

GERENCIAMENTO DE RH – DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Análise da Motivação no Desenvolvimento de Pessoas na Organização

Cíntia Ferreira de Alkamim[□]

RESUMO

O tema motivação está sendo bastante discutido dentro das organizações, relacionando-se ao aspecto de maior produtividade. Em busca de inovação, as empresas estão procurando o diferencial no mercado investindo em desenvolvimento de pessoas. Onde o que mais conta para os colaboradores é a valorização e a auto-realização profissional. O objetivo deste artigo é avaliar o impacto da motivação na organização. A metodologia é um estudo de caso de uma empresa onde a problemática encontrada foi a insatisfação, acarretando o baixo desempenho dos colaboradores. Diante dessa realidade, o estudo conclui que a valorização de pessoas viabiliza o desenvolvimento do indivíduo, conseqüentemente o crescimento da organização.

Palavras-chave: Motivação, Desenvolvimento, Pessoas, Organização

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de pessoas é tido como peça fundamental no processo de crescimento organizacional, sendo assim torna-se necessário observar que, nos dias atuais a Gestão de Pessoas tem um papel importante na identificação do indivíduo em termos psicológicos e culturais, levando a entender, de que forma pode ser trabalhado o motivacional de cada um.

Este artigo tem por finalidade, delinear o perfil dos colaboradores da organização de acordo com cada área, trabalhar o autoconhecimento, para que o

[□]Cíntia Ferreira de Alkamim, Graduada em Design Gráfico pela UNIT – Universidade Tiradentes.

Email: cintiaalkamim@gmail.com

funcionário busque o melhor meio de realização no ambiente organizacional, identificando fatores que geram insatisfação no trabalho e nos meios determinantes da motivação, estabelecer métodos de incentivo e estímulo, para que os colaboradores busquem a motivação desejada e continua, assim proporcionando novas competências para o desenvolvimento das pessoas. O objetivo é avaliar o impacto da motivação na organização.

Segundo Chiavenato (2008), a motivação é um dos inúmeros fatores que contribuem para o bom desempenho do trabalho. A razão pela qual se focaliza tão insistentemente a motivação é que ela é mais facilmente influenciável que as demais características das pessoas como traços de personalidade, aptidões, habilidades, etc.

Neste artigo veremos que a motivação é o processo contínuo, que se configura em todos os momentos da vida, é uma força que impulsiona, é um estímulo, um incentivo. Por tanto as empresas, através dos valores e interesses de cada indivíduo procuram desenvolver talentos com o intuito de maior alcance em desempenho nas atividades, fator importante para o crescimento e continuação de uma organização no mercado. Em virtude disso, o interesse por esse projeto surgiu através de um estudo de caso, em uma Empresa do ramo de material de construção, com 200 funcionários, onde foi visualizada a dificuldade no desempenho dos colaboradores e conseqüentemente no desenvolvimento da organização.

Diante disso, este estudo tem como foco a Gestão de Pessoas, com ênfase no desenvolvimento e capacitação de talentos, buscando a melhoria do ambiente de trabalho e o bem estar dos colaboradores estabelecendo meios de proporcionar um conjunto de competências pessoal, ligadas à eficácia organizacional com diferentes estratégias motivacionais que facilitem a atração e retenção de colaboradores.

GESTÃO DE PESSOAS

No tempo em que o Conhecimento e o desenvolvimento de pessoas são vantagens competitivas, o sucesso das organizações depende do desempenho e da criatividade dos que fazem parte dela. Qualificar e aperfeiçoar pessoas são formas de acompanhar as mudanças do mercado, no desenvolvimento contínuo das empresas. Inovar é procurar o diferencial em relação ao outro, destacando o que

tem de melhor a ser proporcionado. Para Chiavenato (2008, p.XII) a empresa somente se moderniza quando o gerenciamento de pessoas que nela trabalha se moderniza antes.

O recurso humano agora é reconhecido como investimento. Uma organização que investir em pessoas tem aumento em sua linha produtiva. Kraemer, (2009, p.2), avalia que “com a globalização e o avanço tecnológico as empresas estão investindo em capital humano”. Segundo Kraeme, essa é a forma de obter retorno em curto prazo.

O mundo cada vez mais competitivo exige a atuação de profissionais qualificados para garantir status das empresas, pois são os colaboradores que garantem o bom funcionamento da empresa, exercendo funções tais como: a de produzir, vender, servir ao cliente, liderar, motivar, comunicar, gerenciar e dirigir os negócios das empresas, não havendo assim organizações sem pessoas (CHIAVENATO, 2010).

As organizações precisam ter a visão de compartilhar o poder através de processos, não de hierarquia, pois, com ações compartilhadas é que o poder se multiplica. Dessa forma, é importante entender que o aprendizado coletivo e o compartilhamento de informações focado no desempenho de equipes demonstram o reconhecimento por competência, assim provocando a motivação humana.

Motivação

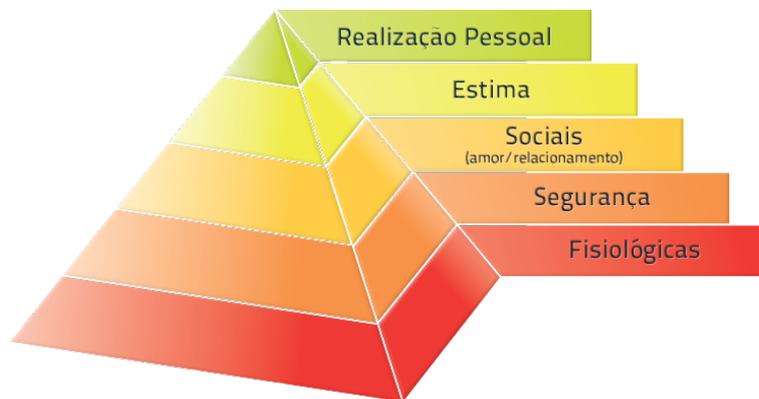
Um dos fatores indispensável na relação entre o empregado e a empresa é a motivação, onde muitos estudos relacionados a recursos humanos tem abordado esse assunto, o que leva um indivíduo a encontrar satisfação no ambiente de trabalho. Durante muito tempo foi comentado que a motivação era gerada através da remuneração, direta ou indireta, onde levava o trabalhador ao aumento da produtividade. Hoje pesquisas como a do psicólogo Abraham Maslow, mostram que a motivação depende do interesse pessoal e cultural de cada pessoa, tornando-a um processo individual.

Segundo Bergamini (2002), a motivação é interna, assim sendo, ninguém pode motivar pessoas, mas sim estimular e incentivar de forma que o indivíduo sinta-se motivado. A motivação é um aspecto intrínseco as pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém. A mesma passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da

importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade desse trabalho e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de auto-estima e auto-identidade (BERGAMINI, 2002, p.54).

O indivíduo vive em busca de melhorias constantes para sua vida. Sendo assim, todas as vezes que uma necessidade é suprida aparecem outras em seu lugar, tais necessidades são representadas na pirâmide hierárquica desenvolvida pelo psicólogo Abraham Maslow que se destacou com o estudo das necessidades humanas abordando o comportamento motivacional. Visando o lado da insatisfação do ser humano, que vem quando as necessidades não são supridas impulsionando para sentimentos de negatividade, com a frustração, desinteresse, agressividade, passividade, pessimismo, resistência ao novo, baixa auto-estima, insegurança dentre outros sentimentos que reflete no desempenho e na evolução positiva de cada pessoa. Segundo Abraham Maslow, o homem é motivado segundo suas necessidades que se manifestam em graus de importância onde as fisiológicas são as necessidades iniciais e as de realização pessoal são as necessidades finais.

Pirâmide das Necessidades - Maslow



MASLOW, A. H. **Introdução à Psicologia do Ser.**

1. **Necessidades fisiológicas**

Estas são as necessidades mais básicas, mais físicas (água, comida, ar, sexo, etc.). Quando não temos estas necessidades satisfeitas ficamos mal, com desconforto, irritação, medo, doentes. Estes sentimentos e emoções nos conduzem à ação na tentativa de diminuí-las ou aliviá-las rapidamente para estabelecer o nosso equilíbrio interno. Uma vez satisfeitas estas necessidades nós abandonamos estas preocupações e passamos a nos preocupar com outras coisas.

2. Necessidades de segurança

No mundo conturbado em que vivemos procurando fugir dos perigos buscamos por abrigo, segurança, proteção, estabilidade e continuidade. A busca da religião, de uma crença deve ser colocada neste nível da hierarquia.

3. Necessidades sociais

O ser humano precisa amar e pertencer. O ser humano tem a necessidade de ser amado, querido por outros, de ser aceito por outros. Nós queremos nos sentir necessários a outras pessoas ou grupos de pessoas. Esse agrupamento de pessoas pode ser a antiga tribo, ou a tribo (grupo) atual, no seu local de trabalho, na sua igreja, na sua família, no seu clube ou na sua torcida. Todos estes agrupamentos fazem com que tenhamos a sensação de pertencer a um grupo, ou a uma "tribo". Política, religião e torcida são as tribos modernas.

4. Necessidades de "status" ou de estima

O ser humano busca ser competente, alcançar objetivos, obter aprovação e ganhar reconhecimento. Há dois tipos de estima: a auto-estima e a hetero-estima. A auto-estima é derivada da proficiência e competência em ser a pessoa que se é, é gostar de si, é acreditar em si e dar valor a si próprio. Já a hetero-estima é o reconhecimento e a atenção que se recebe das outras pessoas.

5. Necessidade de auto-realização

O ser humano busca a sua realização como pessoa, a demonstração prática da realização permitida e alavancada pelo seu potencial único. O ser humano pode buscar conhecimento, experiências estéticas e metafísicas, ou mesmo a busca de Deus.

MASLOW, A. H. **Introdução à Psicologia do Ser.**

Através do estudo de Maslow pode assim identificar, a importância da teoria motivacional no aspecto comportamental de cada indivíduo.

A motivação é uma ferramenta que impulsiona o sucesso organizacional, pois conduz o desempenho funcional das pessoas dentro da empresa, remetendo ao processo de transformação, gerando benefícios para os serviços e produtos. Montana (2005, p. 203) diz que motivação é o “processo de estimular um indivíduo para que tome ações que irão preencher uma necessidade ou realizar uma meta desejada”.

Para Chiavenato (2008), a motivação é algo que está contido dentro das próprias pessoas, mas pode ser amplamente influenciada por fatores externos ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa. A motivação intrínseca e a motivação extrínseca devem se complementar através do trabalho gerencial.

Sendo assim, desenvolver pessoas é uma estratégia que beneficia tanto a organização, quanto aos colaboradores considerando a diferença individual e

cultural de cada um. Segundo Bergamini (1997, p.25), o desafio está em saber aproveitar a capacidade produtiva e criativa de cada indivíduo e transformar esse potencial em “comportamento naturalmente espontâneo, oportunamente construtivo e eficazmente inovador”.

Desenvolvimento de Pessoas

O desenvolvimento de pessoas nas organizações vem crescendo e se tornando comum cada vez mais. Diante das exigências do mercado, as empresas vêm se profissionalizando em seus processos, modificando seus parâmetros, valores e práticas. A base do sucesso das organizações depende do desenvolvimento individual de cada colaborador, já que são as pessoas que produzem e aumentam o desempenho coletivo.

Desenvolver pessoas nas empresas é uma estratégia, que agrega valores aos processos e gera um diferencial competitivo ao mercado, além de esta focado no crescimento pessoal de cada funcionário, visando o cargo e a carreira futura.

T&D é um dos assuntos dos recursos humanos de abordagem do conhecimento, atitude e habilidades, mostrando o estágio das competências de cada pessoa no ambiente organizacional. O treinamento é um dos instrumentos do desenvolvimento humano e mudança da organização mais eficaz, pois é através do aprendizado que capacitamos pessoas, além de auxiliar na qualificação profissional de cada indivíduo.

Segundo Chiavenato (2004), o treinamento é um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais, cada vez mais valiosos. O desenvolvimento de pessoas está mais relacionado com a educação e com a orientação para o futuro do que para o treinamento. Por educação queremos significar as atividades de desenvolvimento pessoal, que estão relacionadas com os processos mais profundos de formação de personalidade e da melhoria da capacidade de compreender e interpretar o conhecimento, do que com a repartição de um conjunto de fatos e informações a respeito de habilidades motoras ou executoras.

Material e Métodos

A pesquisa caracteriza-se como estudo de caso, utilizando métodos para levantar informações, sobre a empresa do ramo de material de construção, através de observação do ambiente com o estudo de clima, entrevistas e coleta de documentos formais. No total foram realizadas 80 entrevistas, equivalente a 40% do quadro de funcionário, como diretor, gerentes e colaboradores da área operacional, técnica e administrativa da empresa. As informações coletadas tiveram caráter qualitativo, pois foi desenvolvida com todos os níveis hierárquicos citados. Baseado nesta análise foram identificados os aspectos produtivo, criativo, motivacional, capacitação, desenvolvimento e gestão do processo.

As entrevistas foram divididas em duas fases, individuais e grupais. A primeira etapa individual foi realizada com gestores e áreas administrativa, e na segunda, foram reunidos grupos de trabalhadores de todos os setores operacionais e técnicos da empresa. Cada entrevista foi conduzida por meio de questões divididas por áreas temáticas, como questões de capacitação, de criatividade e motivação, de desenvolvimento e de gestão da produção.

Com a entrevista, fica entendido, se a empresa visa o contexto vivido e se analisa a existência de processos de inovação e motivação. E através dos dados, registros, documentos e informações obtidas pelo RH da empresa, foram levantados percepções referentes ao trabalho desenvolvido. Diagnosticando uma problemática existente.

Tendo em vista a problemática encontrada, estudos viabilizaram meios de solucionar este processo. Foi através de ações como semana do colaborador, onde ocorre uma semana de cada mês, dividido por setores diferentes a dia, para treinamentos motivacionais com dinâmicas, seções de coaching (autoconhecimento) e referencias sobre a função de cada um para obter o reconhecimento profissional. Dessa forma a empresa vem obtendo êxito no crescimento de cada colaborador.

Resultados e Discussão

O Estudo de caso, que teve como foco uma Empresa do ramo de material de construção cujo, problemática encontrada foi a insatisfação dos colaboradores,

devido às cobranças excessivas, falta de treinamento, capacitação e reconhecimento profissional. Devido a esta situação, a empresa carregava um quadro de resistência nas mudanças dos processos que há anos se mantinha intacto. Analisando a proposta de desenvolvimento de pessoas, através do aspecto motivacional, o projeto apresentado proporciona um quadro positivo a partir do trabalho com cada colaborador. Garantindo assim, maior satisfação no trabalho e crescimento no desempenho da organização.

Os resultados desta pesquisa fixa, ainda mais a importância da gestão de pessoas em desenvolver, planejar e executar processos destacando as relações interpessoais. A motivação impulsiona o indivíduo elevando o índice de satisfação pessoal e corporativa nas empresas, sendo assim, o estudo é considerado positivo na evolução da organização.

CONCLUSÃO

Desenvolvimento de pessoas vem sendo considerado verdadeiro desafio para as organizações. Sem pessoas não há empresa. E como bem dizem os autores, não basta ter pessoas, é preciso oferecer meios para que possam desempenhar um trabalho com qualidade, favorecendo sua realização profissional.

Motivar faz a diferença. Só estando motivado, o colaborador desempenhará suas funções com mais satisfação. Levando em consideração esta afirmativa, a organização estudada, que enfrentava uma série de problemas de insatisfação dos colaboradores, vem obtendo êxito no processo de desenvolvimento de pessoas, e conseqüentemente o aumento no desempenho da empresa, através de ações realizadas pela com o foco nos funcionários.

O objetivo da avaliação de impacto da motivação na organização foi obtido, através de novos estudos com os mesmos questionários preenchidos anteriormente, assim identificando a melhoria na satisfação e no desempenho de cada um. E diante a pesquisa, a organização estará investindo continuamente em Gestão de Pessoas, levando em consideração os valores de cada indivíduo. Sendo assim, a análise da motivação no desenvolvimento de pessoas, reflete no sucesso da organização e na boa colocação no mercado.

ABSTRACT

The theme motivation is being widely discussed within organizations, assimilating the appearance of greater productivity. In search of innovation, companies are looking for the edge in the market by investing in people development Where what counts most for employees is the appreciation and professional self-realization. The purpose of this article is to evaluate the impact of motivation in the organization. The methodology is a case study of a company where the problem was found to dissatisfaction, resulting in poor performance of employees. Given this reality, the study concludes that the appreciation of people enables the development of the individual, therefore the growth of the organization.

Keywords-component: Motivation, Development, People, Organization

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997. Revista Eletrônica Gestão e Negócios – Volume 3 – nº 1 – 2012
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas**. São Paulo: Prentice Hall, 2008.
- CHANDLER, Steve e RICHARDSON, Scott. **100 maneiras de motivar as pessoas**. Rio de Janeiro, Sextante, 2008.
- FOGARI, Isaura. **A Importância do Desenvolvimento Humano para a Organização**. 2012. Disponível em: <http://www.facsoroque.br/novo/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Isaura.pdf> - Acesso em: 15 dezembro 2014.
- Gestão de Pessoas – Motivação nas Organização**. 2013. Disponível em: http://www.fecra.ed.br/admin/arquivos/motiva_organiza.pdf - Acesso em: 15 dezembro. 2014.
- MASLOW, A. H. **Introdução à Psicologia do Ser**. 2. ed. Rio de Janeiro: Eldorado, s/d.
- MASLOW, Abraham H. **Motivation and personality**. 2.ed. New York, Harper & Row, 1970.
- LISBOA, Teresinha. **Motivação para o Comportamento nas Organizações**. FACEF, 2001.
- PEREIRA, Fagner. **Discussão sobre o Desempenho do ser humano nas Organizações**. Disponível em: http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2004/trabalhos/inic/pdf - Acesso em: 17 dezembro. 2014.
- VERAS, Denise. **A importância da motivação para o desenvolvimento e sucesso das organizações**. 2011. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigo/tecnologia/a-importancia-da-motivacao-para-o-desenvolvimento-e-sucesso-das-organizacoes/59904/> - Acesso em: 15 dezembro. 2014.

ANEXO

Questionário realizado para o estudo de caso:

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Funcionário: _____
 Setor: _____ Função: _____
 Tempo de Trabalho: _____

NECESSIDADES BÁSICAS

1. Minha maior preocupação é com:
- Alimentação
 Segurança
 Saúde
 Aceitação social
 Realização pessoal

SAÚDE

1. Considerando sua condição de saúde, como você avalia:
 Seu estado físico:
 Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo
1. Seu estado mental:
 Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo
- Seu estado emocional
 Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

SITUAÇÃO FINANCEIRA

- Assinale qual o seu grau de satisfação financeira em relação as questões abaixo, baseando-se em uma escala que varia de 1 a 10.
- Moradia
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Carro/transporte
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Padrão de vida
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Situação financeira
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Patrimônio
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Alimentação
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Educação
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

CONVIVÊNCIA FAMILIAR

- O relacionamento com meu cônjuge é:
 Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo
- O relacionamento com meus filhos é:
 Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo
- Você dispõe atenção suficiente para sua família?
 não mais ou menos sim

VIDA SOCIAL

- Como você avalia:
 Seu nível social:
 Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

Seu convívio social:
 Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

Seu nível cultural:
 Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

FÉRIAS E LAZER

- Estou satisfeito com as minhas últimas férias.
 não mais ou menos sim
- Estou planejando para que as minhas próximas férias sejam muito boas.
 não mais ou menos sim

FATORES INTERNOS DA EMPRESA

AUTONOMIA

- Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes as suas funções?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- Você que organiza sua rotina de trabalho para melhor aproveitamento de suas atividades?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- Você toma decisões pela empresa?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

RESPONSABILIDADE

- Até que ponto você cumpre as responsabilidades que são destinadas à sua função?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- Você considera que é sua responsabilidade contribuir para o sucesso da empresa?
 Sim Não Não tenho opinião
- Você desempenha seu trabalho buscando obter resultados melhores do que aqueles esperados pela empresa?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- Você se considera comprometido com suas atividades?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

- Você está satisfeito com o seu cargo?
 Sim Não Mais ou menos
- O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

QUANTIDADE E QUALIDADE DE TRABALHO

- Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?
 Sim Não Mais ou menos
- A qualidade do trabalho é considerada mais importante do que a sua quantidade?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- Você acha que o seu trabalho realizado atualmente poderia ser melhorado?
 Muito pouco Mais ou menos Muito
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

COMUNICAÇÃO

- Como a direção da empresa se comunica com seus funcionários?
 Adequadamente Razoavelmente Inadequadamente
- Os funcionários sentem-se seguros em dizer o que pensam?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

1

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

REMUNERAÇÃO

- Você está satisfeito com o seu salário atual?
 Sim Não Mais ou menos
- Você considera a sua remuneração adequada ao trabalho que você faz?
 Sim Não Mais ou menos
- Você acha que a empresa remunera adequadamente os funcionários?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

CARREREIRA

- Você acredita na oportunidade de crescimento em sua carreira?
 Sim Não Mais ou menos
- Você se sente apto para assumir maiores ou mais responsabilidades?
 Sim Não Mais ou menos
- Você gostaria de trabalhar em outro departamento da empresa?
 Sim Não
- A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

RELACIONAMENTOS COM A CHEFIA

- Você se sente respeitado pelo seu chefe/gestor/gerente?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- Você respeita seu chefe/gestor/gerente?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- Você considera seu chefe/gestor/gerente um bom profissional?
 Sim Não Mais ou menos
- O seu chefe/gestor/gerente é receptivo às sugestões de mudança?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

- Existe um relacionamento de cooperação entre os departamentos da empresa?
 Sim Não Não tenho opinião
- Como você considera o relacionamento entre os funcionários da empresa?
 Adequado Razoável Inadequado

VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

- Você se sente valorizado pela empresa?
 Sim Não Mais ou menos
- Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- A empresa reconhece os bons funcionários?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

TREINAMENTO/DESENVOLVIMENTO

- Você recebeu o devido treinamento para a execução de seu cargo?
 Sim Não Mais ou menos
- A empresa investe em treinamentos necessários para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus funcionários?
 Sim Não Mais ou menos
- O treinamento que você recebe o capacita a fazer bem o seu trabalho?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- A empresa investe em treinamento/desenvolvimento para que você tenha um aprendizado contínuo?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

3

ESTABILIDADE NO EMPREGO

- Você se sente seguro em relação à estabilidade de seu emprego?
 Sim Não Mais ou menos
- Os funcionários da empresa sentem-se seguros quanto à estabilidade no emprego?
 Sim Não Mais ou menos

CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO

- As condições ambientais do seu local de trabalho são satisfatórias?
 Temperatura Sim Não
 Espaço Sim Não
 Mobiliário Sim Não
 Higiene Sim Não
 Instalações sanitárias Sim Não

IMAGEM DA EMPRESA

- Considera a empresa um bom lugar para trabalhar?
 Sim Não Não tenho opinião
- Você indicaria um amigo para trabalhar na sua empresa?
 Sim Não Não tenho opinião
- Você considera a empresa ética com seus funcionários/clientes/parceiros?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- Os gestores da empresa dão bons exemplos aos seus funcionários?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

TRABALHO EM EQUIPE

- Os assuntos importantes são debatidos em equipe?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião
- A empresa estimula o trabalho em equipe?
 Sempre Quase sempre Raramente Nunca Não tenho opinião

FATORES MOTIVACIONAIS/FATORES DESMOTIVADORES

- Indique três principais fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho. Coloque número 1 no fator que gera mais insatisfação, número 2 no segundo maior fator de insatisfação e o número 3 para o terceiro maior fator de insatisfação.
- Falta de reconhecimento
 Impossibilidade de crescimento profissional
 Falta de autonomia
 Ambiente de trabalho ruim
 O trabalho que realizo
 Relacionamento com a chefia
 Falta de treinamento
 Sobrecarga de trabalho
 Instalações inadequadas (banheiros, vestiários etc.)
 Salário
 Outros: _____
- Indique as duas principais razões pelas quais você trabalha na empresa. Coloque número 1 na principal e número 2 na segunda mais importante.
- Salário
 Benefícios oferecidos pela empresa
 Estabilidade no emprego
 Relacionamento com a chefia
 O trabalho que realizo
 A falta de opção de outro emprego
 Ambiente de trabalho
 Prestígio da empresa
 Autonomia no trabalho
 Possibilidade de treinamento
 Reconhecimento

2

4

() As chances de progresso profissional

FATORES MOTIVACIONAIS/FATORES DESMOTIVADORES

• Indique três principais fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho. Coloque número 1 no fator que gera mais insatisfação, número 2 no segundo maior fator de insatisfação e o número três para o terceiro maior fator de insatisfação.

- () Falta de reconhecimento
- () Falta de segurança no emprego
- () Impossibilidade de crescimento profissional
- () Falta de autonomia
- () Ambiente de trabalho ruim
- () O trabalho que realizo
- () Relacionamento com a chefia
- () Falta de treinamento
- () Sobrecarga de trabalho
- () Instalações inadequadas (banheiros, vestiários etc.)
- () Salário
- () Outros: _____

• Que sugestões você daria para tornar a empresa um lugar melhor para se trabalhar?

Gráfico da Pesquisa inicial – Resultando no quadro negativo

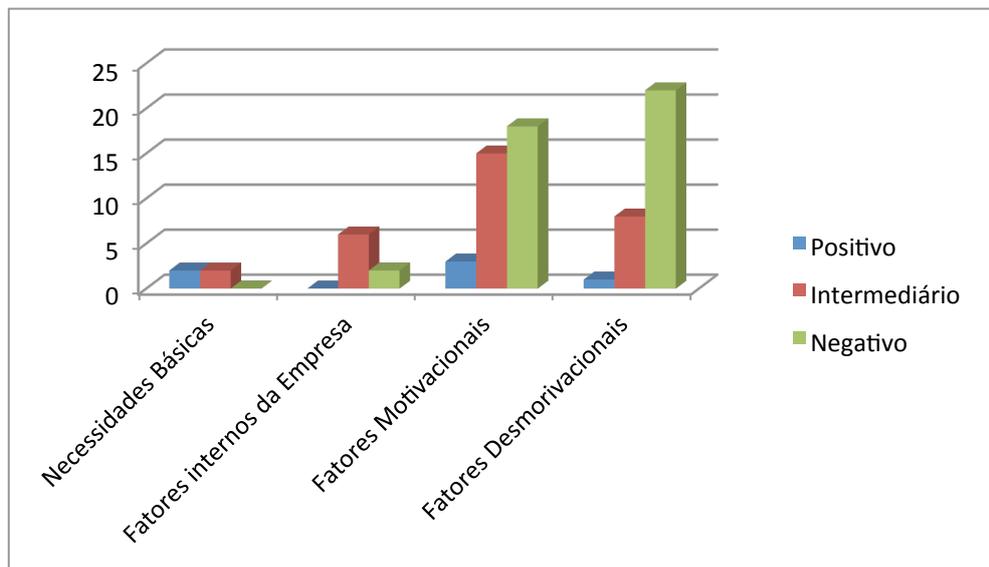


Gráfico da Pesquisa inicial – Resultando no quadro positivo

