

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO COM OS
COLABORADORES NA EMPRESA F.C.TAMBURY
PRESENTES-ME**

Aluno: Fábiana Fernanda Ferreira Silva
Orientador: Prof .Msc Renato Ribeiro dos Santos

Aparecida de Goiânia, 2015

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO COM OS
COLABORADORES NA EMPRESA F.C.TAMBURY
PRESENTES-ME**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação do Profº .Msc Renato Ribeiro dos Santos

Aparecida de Goiânia, 2015

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Fábia Fernanda Ferreira Silva

**A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO COM OS
COLABORADORES NA EMPRESA F.C.TAMBURY
PRESENTES-ME**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação do Prof..Msc Renato Ribeiro dos Santos

Avaliado em _____ / _____ / _____

Nota Final: () _____

Professor Orientador:Msc. Renato Ribeiro dos Santos

Professor Examinador: Msc. Paulo Roberto Viana

Aparecida de Goiânia, 2015

RESUMO

O estudo tem como objetivo a análise das teorias motivacionais, e através deste tem a função de demonstrar métodos que possam ser aplicados na empresa F.C TamburyPresentes- ME visando satisfação dos colaboradores. Foi realizada uma pesquisa exploratória na empresa F.C TamburyPresentes-ME, e com dados coletados foram identificados que existem colaboradores desmotivados. Diante do problema exposto foram sugeridas algumas recomendações que visam melhorar a motivação dos funcionários da empresa, o que pode influenciar diretamente na qualidade nos processos da empresa bem como o crescimento e a competitividade diante do mercado cada vez mais exigente. Para a pesquisa foi utilizada uma metodologia científica baseada em pesquisas exploratórias, descritivas e por fim aplicados questionários com o intuito de identificar os níveis de satisfação ou insatisfação por parte de alguns colaboradores.

Palavras chave: Motivação, Satisfação, Colaboradores

ABSTRACT

The study aims to analyze the motivational theories, and through this serves to demonstrate methods that can be applied in the company FC Tambury Presentes-ME targeting employee satisfaction. An exploratory survey was conducted in the company FC Tambury Presentes ME, and the collected data have been identified that are unmotivated employees. Given the above problem have been suggested some recommendations to improve the motivation of employees, which can directly influence the quality of business processes as well as the growth and competitiveness on the growing but demanding market. For the study we used a scientific methodology based on exploratory research, descriptive and finally questionnaires in order to identify levels of satisfaction or dissatisfaction by some employees.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Employees

INTRODUÇÃO

A motivação humana tem grande influência no ambiente de trabalho, todos querem ser admirados, elogiados e recompensados diante de suas atividades executadas, seja através de remuneração ou reconhecimento profissional.

As práticas de motivação estão sendo cada dia mais utilizada pelas organizações, pois com o passar dos anos a concorrência e a busca pela excelência dos serviços desperta a necessidade de mudanças, buscando relacionamento melhor entre as pessoas incentivando o trabalho em equipe. O desempenho de cada pessoa está fortemente relacionado com suas aptidões e habilidades, porém o bom desempenho requer muito mais do que simplesmente aptidões e habilidades, requer também motivação para trabalhar.

Segundo Certo (2003,p. 345),

Motivação é um conjunto psicológico de motivos e causas que faz com que o indivíduo se porte de modo que assegure a realização de alguma meta. Em outras palavras, ele explica porque as pessoas agem da maneira como fazem. Quanto melhor um gerente entender o comportamento dos membros de uma organização, mais capaz ele será de influenciar esse comportamento para torná-lo mais consistente com a realização das metas organizacionais. Uma vez que a produtividade é resultado do comportamento dos membros da organização, motivá-los é fundamental para atingir essas metas organizacionais.

A empresa F.C.TamburyPresentes-ME possui um problema de desmotivação por parte dos colaboradores, pois além da empresa não oferecer um salário de acordo com a necessidades de seus funcionários não oferece benefícios atrativos e os gestores que não estão devidamente qualificados de acordo com os depoimentos dos colaboradores, ou sejagerando insatisfação no quadro de colaboradores. É de extrema necessidade e importância fazer uma pesquisa na empresa acima citada, pois iremos identificar o foco principal do problema e buscar soluções de melhorias.

O principal objetivo dessa pesquisa seria demonstrar que há possibilidade de proporcionar satisfação, ou seja, manter seus dos colaboradores motivados, e conseqüentemente a empresatambém será beneficiada com níveis de serviços com maior qualidadeo que torna a mesma competitivadiante do mercado de trabalho.

A pesquisa vai buscar formas de alcançar a motivação dos colaboradores da empresa F.C TamburyPresentes-ME, proporcionando melhoria na qualidade de vida dos colaboradores gerando entusiasmo na realização de alguns objetivos. Pois todas as pessoas têm suas necessidades próprias, que podem ser chamadas de desejos, objetivos individuais ou motivos. Certas necessidades são basicamente semelhantes quanto à maneira pela qual fazem as pessoas organizarem seu comportamento para obter satisfação.

O estudo tem como objetivo geral motivar os colaboradores, os objetivos específicos serão estudar o tema abordado, elaborar e aplicar uma pesquisa na empresa objeto de estudo, realizar e aplicar questionários para identificação do problema e apresentar propostas de melhorias. O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, os clientes exigem qualidade e excelência dos produtos, porém se os colaboradores não estiverem motivados possivelmente não iram alcançar o padrão exigido e metas estabelecidas pela empresa. E por esse motivo vamos tratar o tema abordado para influenciar os colaboradores da empresa F.C TamburyPresentes-ME. Esse trabalho de conclusão de curso foi de extrema importância para acadêmica, pois propôs a oportunidade de aprendizado de uma forma ampla e objetiva, sobre como detectar problemas em uma organização e sugerir planos de melhorias.

REFERÊNCIAL TEORICO

Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas passou a ser vista como um componente estratégico na Organização. Anteriormente os trabalhos eram rotineiros e não exigiam raciocínio lógico, porém hoje na era da informação, onde as empresas estão cada vez mais competitivas, elas necessitam de recursos humanos que contenham no mínimo o CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitude), pessoas que desejam construir uma carreira, crescerem e fazer a empresa crescer (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Chiavenato (2010, p.49), “A Gestão de Pessoas é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos. Processo de Agregar Pessoas. São os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou suprimentos de pessoas. Inclui recrutamento e seleção de pessoas. Processo de Aplicar Pessoas. São os processos utilizados desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargo, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho. (CHIAVENATO, 2010, p.51)

Processo de Recompensar Pessoas. São os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração, benefícios e serviços sociais. Processo de Desenvolver Pessoas. São os processos utilizados para incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas, envolvem seu treinamento e desenvolvimento, gestão de conhecimento, de competências, aprendizagem, programas de mudanças de desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância. (CHIAVENATO, 2010, p.53)

Processo de Manter Pessoas. São os processos utilizados para criar condições ambientais e psicologias satisfatórias para atividades das pessoas. Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais. Processo de Monitorar Pessoas. São os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar o resultado. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais. (CHIAVENATO, 2010, p.55)

A integração desses processos é essencial, pois se um desses processos falharem, os outros que são dependentes, serão afetados de alguma forma (CHIAVENATO, 2010).

Programa de Remuneração

De acordo com Chiavenato (2010), o processo de recompensar pessoas é constituído pelos principais elementos para o incentivo e motivação dos funcionários

de uma organização. A remuneração total é composta por: remuneração básica (salário mensal ou por hora), incentivos salariais (bônus, participação nos resultados, etc), benefícios (seguro de vida, seguro saúde, refeições subsidiárias, etc)

Em relação ao desenho do sistema de remuneração

O desenho do sistema de remuneração oferece dois desafios principais: de um lado, deve capacitar a organização para alcançar seus objetivos estratégicos e, de outro lado, deve ser moldado e ajustado às características únicas da organização e do ambiente externo que a envolve. (CHIAVENATO, 2010, p. 284)

O mesmo autor aponta nove critérios básicos para a construção de um plano de remuneração, são eles:

- Equilíbrio interno versus equilíbrio externo: este equilíbrio se refere ao modelo de justiça distributiva dentro da organização, as pessoas estarão satisfeitas quando percebem que são pagas equitativamente em relação aos colegas de trabalho que desempenham função similar.
- Remuneração fixa ou remuneração variável: a remuneração pode ser paga com base fixa, por meio dos salários mensais ou por hora. Já a remuneração variável tem papel estimulante, por esta estar ligada com a produtividade do trabalhador.
- Desempenho ou tempo de casa: a empresa pode enfatizar tanto o desempenho ou resultado do colaborador quanto o tempo de casa.
- Remuneração do cargo ou remuneração da pessoa: a compensação pode focalizar como um cargo contribui para os valores da organização ou como os conhecimentos e competências da pessoa contribuem para o trabalho ou para a organização.
- Igualitarismo ou elitismo: a remuneração pode incluir o maior número possível de colaboradores sob o mesmo sistema de remuneração (igualitarismo) ou pode estabelecer diferentes planos conforme os níveis hierárquicos ou grupo de funcionários (elitismo).
- Remuneração abaixo do mercado ou acima do mercado: os funcionários podem ser remunerados em um nível percentual abaixo ou acima do mercado.
- Prêmios monetários ou prêmios não monetários: o plano de remuneração pode enfatizar colaboradores motivados através de recompensas monetárias, como salários e prêmios salariais, ou pode enfatizar recompensas não monetárias como trabalhos mais interessantes ou segurança no emprego.
- Remuneração aberta ou remuneração confidencial: os colaboradores podem ter acesso aberto à informação sobre a remuneração de outros colegas e como as decisões salariais são tomadas (remuneração aberta) ou esse conhecimento é evitado entre os funcionários (remuneração confidencial).
- Centralização ou descentralização das decisões salariais: as decisões sobre remuneração podem ser controladas em um órgão central ou podem ser delegadas aos gerentes das unidades organizacionais. (CHIAVENATO, 2010, p. 284, 285 e 286)

Desenvolvendo Pessoas

O conceito de treinamento foi modificado ao longo do tempo, anteriormente acreditava-se que o treinamento era apenas uma forma de adequar cada pessoa a seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir do preenchimento de cargos. Recentemente esse conceito passou a ser considerado como uma forma para alavancar o desempenho no cargo. Atualmente, o treinamento é considerado um meio de desenvolvimento de competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornem cada vez mais valiosas (CHIAVENATO, 2010).

Em relação aos programas de treinamento Chiavenato (2010, p. 367) afirma:

A maior parte dos programas de treinamento está concentrada em transmitir informações aos colaboradores sobre a organização, suas políticas e diretrizes, regras e procedimentos, missão e visão organizacional, seus produtos/serviços, seus clientes, seus concorrentes etc. A informação guia o comportamento das pessoas e o torna mais eficaz. Outros programas de treinamento estão concentrados em desenvolver as habilidades das pessoas, para capacitá-las melhor no seu trabalho. Outros visam ao desenvolvimento de novos hábitos e atitudes para lidar com clientes internos e externos, com o próprio trabalho, com as subordinadas e com a organização. Por fim, outros programas estão preocupados em desenvolver conceitos e elevar o nível de abstração das pessoas para que elas possam pensar, raciocinar, julgar, decidir e agir em termos mais amplos.

Todavia, as organizações estão utilizando vários tipos de mudanças de comportamento ao mesmo tempo em seus programas de treinamento. Os programas de treinamento buscam a mudança de atitudes nas pessoas, que elas sejam mais proativas e inovadoras, incentivando também o espírito de equipe e a criatividade (CHIAVENATO, 2010).

O processo de treinamento é cíclico e contínuo, este possui quatro etapas (CHIAVENATO, 2010):

- Diagnóstico: se refere ao levantamento das necessidades ou carências de treinamento a serem atendidas ou satisfeitas.

- Desenho: é a elaboração do projeto ou programa de treinamento para atender às necessidades diagnosticadas.
- Implementação: é a execução e condução do programa de treinamento.
- Avaliação: é a verificação dos resultados obtidos com o treinamento.

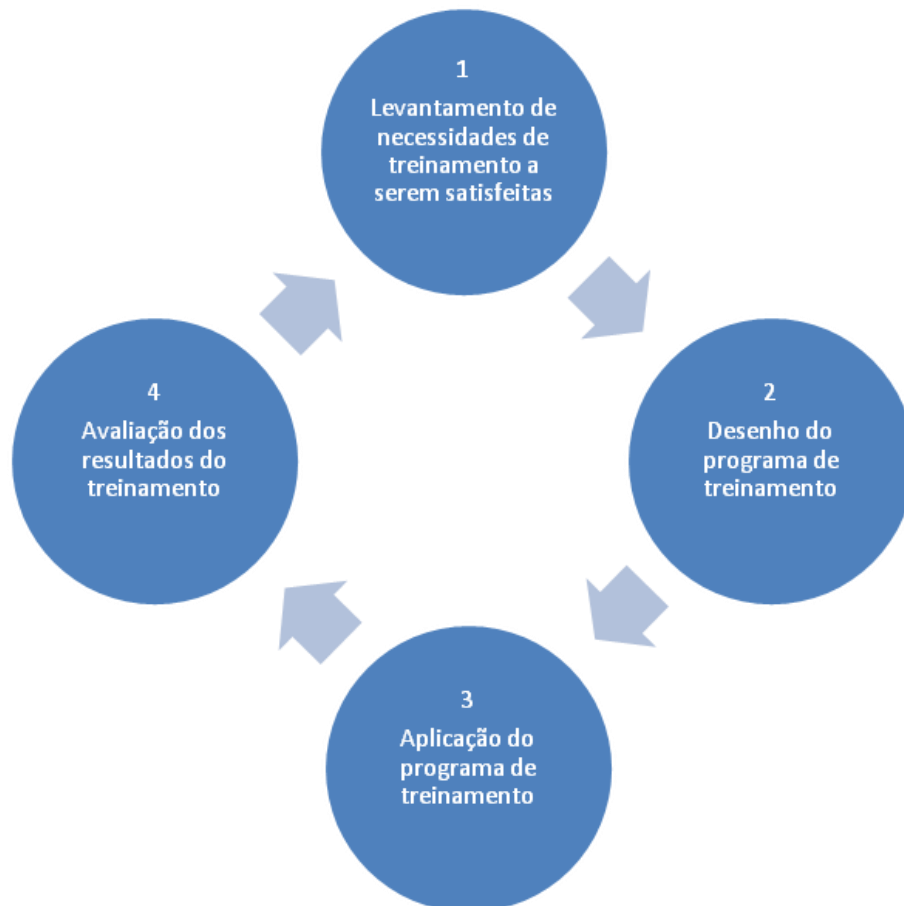


Figura 1: Tipos de mudanças de comportamento através de treinamento (Chiavenato, 2010)

Motivação

A motivação é conceituada como o processo que leva as pessoas a uma ação ou inércia em diversas situações. De acordo com BERGAMINI (2008; p.108), “A motivação pode e deve ser considerada como uma força propulsora que tem suas fontes frequentemente escondidas dentro de cada um”.

Através da motivação os colaboradores podem ser bem mas produtivos, pois uma vez satisfeito com a situação ambiente motivadora e confortável além de ser

mas produtivo o empregado pode evitar erros e desperdícios, gerando para a organização mas lucros.

De acordo com Maximiano (2000; p.359) “O ambiente de trabalho produz satisfação com o próprio ambiente”, são os benefícios sociais, salários, tipos e chefia ou supervisão, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, o clima de relacionamento entre a empresa e funcionários, regulamentos internos, entre outros.

A motivação é pessoal e varia de acordo com cada colaborador, porém pode ser obtida através de objetivos coletivos, ou seja, uma pessoa tem o poder de influenciar outras para chegar a meta estabelecida. Mas não é tarefa fácil motivar o próximo, pois tem que possuir conhecimentos sobre o comportamento humano, e como impulsioná-la para agir de forma motivadora que possa buscar auto realização.

Importância da Motivação no Desempenho dos Colaboradores

As necessidades humanas são infinitas e constantemente buscamos melhorias de vida no ambiente profissional e familiar, se o individuo não estiver satisfeito dificilmente irá alcançar o objetivo desejado. Mesmo que um colaborador tenha vários benefícios na empresa um dos fatores essencial é a auto realização, como segurança e condições agradáveis no ambiente de trabalho, cargos que permitam crescimento profissional, autonomia para delegar e executar atividades entre outras realizações.

Segundo (BERGAMINI, 2008, p. 187 e 188).

A verdadeira motivação representa, portanto, um desejo natural das pessoas que se engajam nas atividades desse trabalho por amor a ele mesmo, tendo em vista a satisfação que ele pode oferecer. [...] Os empregados estão em busca de cargos que tenham algum significado e permitam sua própria auto realização. [...] Em situações de trabalho as pessoas querem ser respeitadas como indivíduos, bem como valorizadas pelo reconhecimento das suas realizações, da sua lealdade e da sua dedicação.

A motivação também representa sucesso organizacional, pois atinge o comportamento dos colaboradores sendo que eles são responsáveis pela sobrevivência da empresa, ou seja os processos de transformações, geração de bens produtos e serviços e excelência dos produtos são executados pelos

funcionários que uma vez insatisfeitos podem gerar muitos prejuízos, desperdícios podendo até levar uma organização a falência.

Mas com o passar do tempo essas praticas de motivação estão cada vez mas sendo utilizadas pelas organizações, pois diante das mudanças tecnológicas e necessidade de atualização conhecimentos específicos as empresas se tornam competitivas, e seus funcionários capacitados e motivados são o diferencial para alcançar a excelência dos produtos e serviços que o cliente deseja.

Segundo Spector (2002, p.198) “a motivação é um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipo de comportamentos”. Uma vez motivado o colaborador tem compromisso com a organização, se torna muito mas produtivo e a excelência dos seus serviços possui alto padrão de qualidade.O assunto relacionado à motivação pessoal tem alcançado grande importância atualmente, e diversos congressos relacionados à esta área tem o considerado como tema principal. Esta preocupação resultou em diversos pesquisadores a tentar buscar uma fórmula perfeita para motivação. Conseqüentemente, encontra-se na literatura os mais diversos conceitos e aplicações para este tema.

Chiavenato (2010, p.322)reforça, “nenhuma organização pode funcionar sem certo nível de comprometimento e de esforço por parte dos membros”. A motivação mesmo que seja pessoal na maioria das vezes depende da organização , pois ela tem que despertar a motivação do seu colaborador para alcançar metas e objetivos coletivo com um todo, uma vez que o individuo se sente influenciado ele realiza seus projetos e supera sua própria capacidade, alcançando os resultados alvejados pelos gestores gerando crescimento e qualidade no produto o que faz o diferencial para se manter nesse mercado cada vez mais competitivo.

METODOLOGIA

Todas as ciências são caracterizadas através da utilização de métodos, SegundoLakatos e Marconi, (2010; p.65) o método é um conjunto das atividades sistemáticas e racionais que permite validar dados que auxiliam nas tomadas de decisões,ou seja, ametodologia é o direção ou seja o caminho como será realizada

a pesquisa. Para elaboração do artigo apresentado foi utilizado a pesquisa exploratória na empresa abordada, também será utilizado a pesquisa descritiva, resultado da entrevista e questionários aplicados aos colaboradores.

A pesquisa realizada com os colaboradores da empresa F.C. Tambury Presentes para identificar os possíveis problemas de motivação visualizados pela acadêmica teve em sua composição a aplicação de 20 (Vinte) questionários, onde apenas 13 (Treze) foram respondidos. Os questionários contêm 9 (nove) perguntas e a aplicação foi realizada entre os dias 14/09/2015 a 18/09/2015.

A pesquisa exploratória é muito utilizada para realizar um estudo preliminar do principal objetivo da pesquisa que será realizada, ou seja, familiarizar-se com o fenômeno que está sendo investigado, de modo que a pesquisa subsequente possa ser concebida com uma maior compreensão e precisão (Lakatos e Marconi, 2010; p.82)

Segundo Gil (2002;p.41) Esta pesquisa têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

A pesquisa descritiva é a utilização técnicas padronizadas da coleta de dados de questionários.

Segundo Gil (2002;p.42)

A pesquisa tem a finalidade de observar, registrar e analisar os fenômenos ou sistemas técnicos, sem, contudo, entrar no mérito dos conteúdos". Nesse tipo de pesquisa não pode haver interferência do pesquisador, que deverá apenas descobrir a frequência com que o fenômeno acontece ou como se estrutura e funciona um sistema, método, processo ou realidade operacional.

Entrevista é uma técnica de pesquisa que visa obter informações de interesse a uma investigação, onde o pesquisador formula perguntas orientadas, com um objetivo definido sobre um determinado tema ou assunto abordado. Gil (1999; p .117).

Quanto ao questionário Permite conhecer o objetivo do estudo, e o instrumento de coleta e dados, constituído por uma series de perguntas, que serão respondidas por escrito.Segundo Lakatos e Marcone, (2010 p.184),conceituam que se trata de um instrumento para recolher informações.Questionário e uma forma de se obter dados específicos relacionados com as áreas em estudo, a abordagem formal e de forma clara para a aplicação do questionário, de forma que a aplicação proporciona respostas sinceras e verdadeiras.

Já a pesquisa quantitativa se destina a quantificação das coletas de informação e ao tratamento delas por meios de técnicas estatísticas, desde a mais simples como percentual.Considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para qualificá-las e analisá-las (LAKATOS e MARCONE, 2007 p. 170).

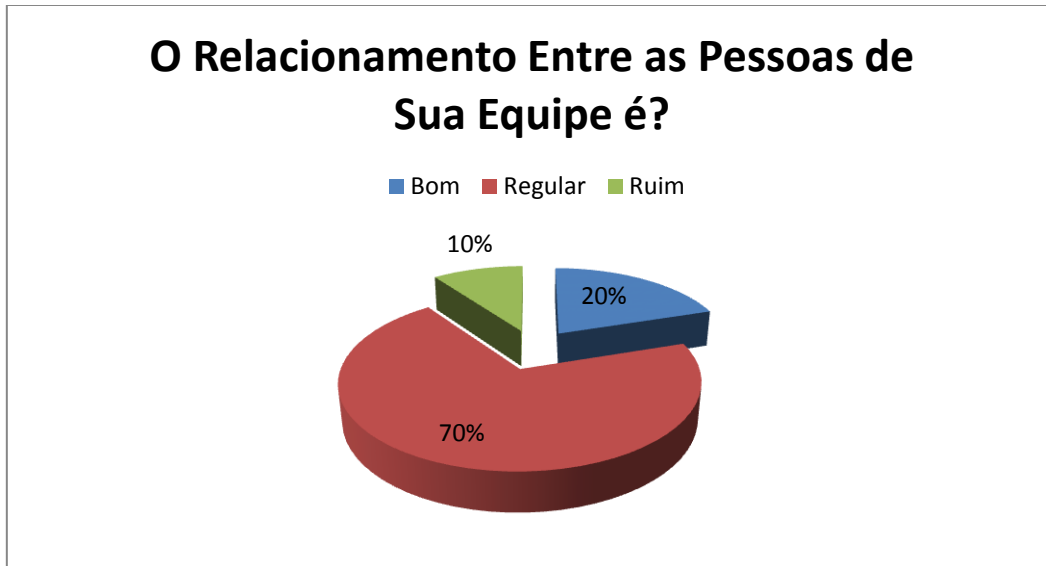
A pesquisa qualitativa verifica e explica a influência de variáveis pré-estabelecidas sobre outras variáveis, mediante a análise da frequência de incidências e de correlações estatísticas.As referencias bibliográficas é um meio de formação de conhecimento e busca o domínio de um determinado tema, podendo inclusive ser produzida para um trabalho científico original (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

Segundo Vergara (2004, p. 88) apesquisa bibliográfica se realiza a partir do registro disponível, decorrentes de pesquisas anteriores, sendo o ponto de partida para qualquer outra pesquisa científica. E define resolver não somente problemas já conhecidos como também explorar novas áreas. Pesquisa bibliográfica e fundamental importância, pois abrange toda literatura publicada a cerca do tema proposto.

RESULTADOS

Abaixo através de gráficos será demonstradodados onde ira medir os níveis de relacionamento, satisfação dos colaboradores e possíveis problemas de motivação da empresa F.C TamburyPresentes-ME,

Figura 1. Questionário sobre relacionamento entre a equipe



Fonte:Fábia Fernanda F. Silva 2015.

Após entrevista realizada, chegou-se ao resultado de que 20% consideram o relacionamento com as pessoas de sua equipe boa, enquanto 70% consideram regulares e 10% consideram ruim.

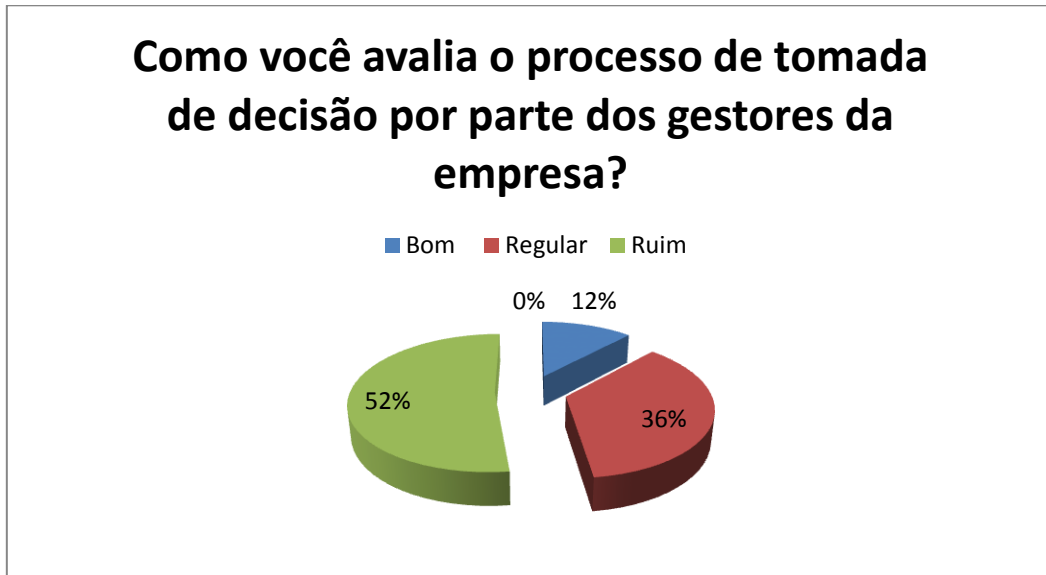
Figura 2. Questionário sobre relacionamento com superior



Fonte:Fábia Fernanda F. Silva 2015.

Em relação ao superior imediato 15% consideram satisfatório, 20% consideram insatisfatória, 60% consideram pouco insatisfatórias e 15% responderam que é regular.

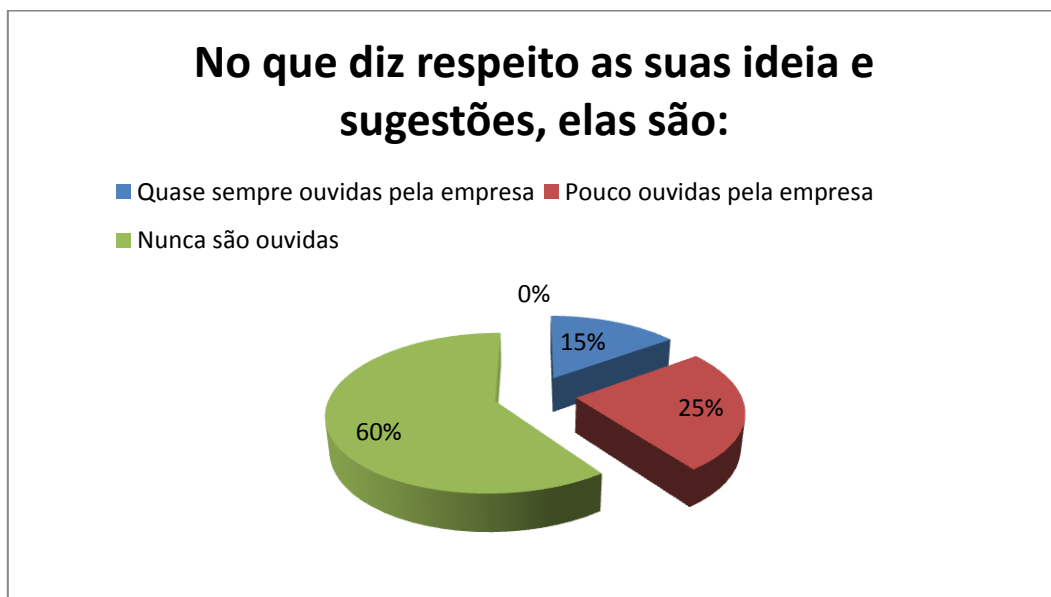
Figura 3. Questionário sobre tomada de decisão



Fonte:Fábia Fernanda F. Silva 2015.

Em relação à avaliação do processo de tomada de decisão por parte da direção da empresa, 12% consideram bom,36% regular e 52% ruim.

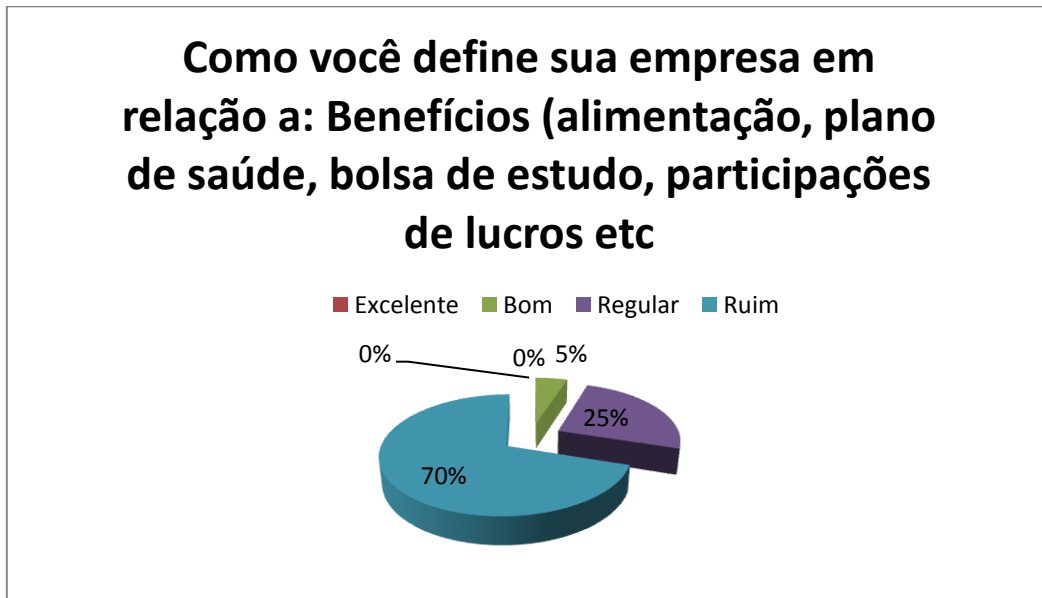
Figura 4. Questionário sobre respeito a ideias e sugestões



Fonte: Fábria Fernanda F. Silva 2015.

No que diz respeito às suas ideias e sugestões, 15% responderam quase sempre ouvidas pela empresa, 25% responderam pouco ouvidas pela empresa e 60% responderam que nunca são ouvidas.

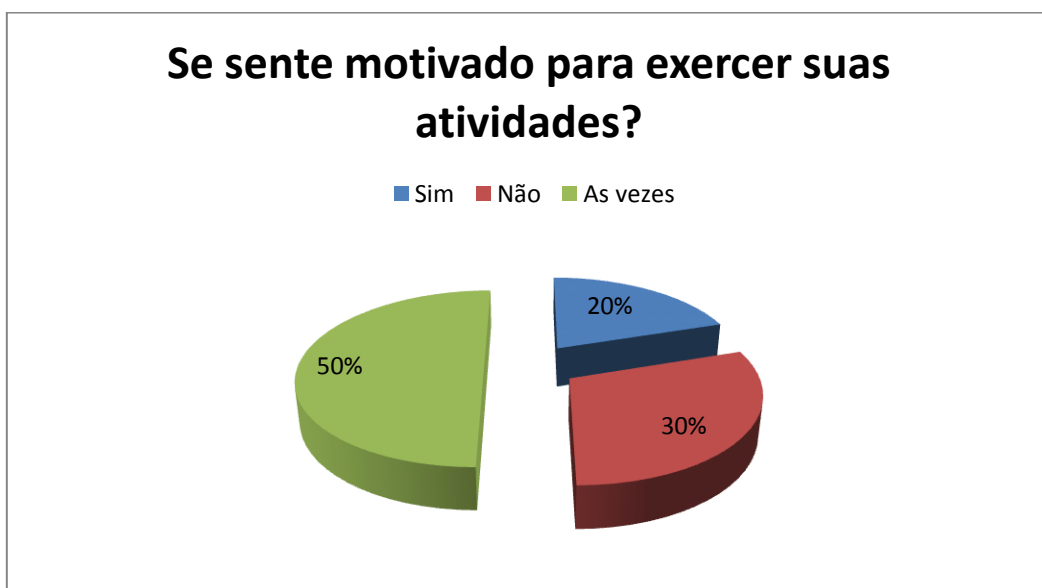
Figura 5. Questionário sobre benefícios



Fonte: Fábria Fernanda F. Silva 2015.

Em relação a definição da empresa em relação a benefícios, 0% consideram excelente, 5% bom, 25% regular, e 70% ruim.

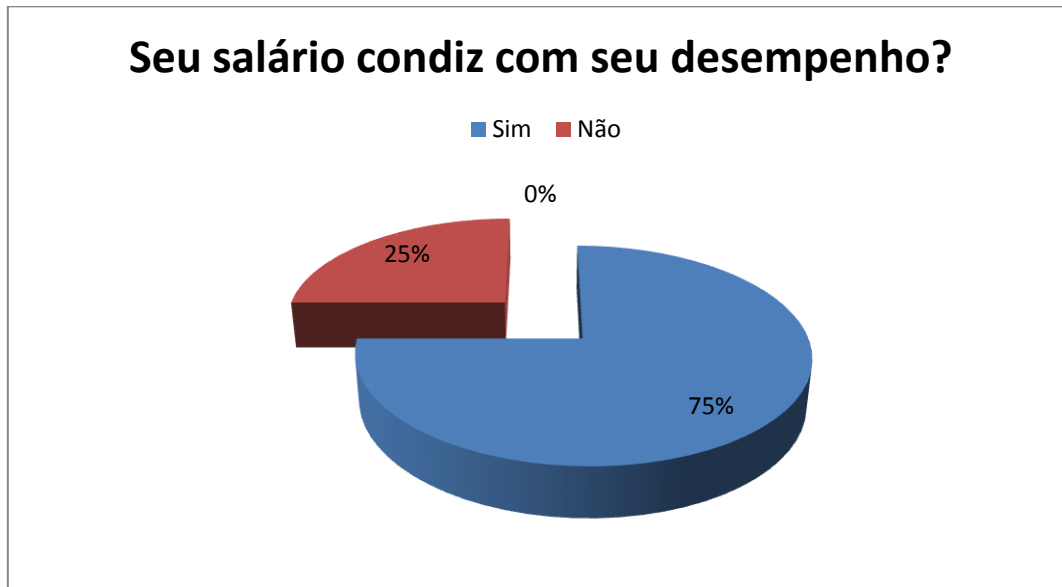
Figura 6. Questionário sobre motivação nas atividades exercidas



Fonte: Fábila Fernanda F. Silva 2015.

Em relação a motivação para exercer suas atividades, 20% se sentem motivados, 30% responderam não se sentirem motivados e 50% responderam às vezes.

Figura 7. Questionário sobre salário e desempenho



Fonte: Fábila Fernanda F. Silva 2015.

Em relação ao salário, 75% responderam não condizerem com seu desempenho e 25% consideram o salário satisfatório.

Figura 8. Questionário sobre oportunidade de crescimento



Fonte: Fábria Fernanda F. Silva 2015

Em relação à empresa oferecer oportunidade de crescimento, 32% informaram que a empresa oferece oportunidades, e 68% informaram que não.

Figura 9. Questionário sobre qualidade de vida



Fonte: Fábria Fernanda F. Silva 2015

Quanto à qualidade de vida no trabalho 32% se diz satisfeito e 68% não.

Plano de Ação pelo Método 5W2H no processo de Motivação dos Colaboradores da F.C Tambury Presentes

Implantação de Subsidio para Universitários	
Objetivo:	Capacitar seus colaboradores para melhor desempenho profissional.
Onde:	Todos os colaboradores da empresa
Como	Pagamento de 50% da mensalidade para cursos de graduação
Quando:	De 02/01/2016 a 30/12/2016
Quem:	Diretoria
Porque:	Para melhor desempenho profissional dos colaboradores, visando qualidade nos produtos/serviços e satisfação dos clientes.
Custo estimado:	350,00 por colaborador

Fonte: Fábria Fernanda F. Silva 2015

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado na empresa F.C TamburyPresentes-ME teve como objetivo identificar os problemas de motivação dos colaboradores da organização, e através do método 5W2H acadêmica sugeriu um plano de ação de melhoria. Os resultados da pesquisa demonstram que há indicadores de insatisfação dos colaboradores por ausência de benefícios como: Alimentação, plano de saúde, ajuda de custo, quanto ao relacionamento com o supervisor imediato 60% dos colaboradores estão insatisfeitos e alegam que falta qualificação profissional, já em relação a qualidade de vida no trabalho 68% dos colaboradores também estão insatisfeitos, e 60% dos funcionários se demonstraram desmotivados por suas ideias e sugestões não serem aplicadas pela organização. Segundo também informado na pesquisa com os colaboradores, a empresa deixa a desejar no que diz respeito a oportunidade de crescimento, ou seja, na maioria das vezes contrata um profissional externo e deixa

de capacitar um colaborador que já tem conhecimento de toda atividade a ser desempenhada.

Diante desses fatos a acadêmica sugeriu a empresa F.C Tambury Presentes a implantação de um subsidio para universitários, pois através de estudo podemos capacitaras pessoas,pois quando um líder, supervisor ou um gerente se capacita para lidar com sua equipe ele está se preparando para motivar, liderar e executar as atividades juntamente com seus liderados. Visto essa necessidade podemos afirmar que uma equipe capacitada e com postura adequada ainda não é tudo,deve haver motivação para impulsionar o ser humano a superar sua própria capacidade. A motivação se manifesta no trabalho através da capacidade de concentração, da disponibilidade para o trabalho, da vontade de resolver problemas, da cooperação e do desejo de manter bons relacionamentos.

Motivação faz diferença e deve ser uma atitude cotidiana nas organizações e até mesmo no dia a dia de cada um, porque quando existe a motivação o indivíduo faz acontecer, salienta-se a importância da motivação humana dentro da organização para ser obter de sucesso e crescimento, ou seja o funcionário é o bem mas precioso de qualquer organização.

Podemos concluir que o funcionário motivado causa grandes e profundas mudanças na empresa em que trabalha, pois este irá propor estratégias para melhorar o ambiente de trabalho e assim, propiciará um ambiente que permita aos outros funcionários a continuar executando o trabalho com dedicação e motivação.Quando há mudanças desse nível em uma empresa, além do funcionário atingir a auto realização, tanto ele como a empresa estarão satisfeitos com os resultados e com o aumento da demanda e conseqüentemente da rentabilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CERTO, S. C. **Administração Moderna**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. *Entrevista*. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da Metodologia Científica**: 7. Ed. - São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SPECTOR, P. E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva 2002

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2004.

ANEXO

Questionário Aplicado aos Funcionários

Função: _____ Área de atuação: _____

Tempo de empresa: _____ Sexo: () Feminino () Masculino

RELACIONAMENTO/MOTIVAÇÃO

1.O relacionamento entre as pessoas de sua equipe é:

- Bom
- Regular
- Ruim

2. Como é relacionamento que mantém com seu superior imediato:

- Satisfatório
- Insatisfatório
- Regular

3. Como você avalia o processo de tomada de decisão por parte dos gestores da empresa:

- Bom
- Regular
- Ruim

4. No que diz respeito as suas ideias e sugestões, elas são:

- Quase sempre ouvidas pela empresa
- Pouco ouvidas pela empresa
- Nunca ouvidas

5. Como você define sua empresa em relação a: Benefícios (alimentação, plano de saúde, bolsa de estudo, participações de lucros etc.

- Excelente
- Bom
- Regular
- Ruim

6.Se sente motivado para exercer suas atividades:

- Sim
- Não
-)As vezes

7.Seu salário condiz com seu desempenho:

Sim

Não

8.A empresa oferece oportunidade de crescimento?

Sim

Não

9.Você está satisfeito com a qualidade de vida no trabalho, no que diz respeito ao espaço físico, iluminação, temperatura etc.

Sim

Não

As vezes