

COMO É O PROCESSO DE ELABORAÇÃO DE TÉCNICAS MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Laís Pereira Monteiro¹
Cíntia Mendes de Assis²

cintiamendesassis@hotmail.com

Área do conhecimento: Ciências Humanas

RESUMO: O presente estudo trata-se de um relatório final de estágio que ocorreu durante o mês de março a maio de 2021, feito por graduandos de Psicologia da Faculdade Vértice-UNIVÉRTIX. O objetivo desse estudo é mostrar como uma pessoa motivada pode ter progressos e melhores resultados em uma empresa, conseguindo assim realizar metas e criar condições atingindo os objetivos da melhor maneira possível, por isso é necessário que os colaboradores estejam sempre estimulados a crescerem. Diante disso, foi criado um treinamento motivacional das alunas do sétimo período do curso de psicologia para as secretárias de uma instituição do Ensino Superior. Nesse treinamento foi comprovado também que quando os integrantes da empresa trabalham em equipe a tarefa é realizada com maior determinação e dedicação, suas ideias e seus esforços são direcionados para um objetivo em comum. Trata-se de uma pesquisa descritiva de natureza qualitativa e de caráter exploratório.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação; secretária, instituição.

1. INTRODUÇÃO

A motivação humana representa o conjunto de fatores psicológicos que agem entre si determinando o comportamento de um indivíduo. Cada pessoa tem uma motivação própria, gerada por causas distintas e pessoais. Muitos fatores podem motivar as pessoas no trabalho, fatores compreensíveis como o dinheiro e incompreensíveis como sendo de realização (LOPES, 2003).

¹ Graduanda do Curso de Psicologia da Faculdade Univértix.

² Mestranda em Psicologia Clínica e da Saúde. Especializando em Terapia cognitiva Comportamental. Especialista em Perícia Examinadora de Trânsito. Pós-graduada em Docência do Ensino Superior e em Educação Especial, Graduada em Psicologia e Pedagogia. Professora do Curso de Psicologia Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.

As empresas procuram pessoas motivadas, mas é difícil de encontrar. Muitas vezes as ações organizadoras não criam condições necessárias, para melhorar qualidade de vida dos empregados, se isso os acontecesse se sentiriam valorizados e motivados a trabalhar. Há diversas formas de melhorar o desempenho profissional, mas é preciso estudar um recurso, beneficiando a empresa sem gerar custos muito altos e que os profissionais se sintam satisfeitos e felizes (LOPES, 2003).

Existem dois grupos de motivos que podem ser aplicados aos colaboradores, que são internos e os externos. Os internos que são as necessidades, aptidões, interesses, valores e habilidades da pessoa que a fazem capaz de desenvolver certas tarefas e comportamentos. Estes motivos surgem ou são modificados de acordo com a sociedade que fazem parte: E os motivos externos são os objetivos que o indivíduo quer alcançar para satisfazer suas necessidades ou que representam uma recompensa a ser alcançada, pode ser uma proposta pelo gerente de vendas, isto são as motivações que cada pessoa tem que conduz a um determinado comportamento e da interação entre o indivíduo e a situação que o envolver (LOPES, 2003).

Segundo a hierarquia das necessidades de Maslow o ser humano procura em seu trabalho, primeiro o sustento para a manutenção da vida e o conflito físico; em segundo lugar, autoconfiança e estabilidade no emprego; fica apreensivo com o relacionamento social no lugar que trabalha e também com o cultivo de amizades; posteriormente, procura estima, quer ser admirado e reconhecido pelo seu trabalho; e enfim auto realização pelo seu potencial e da prática acumulada na sua profissão (GOMES; QUELHAS, 2003).

Considerando tudo isso, o objetivo desse estudo é analisar como o RH de uma instituição de ensino superior, localizado em uma cidade na zona da mata mineira, em que ocorreu o estágio trabalha com o processo de elaboração de técnicas no ambiente de trabalho.

Trabalhos como este são importantes para percebermos como motivar as pessoas em uma instituição, a leva a ter esperança, a pensar positivamente, a

realizar metas e a ter confiança no faz, desenvolvendo assim ótimas tarefas e sendo um funcionário exemplar.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com o passar do tempo a Psicologia vem possibilitando respostas às perguntas sobre motivação, e as definições como vontade, instinto, pulsão, impulso, incentivo e auto realização pessoal, de expectativas ou de atribuições causais, tem sido discutido e analisado. Condições adequadas no ambiente como: arrumação, organização do local e também o incentivo financeiro decorrem em desempenhos positivos para os empregados (GOMES; QUELHA, 2003).

As pessoas também buscam satisfazer as suas necessidades, através do que o dinheiro representa para suprir as necessidades de todos os níveis não só fisiológica. O trabalhador pode conseguir bens que lhe permite participar de eventos de uma classe social mais elevada, dando-lhe um determinado status social ou alcançar a realização de um sonho, ter reconhecimento e promoção de um sonho, ter reconhecimento e promoções faz com que o empregado se sinta motivado para esforçar-se mais e ter um bom desempenho na atividade realizada (GOMES; QUELHA, 2003).

No ambiente de trabalho organizacional é imprescindível que o empregado seja tratado e respeitado como ser humano, para que ele satisfaça as suas necessidades e objetivos através do seu trabalho. Quando o indivíduo não encontra meios de satisfazer as suas necessidades e expectativas ele se sente explorado. O indivíduo chega ao trabalho levando as suas habilidades e conhecimentos, a sua experiência e criatividade, o seu entusiasmo, a sua energia e a sua motivação, mas leva também limitações no nível de conhecimentos e habilidades para desempenho do seu trabalho (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

As pessoas ao serem abordadas sobre o que esperavam do trabalho, expressavam que queriam ser felizes e aprender a desenvolver bem as atividades, obtendo assim reconhecimento e possibilidade de crescimento profissional (PEREIRA; FAVERO, 2001).

Para que a motivação no trabalho ocorra tem que analisar se o trabalhador se sente com disposição ou vontade de trabalhar produtivamente, considerando as condições oferecidas, a carga horária e outros itens. A motivação do ser humano é o desejo inconsciente de conseguir algo, buscando o crescimento e desenvolvimento pessoal (BATISTA, 2005).

A motivação deve ser avaliada nas áreas: individual, grupal, organizacional e mesmo cultural. Pouco a pouco as empresas vêm executando muitas funções em equipe. A divisão das tarefas muda de responsabilidade pela execução do trabalho individual, por exemplo, cooperação, coordenação e conflito, mas que são importantes para o desempenho da equipe. No momento presente a efetividade organizacional resulta de indivíduos que trabalham em equipe (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Muitos cidadãos que trabalham por dinheiro, em alguma ocasião, não sente mais necessidade de fazer parte do sistema de incentivo financeiro, e várias pessoas que utilizam as suas aptidões e depois não querem funções que exigem maior desafio e outras que apesar de não sentirem motivadas no trabalho, apresentam muita qualidade no que fazem (PEREIRA; FAVERO, 2001).

3. METODOLOGIA

A partir de um processo de observação do RH de uma instituição de Ensino Superior, localizada em uma cidade da zona da mata mineira, foi desenvolvida uma pesquisa de natureza qualitativa e de caráter exploratório.

Conforme Augusto *et al.* (2013), a sociologia e a antropologia são o berço da pesquisa qualitativa. A escola de Chicago realizou trabalhos na disciplina de sociologia, mostrando a importância da pesquisa de qualidade para o estudo de grupos humanos.

A pesquisa qualitativa não visa a quantidade, mas sim a qualidade, o direcionamento para o desenvolvimento dos estudos que buscam entender, descrever e interpretar fatos. O pesquisador pode manter contato direto e interativo com o objeto de estudo. A pesquisa quantitativa tem por objetivo seguir com rigor a

um plano previamente estabelecido. Ela visa enumerar e medir eventos de forma precisa (PROETTI, 2018).

A instituição está inserida numa cidade de pequeno porte, voltada para práticas agrícolas e de acordo com a estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2017 possui 16.173 habitantes (IBGE, 2017).

A pesquisa foi desenvolvida a partir da observação participante. Os estagiários desenvolveram intervenções junto às secretárias da instituição. As observações dessas intervenções foram registradas em diário de campo, os quais foram analisados, no presente estudo, por meio da técnica da análise de conteúdo de Bardin.

4.RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foi preparado um treinamento motivacional pelos estagiários do sétimo período do curso de psicologia para as secretárias de uma instituição de Ensino Superior, dentro desse treinamento foi elaborado uma "dinâmica da escolha" e slides falando sobre motivação. Para iniciar o treinamento, as alunas realizaram primeiro uma dinâmica com as funcionárias, para que assim conseguissem ficar mais à vontade durante o resto da apresentação. A dinâmica sugerida era para que uma pessoa pensasse "se você ganhasse 500 mil reais e fossem iniciar um negócio, quem dentro da sua equipe de trabalho você escolheria para ser sócio e gerente? Você precisa transferir esse dinheiro por complicações, em quem confiaria enviar esse dinheiro para pegar de volta depois? Será que alguém te escolheu?". Foi possível notar como essas perguntas foram importantes para perceberem que dentro de uma empresa, um depende do outro e que cada funcionário tem seu valor, sua habilidade e é necessário naquilo que faz, e se estão nessa entidade é porque tem buscado fazer o seu melhor e cumprido suas metas.

Os integrantes de uma empresa colaboram com forças assertivas e negativas, explícitas e ocultas. E no convívio, cada uma desperta nova força devido ao entrosamento com os outros parceiros; por isso a dinâmica de grupo é muito



usada no ramo da gestão de pessoas, na extensão de treinamento, desenvolvimento e de habilidades em relações humanas etc. O ser humano é sociável por natureza e apenas vive, ou sobrevive, em função de seus relacionamentos com outras pessoas. E os indivíduos se participam de diferentes grupos (CUNHA; SILVA; ALCÂNTARA, 2008)

Após a dinâmica as integrantes do estágio apresentaram um slide sobre motivação, falaram como as emoções influenciam no comportamento. As emoções como medo, raiva, tristeza e até mesmo pânico são despertadas pela má notícia, que podem até causar a paralisação, mas o que determina o resultado é quanto tempo ele vai durar na mente do indivíduo. As alunas deram dicas de hábitos saudáveis que ajudam na rotina como: controlar os impulsos do estresse, dormir bem, alimentar-se bem, praticar atividade física, fazer terapia, ter momentos de lazer, praticar o autocuidado, ler e estudar o que gosta.

Há várias maneiras de interpretar os sentimentos alheios como: as emoções e os sentimentos, por isso torna-se relevante estudar os dois estados afetivos, devido a grande importância das emoções e dos sentimentos na qualidade das interações humanas nos diversos contextos sociais e de trabalho. E o modo como ambos são interpretados interferem na qualidade dos relacionamentos que adquirimos socialmente e no ambiente de trabalho (GONDIM, et al, 2010).

As estagiárias falaram sobre a diferença de motivação e desmotivação e que para mudar o cenário de desmotivação para motivação é necessário que o indivíduo adquira consciência sobre essa dinâmica, pois assim a situação vai começar a mudar. Os indivíduos se manterão mais motivados no trabalho com os seguintes segredos: construindo relacionamentos, buscando por feedbacks, traçando metas e objetivos, aprendendo a gostar daquilo que faz, sabendo o que está fazendo. Mostraram o poder da constância a curto, médio e longo prazo e dos obstáculos chamados de autossabotagem e procrastinação.

Quando um indivíduo recebe motivação no trabalho, ele passa a ver as situações de formas positivas, criando possibilidades e demonstrando interesse em treinar novos vencedores, em vez de ficar apontando culpados pelos fracassos,

como faz uma pessoa desmotivada. A motivação é como ser dependente de um combustível que pode terminar a qualquer momento e será necessário buscar novas fontes de energia para continuar a ser motivado. A pessoa tem que estar alerta a maiores frustrações por gerar expectativas sobre algo ou pessoas (RAGAZINI, 2011).

Para finalizar o treinamento as estagiárias passaram um vídeo motivacional sobre o trabalho em equipe, o vídeo dá o exemplo da corrida de fórmula um, na qual o trabalho em equipe é que faz tudo acontecer, um depende do outro e todos trabalham juntos. Durante a dinâmica as participantes se mostraram participativas, reflexivas e engajadas no treinamento.

Com o trabalho em equipe os indivíduos apresentam pré-disposição para ouvir e responder construtivamente os pontos de vista de outras pessoas, dando suporte e reconhecendo os interesses e realizações dos demais. Estudos mostram que quando tem muita colaboração dentro e entre as equipes o melhor desempenho é obtido. Os valores obtidos ajudam a equipe a obterem desempenho, além de promover o próprio desempenho individual de toda a organização (CARDOZO, 2003).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no exposto observou-se que o trabalho realizado pelas estagiárias do sétimo período do curso de psicologia para as secretárias de uma instituição de Ensino Superior, foi de suma importância para perceberem que quando as pessoas são motivadas, sentem mais ânimo, disposição e tem mais energia para enfrentar o que vem pela frente. E se os funcionários procurarem construir mais relacionamentos buscar por feedbacks, traçar metas e objetivos, aprender a gostar daquilo que faz estará cada dia mais motivados. Os indivíduos devem sentir disposição e energia para enfrentar o que vem pela frente alcançando seus objetivos, tentando ser um bom profissional e tendo um lugar de destaque na instituição que trabalha. As estagiárias falaram de como as emoções humanas influenciam nas relações sociais e no trabalho. E também da importância do trabalho

em equipe, em que um ajuda o outro e que quando há colaboração o melhor desempenho é obtido.

As estagiárias falaram de como as emoções humanas influenciam nas relações sociais e no trabalho, como ter bons hábitos influenciam em uma melhor realização do serviço, sobre ter práticas de autocuidado, cuidar do corpo e da mente. Falaram também da importância do trabalho em equipe, em que um ajuda o outro e que quando há colaboração o melhor desempenho é obtido.

6. REFÊRENCIAS

AUGUSTO, Cleiele Albuquerque *et al.* Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Rev. Econ. Sociol. Rural**, Brasília, v. 51, n. 4, p. 745-764, Dez. 2013.

BATISTA, Anne Aires Vieira *et al.* **Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro**. *Rev. esc. enferm. USP*, São Paulo, v. 39, n. 1, pág. 85-91, março de 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342005000100011&lng=en&nrm=iso>. acesso em 08 de abril de 2021. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342005000100011>

CARDOZO, carla marchesini. O trabalho em equipe e seus motivadores. **Fundação getulio vargas escola de administração de empresas de São Paulo**, São Paulo, p. 1-66, 8 maio 2003. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5799/1200301050.pdf>. Acesso em: 4 maio 2021.

CUNHA, Luara Da Silva; SILVA, Raquel Pinheiro; ALCÂNTARA, Bruno Sérgio. Um estudo sobre a importância da dinâmica de grupo no processo de aprendizagem de professores. **Curso Gestão de Recursos Humanos**, [S. l.], p. 1-14, 20 jan. 2008. Disponível em: http://revistaeletronica1.hospedagemdesites.ws/revistaeletronicarh/pasta_upload/artigos/a33.pdf. Acesso em: 3 maio 2021

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A motivação no ambiente organizacional. **Revista Produção Online**, Florianópolis, v. 3, n. 3, mar. 2003. ISSN 16761901. Disponível em:



<<https://producaoonline.org.br/rpo/article/view/567/612>>. Acesso em: 08 abr. 2021.
doi:<https://doi.org/10.14488/1676-1901.v3i3.567>

GONDIM, Sônia Maria Guedes et al . Emoções e trabalho: estudo sobre a influência do status e do sexo na atribuição de afetos. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 13, n. 2, p. 241-258, set. 2010 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000200007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 22 maio 2021

LOPES, Gabriela Alvarenga Colmenero. Motivação no trabalho. **Universidade Candido Mendes Pós Graduação "Latu Senso" projeto a vez do mestre**, Rio de Janeiro, ano 2003, p. 1-46, 30 mar. 2003.

PANORAMA DAS CIDADES. **IBGE**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg>>. Acesso em 3 de março de 2021.

PROETTI, Sidney. As Pesquisas Qualitativa e Quantitativa como Métodos de Investigação Científica: um Estudo Comparativo e Objetivo. **Revista Lumen**. 4.ed. São Paulo, 2018.

PEREIRA, Marta Cristiane Alves; FAVERO, Neide. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 9, n. 4, pág. 7-12, 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692001000400002&lng=en&nrm=iso>. acesso em 08 de abril de 2021. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692001000400002>.

RAGAZINI, Renata. **Motivação e desmotivação: duas faces de uma mesma moeda na vida do trabalhador**. [S. l.], p. 1-12, 18 mar. 2008. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-motivacao-e-a-desmotivacao-duas-faces-de-uma-mesma-moeda-na-vida-do-trabalhador>. Acesso em: 3 maio 2021

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 4, pág. 33-54, dezembro de 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=en&nrm=iso>. acesso em 08 de abril de 2021. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003>.