



Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe- FANese

O LÍDER COMO AGENTE MOTIVADOR DE UMA EQUIPE

Aracaju/ SE

2015

Flávia Carolinne de Jesus Cavalcante Pinto

O LÍDER COMO AGENTE MOTIVADOR DE UMA EQUIPE

Projeto de Pesquisa para o curso de Pós Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional, como requisito para conclusão do curso.

Orientador: Rosangela Farias Barreto

Aracaju/SE

2015

Resumo

Esse artigo trata sobre a relevância do líder dentro de uma organização e principalmente sobre a importância de mantê-lo motivado para que o mesmo possa motivar a sua equipe. Aplicamos um questionário na empresa SOLAR BR com o intuito de verificar como se dava a relação dos líderes com os seus subordinados e se os mesmos conseguiam motivar a sua equipe. Os resultados dessas análises apontam que a empresa estudada demonstra grande preocupação com a motivação dos seus funcionários sobretudo, com o líder pois sabe que ele é a chave para o sucesso da sua empresa .

Palavras-chave: Perfil, liderança, motivação,

Sumário

1.0 Introdução	05
2.0 Fundamentação Teórica	07
3.0 Metodologia	16
4.0 Resultado e Discussão	17
5.0 Consideração Final	21
6.0 Referência Bibliográfica.....	22
Abstract.....	23
ANEXOS	24

1.0 Introdução

Atualmente estamos vivendo a era da informação e o impacto da globalização, juntamente com as novas tecnologias, tem causado efeitos significativos na economia nacional, onde setores produtivos foram obrigados a se adequarem as novas exigências comerciais devido à pressão da concorrência externa. E uma dessas modificações diz respeito a melhoria na qualidade da capacitação da mão-de-obra.

Grande parte das organizações já compreendem que essa melhoria na qualidade da mão de obra, está voltada para a administração de pessoas como um fator principal para se alcançar o sucesso.

Em virtude da relevância e ênfase da temática “motivação” em tempos atuais, julgamos ser de grande importância um estudo mais aprofundado a respeito desse tema. Logo, sob essa perspectiva o nosso estudo “O líder como agente motivador de uma equipe”, vai demonstrar a co- responsabilidade do líder durante o processo motivacional da sua equipe.

Esse trabalho é um estudo sobre a importância e a influência que o líder exerce ao gerir sua equipe e quais recursos podem ser utilizados para que se mantenha esta equipe motivada para um bom desempenho da organização.

As habilidades que os gestores precisam para estimular a motivação na sua equipe será o enfoque desse trabalho. Consideraremos não apenas as competências técnicas, mas também os aspectos comportamentais, ou seja, as habilidades de um gerenciador de conflitos, em transformar as dificuldades de trabalho em equipe, em oportunidade de maior integração nas relações, objetivando um clima organizacional harmonioso e deste modo alcançando a produtividade e consequentemente os objetivos traçados pela empresa.

Para desenvolver a pesquisa abordamos uma atitude investigativa, na área específica da Gestão de Pessoas. Identificando e analisando qual o perfil de liderança consegue obter mais sucesso dentro de uma organização, bem como, quais os fatores motivacionais que podem leva-lo a esse êxito e como ocorre esse processo motivacional.

Para isso adotamos como metodologia a coleta de formulários dentro de uma organização de pequeno porte e nos baseamos em autores que tratam sobre o tema.

No desenvolvimento de nossas análises, nos respaldamos em autores que trabalham a questão da importância do líder dentro de uma organização e o seu papel na motivação da sua equipe: White(2011), Mussak (2010), Robbins, (2010), Chiavenatto (2010), Maximiano (2011), Lacombe (2011).

Os resultados dessas análises demonstram que a motivação é sem dúvida um passo importantíssimo para às empresas que desejem alcançar o sucesso.

2.0 Fundamentação Teórica

2.1 A importância da Liderança dentro de uma organização.

O modelo de liderança tem mudado de forma gradativa e para acompanhar essas mudanças, faz-se necessário que cada líder se adeque às novas estruturas organizacionais, uma vez que trabalhar com diversos tipos de pessoas não é uma atividade fácil, pois o ser humano é dotado de comportamentos e motivações diferenciados, exigindo por parte do seu líder, uma atenção mais apurada. Segundo White(2011):

A liderança envolve a cabeça e o coração e é tanto analítica quanto interpessoal. Ter discernimento para saber quando ser sangue-frio, racional e decisivo e quando ser sangue-quente, amável e participativo, é um grande desafio pessoal. (WHITE, 2011, p. 3).

Mussak (2010) advoga que a liderança deve basear-se na confiança mútua: o líder precisa confiar e apostar no talento de seus liderados e, em contrapartida, os liderados devem ter total convicção da fidelidade das palavras de seu líder.

O autor ainda afirma que bons líderes devem saber inspirar os outros com o poder e o estímulo de sua visão, dando às pessoas a sensação de orgulho.

Ou seja, liderar é a capacidade de influenciar o grupo para alcançar as metas propostas pela organização. Essa influência pode ser formal ou não, a formal é aquela que é percebida claramente dentro da organização, e está voltada para o cargo ocupado dentro da empresa.

Já a liderança informal pode ser definida como aquela que é exercida dentro de um grupo da organização sem o cargo formal.

Vale ressaltar que algumas habilidades como: A capacidade de interação com a equipe e o poder de se relacionar com seu pessoal oferecendo a eles soluções

que permitam o alcance das metas; saber transmitir adequadamente as mensagens e se adaptar a diferentes tipos de grupos; iniciativa; motivação e vontade de superar adversidades e obter resultados; bom conhecimento operacional para dar suporte caso necessário e ainda uma elevada capacidade intelectual, bem como inteligência emocional e imaginação, são consideradas indispensáveis para que o líder exerça o seu papel com eficiência dentro de uma empresa, porém, essas habilidades não são necessariamente intrínsecas a todo líder, ou seja, elas podem ser aprendidas com o passar do tempo.

Abordaremos aqui quatro tipos mais comuns de estilos de liderança: A liderança transformacional, onde o líder é capaz de transformar qualquer ambiente organizacional através da influência que exerce nos seus colaboradores, pois estes sentem tamanha confiança, admiração, lealdade e respeito pelos seus líderes que são extremamente motivados a alcançar as metas estabelecidas pela organização. Vale ressaltar que tudo isso é conseguido por meio de seus exemplos e atitudes positivas.

Existe também a Liderança transacional, aqui entendida como as que guiam ou motivam os seus colaboradores na direção dos objetivos pretendidos e para isso utilizam alguns benefícios como: prêmios e recompensas pelo seu comportamento. No estilo transacional ocorre na verdade uma troca entre líder e o liderado.

E essa troca poderá ser econômica, política ou psicológica, mas não existirá ligação duradoura entre as partes. Essa troca continua somente à medida que as duas partes acham que estão sendo beneficiadas.

Já a liderança carismática é aquela onde o líder tem um grande poder de articulação capaz de convencer até mesmo quando o ambiente é desfavorável, é reconhecido muitas vezes como um herói.

E por fim a liderança situacional, nesse estilo não existe um padrão de liderança a ser seguido, o que determina o tipo a ser seguido é a situação. Por isso o líder precisa ter um estilo de liderança flexível, dinâmica e democrática.

O fator crucial na Liderança Situacional consiste na necessidade do líder desenvolver sua sensibilidade e percepção, diagnosticando sua equipe para que possa definir como irá se comportar, pois em qualquer situação em que esta se encontre, o líder deverá sempre realizar suas funções básicas de gerir com atenção concentrada nos objetivos e resultados.

Portanto, liderar requer acima de tudo, intuição e empatia ao prever as atitudes e decisões tomadas frente a uma equipe, pois cada gesto e expressão corporal estabelecem um padrão a ser seguido por todos os envolvidos.

2.1.1 O papel do líder.

Ser líder nos tempos atuais é um grande desafio dentro das organizações. Uma vez, que existem vários papéis e perfis assumidos por um gestor.

E vale ressaltar que o papel que o líder desenvolve dentro da organização requer uma série de habilidades, e que é preciso estar atento a tudo a sua volta, pois as suas decisões como líder poderá levar a organização ao sucesso ou ao fracasso.

Essa atenção do gestor é considerada como primordial para o sucesso de uma empresa e logo se torna um diferencial dentro da organização. “Portanto, uma capacidade de previsão mais acurada pode ser valiosa para a melhoria do desempenho do grupo.” (ROBBINS, 2010, p. 270).

Algumas das principais características de um bom líder são: A paciência para compartilhar informações, confiança, saber ouvir, abrir mão da autoridade e compreender o momento certo para intervir, demonstrando a inteligência emocional que o momento exige.

Ainda tratando a respeito das principais características que um bom líder deve ter, não podemos esquecer a boa comunicação, o líder que consegue se comunicar

de maneira eficiente com a sua equipe, consegue fazer com que o clima organizacional seja sempre positivo, e através das suas atitudes alcançam os objetivos pretendidos pela organização.

Ou seja, um bom líder aquele que facilita, aconselha, lida com conflitos disciplinares, sabe barganhar, faz a avaliação de desempenho coletivo e individual, trabalha o treinamento periodicamente e tem uma boa comunicação. Essa é a nova visão do líder, completamente diferente do que era encontrado a tempos atrás, onde as organizações não valorizavam o fator pessoal dentro da empresa, tudo girava em torno apenas dos aspectos financeiros, segundo Chiavenatto (2010) advoga:

Na era industrial, era o capitalista - o proprietário, acionista ou investidor do negócio. Até hoje esse parceiro não perdeu a importância. Mas perdeu pontos na comparação com outros parceiros... Na era da informação prevalece o capital intelectual... e não mais o capital financeiro (CHIAVENATO 2010, p.8-10)

Daí a importância de se valorizar a cada dia o líder, pois ele é o responsável por fazer e manter o capital intelectual de uma organização motivada.

2.2 Motivação dentro da Organização.

Para compreender melhor a importância da Motivação dentro das organizações, faz-se necessário primeiramente apresentar um breve histórico a respeito da Escola de Relações Humanas.

O principal representante dessa escola foi o cientista social Elton Mayo, criada em 1929 após a Teoria da Administração Científica, época em que a motivação era pela busca das recompensas salariais e materiais do trabalho. Não existia uma preocupação com o capital humano.

A escola Humanística apareceu com o propósito de entender o comportamento das pessoas dentro das empresas, essa teoria se preocupava com as questões afetivas e pessoais, buscando analisar de maneira sistemática os aspectos humanísticos dentro de uma organização.

Junto com a escola das Relações humanas surgiu a teoria motivacional, criada por Maslow, essa abordagem estuda a motivação através das necessidades dos seres humanos.

O autor organizou as necessidades humanas em cinco categorias hierárquicas em forma de pirâmide, conforme sua predominância e probabilidade. Vejamos a figura abaixo:

Quadro 01- Pirâmide das Necessidades Humanas.



FONTE: Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.

Os fatores motivacionais contribuem diretamente com a qualidade de vida das pessoas e na qualidade dos serviços por elas prestados, para assimilarmos melhor esses fatores, analisaremos o que é motivação, embasados nas opiniões de alguns estudiosos do tema.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 215) “para compreender a motivação humana, o primeiro passo é o conhecimento do que a provoca e dinamiza”. Segundo o autor a motivação está dentro das pessoas e se dinamiza com as necessidades humanas.

Para Maximiano (2011), a motivação para o trabalho é resultado de uma interação complexa entre os motivos internos das pessoas (aptidões, valores, interesses) e os estímulos externos da situação ou ambiente (incentivos que o ambiente oferece) .

Segundo Lacombe (2011) os fatores higiênicos e motivacionais devem ser considerados pela organização. O autor defende:

Os fatores relacionados aos aspectos pessoais de realização profissional e ao conteúdo do trabalho, como gosto pelo trabalho, aumento de conhecimentos, responsabilidade, reconhecimento pelos resultados, realização pessoal e profissional, que ele considera como os fatores motivacionais propriamente ditos e que são intrínsecos ou inerentes à pessoa. Os fatores externos que dizem respeito ao ambiente de trabalho, como tipo de supervisão, conforto, salário, benefícios, status e segurança, que ele chamou de fatores higiênicos.(LACOMBE, 2011, P. 136)

Sendo assim, trabalhar a motivação dos colaboradores dentro de uma organização tem sido sem dúvida alguma, um desafio para as empresas, pois a questão não se resume apenas a pagar bons salários, mas, sobretudo na análise de como esse indivíduo se enxerga dentro da organização, levando em consideração suas necessidades e suas perspectivas.

2.2.1 Estratégias Motivacionais.

Para dá início a um trabalho motivacional faz-se necessário conhecer a cultura organizacional da empresa. O primeiro passo é identificar se a organização já possui missão, valor e visão definidos e se os seus colaboradores os reconhecem.

Outra ferramenta bastante utilizada ainda, nesse processo inicial de criar estratégias motivacionais, são as pesquisas, pois através delas é possível verificar o que os colaboradores esperam da sua organização, da sua liderança, quais situações os deixam menos contentes, enfim através desses levantamentos é possível traçar a melhor estratégia motivacional para sua equipe de trabalho.

Vale lembrar que não necessariamente, um que é bom para uma equipe será bom para outro, no entanto, algumas estratégias tem funcionado de forma positiva para grande parte dos colaboradores. Vejamos quais são:

Treinamento e capacitação em cursos que estimulam a motivação é fator primordial de sucesso, conforme descreve Chiavenato (2010 p.366), “[...] para serem bem sucedidas, as organizações precisam de pessoas espertas, ágeis empreendedoras e dispostas a assumir risco”. Portanto, são as pessoas que fazem as coisas acontecer.

Os treinamentos podem ser internos ou externos, porém os seus resultados normalmente deixam os dois lados da organização bastante satisfeitos, os funcionários porque tem a oportunidade de melhorar seu currículo, adquirindo mais conhecimento e a organização porque certamente esses novos conhecimentos serão utilizados dentro da empresa de maneira a garantir o sucesso das atividades propostas.

Outro aspecto que deve ser levado em consideração é o reconhecimento positivo, ou seja, A valorização sincera de um trabalho bem feito vai longe. Recompensas criativas, como vale-presentes, uma tarde de folga, uma vaga especial no estacionamento, uma massagem, uma partida de golfe, um novo título

ou uma menção no informativo da empresa são apenas algumas formas de recompensar os funcionários.

Para muita gente, o dinheiro é o combustível da motivação. Bastar pagar um salário competitivo, em dia, e tudo bem: a equipe está motivada. Porém isso não é uma regra, para muitas pessoas ter um salário bom e pago em dia, não demonstra que a empresa está realmente valorizando o funcionário. Algumas pessoas se sentem mais valorizadas, através de incentivos como, por exemplo, a possibilidade de promoções, o financiamento de estudos, e as premiações que beneficiam o empregado e sua família.

Atualmente algumas empresas vem adotando umas Políticas criativas como por exemplo: Horário flexível, possibilidade de trabalhar em casa, divisões de tarefas, enfim, muito tem se buscado para motivar os colaboradores, uma vez, que eles são os responsáveis diretos pelo sucesso de uma empresa.

Por fim, muitos funcionários acham que seus conhecimentos não são ouvidos nem valorizados. Uma cultura que incentiva respostas aos comentários e ao desempenho dos funcionários faz com que as pessoas se sintam queridas e compreendidas. Porém, ouvir não é o bastante é preciso tomar atitudes com as sugestões dadas se quiser que os funcionários se sintam mais motivados.

2.3 Chave do sucesso: Líder Motivado.

Atualmente a preocupação está em como um líder pode motivar a sua equipe, no entanto, é preciso reconhecer que para desenvolver tal faceta, o líder também precisa estar motivado.

O fator que motiva os líderes é classificado como “necessidade de realização”, ou seja, o desejo de fazer algo melhor ou de forma mais eficiente do que já foi feita.

O líder precisa estar em constante mudança, se auto conhecer e desenvolver suas habilidades e competências necessárias. E para isso ele pode dispor de vários recursos como: cursos, workshops, rodízio de responsabilidades e programas de

mentores. Buscando estar sempre bem informado, sendo criativo, tendo iniciativa de inovar, pois muitas vezes mudar é preciso.

O gerente que tem função de destaque na empresa deve ter como característica uma grande necessidade de poder, desde que essa necessidade esteja sob controle e atenda com eficácia os resultados da organização e não para satisfazer o ego do líder.

Para obter colaboradores motivados dispostos a contribuir e exercer suas atividades de maneira efetiva é necessário ter como linha de frente um gestor capacitado, pois estes trabalham sobre forte pressão, com prazos e metas, um gestor insatisfeito ou mal qualificado para o desempenho da sua atividade pode influenciar negativamente toda a sua equipe o que certamente levará a organização a ter prejuízos.

Portanto, o líder motivador, antes de tudo é aquele que trabalha motivado, que acredita na proposta da empresa que atua e no potencial dos seus colaboradores.

3.0 Metodologia.

O nosso estudo teve como campo de ação a empresa SOLAR BR, que tem uma de suas sedes na cidade de Aracaju/SE. A SOLAR BR Trata-se de uma empresa de grande porte. E está voltada para o mercado de produção de bebidas do sistema Coca-Cola.

E para isso adotamos como metodologia, obras que tratam do assunto, e elaboração de questionários que foram aplicados sem que precisassem ser identificados.

O questionário foi desenvolvido com o objetivo de analisar como ocorre a relação entre os líderes e os seus liderados, e se os líderes conseguem motivar os seus colaboradores.

Foram aplicados trinta questionários, com nove perguntas cada, no entanto, apenas vinte foram respondidos, pois os funcionários da empresa optaram por não participar do estudo.

Vejamos adiante os resultados dessas análises feitas através das respostas coletadas.

4.0 Resultado e Discussão

Para realização dessa pesquisa além das informações bibliográficas dos autores que tratam do tema, e a aplicação do questionário, buscamos também analisar a empresa SOLAR BR, para isso fizemos um breve levantamento sobre a empresa pesquisada.

Criada em 2012, à partir da fusão dos grupos RENOSA, GUARARAPES E NORSA, a Solar BR nasceu do desejo de se tornar uma empresa moderna, ética e acima de tudo preocupada em fazer com que cada colaborador tivesse o desejo de crescer.

Com o intuito de despertar o desejo de ser excelente em tudo que faz a Solar BR luta para fazer com que suas crenças, sonhos e valores estejam em cada gesto, em cada ação e em cada setor da sua organização.

Atualmente a Solar BR ocupa um lugar de destaque no mercado, tornando-se a segunda maior fabricante do sistema Coca-Cola no Brasil, estando entre as dez maiores empresas do Nordeste, estando entre os 15 maiores fabricantes do sistema Coca-Cola do mundo.

Com capacidade de produzir mais de três bilhões de litros de bebida/ano, ela atende mais de 320 mil pontos de venda e conta com um quadro de mais de 16 mil colaboradores espalhados pelos 34 centros de distribuição.

Segundo o site da empresa, o seu território de atuação corresponde a 2,8 milhões de km quadrados totalizando uma área maior que Portugal, Espanha, Itália, Grécia, França, Alemanha e Reino Unido juntos.

A Solar BR, é uma companhia que tem como visão ser uma empresa que, apaixonadamente, abre sorrisos em cada rosto. Tendo como missão ser uma empresa feita de talentos, paixão e pessoas solares.

Compreende-se que o sucesso da Solar BR se dá não apenas pela qualidade dos seus produtos, mas, sobretudo, pela preocupação e respeito que a organização demonstra pelos seus colaboradores e clientes, buscando sempre inovação para melhorar seus serviços.

A coleta de dados foi efetivada através da aplicação de um questionário, que encontra-se em anexo. As respostas dos questionários foram tabuladas e analisadas tendo como base as teorias sobre motivação e liderança apresentadas no referencial teórico.

A população estudada foi composta por 20 funcionários, entre os quais 08 eram homens e 12 mulheres. A faixa etária preponderante entre os participantes foi de 25 a 35 anos. O tempo médio de trabalho destes colaboradores dentro da SOLAR BR era de 03 anos.

A primeira questão específica referia-se à percepção dos funcionários sobre o seu trabalho. Dos 20 respondentes, 12 respondeu que percebe seu trabalho como sendo algo prazeroso e estressante ao mesmo tempo, e 03 classificaram como “necessário” e os 5 restantes, impostaram respostas variadas. Daí pode-se identificar o que Chiavenato (2010) nos descreve com relação ao “campopsicológico”, onde os funcionários buscam atender às suas necessidades adaptado-se ao ambiente.

Ao serem questionados em relação à interferência da chefia no seu trabalho, 20 dos respondentes identificou seu superior como alguém democrático, participativo e orientador. Isto pode ser explicado pelo fato da SOLAR BR estar sempre dando oportunidade para que seus gerentes participem de cursos de Banco de capacitação.

Outra questão tinha como objetivo conhecer os fatores considerados de maior importância com relação ao trabalho. Para tanto, listou-se seis fatores: clima de trabalho; reconhecimento; possibilidade de ascensão profissional; relação entre trabalho e as aptidões do trabalhador; remuneração; comprometimento da equipe.

Os participantes deviam numerá-los conforme a prioridade de cada fator. As respostas obtidas foram bem variadas. Assim, dos 20 respondentes, 12 apontaram como fator de maior importância o clima de trabalho; 05 respondentes apontaram o comprometimento e 03 apontaram a remuneração.

Se entendermos 'fator motivacional' como 'desempenho', as respostas estão em desacordo com Chiavenato (2010), que fala que o desempenho está relacionado a aptidão e habilidades. Este item (trabalho relacionado a aptidões) que consta na relação de respostas, não foi mencionado por nenhum dos respondentes. Desta forma, a teoria de Chiavenato, que afirma que o desempenho está relacionado à aptidões e habilidades, não se confirma dentre os respondentes deste trabalho.

A questão seguinte, no mesmo padrão que a anterior, solicitava que fossem numeradas algumas atitudes da chefia, conforme o grau de motivação que estas mobilizavam. As atitudes listadas foram: postura amigável; postura essencialmente profissional; auxílio no planejamento profissional; abertura para dar e receber feedback; comprometimento e atuação conjunta com a equipe.

As atitudes escolhidas pelos funcionários como mais motivadoras foram "postura amigável" com 15 respostas e "comprometimento com a equipe" apontado por 22 respondentes. Este resultado reforça a teoria de Chiavenato (2010), que relaciona melhoria na motivação ao estilo de liderança democrático, que põe ênfase tanto no líder como no subordinado, e como sendo o estilo que obtém melhores resultados no que se refere à qualidade no trabalho, clima e comprometimento.

Para analisar a percepção destes funcionários com relação às características mais importantes do superior, listou-se as seguintes características: ético, sincero, rígido, autoritário, flexível, disciplinado, controlador, democrático, competente, com iniciativa, com conhecimento técnico, liberal. As respostas foram: 10 respostas para ética, 05 para sinceridade, a 03 para democrático, 02 para competência.

As respostas apresentadas consideram que do líder são cobradas determinadas formas e atitudes para lidar com valores básicos, e a ética pode ser interpretada como uma dimensão da liderança que não pode ser manipulada. Ética é uma questão de princípios individuais, utilizados em prol do grupo ao qual se está ligado, para o atendimento de determinados objetivos.

Com respeito ao estilo do gerente / superior imediato, as respostas revelam que 20 dos respondentes consideram que seu superior imediato tem perfil democrático, pois as respostas foram bem divididas entre: motiva, envolve e desenvolve os funcionários, adaptando-os aos cargos que ocupam e preparando-os para novas posições e possui habilidade de exercer influência no grupo, mediante processo de relações interpessoais adequadas para a consecução de um ou mais objetivos comuns a todos. I

Isso demonstra que os gerentes têm a preocupação em formar e desenvolver suas equipes, sempre com o objetivo de melhor e maior produtividade e qualidade de vida no trabalho. Contudo, salienta-se que, como a pesquisa foi feita na própria empresa, por colega de trabalho, pode haver uma tendência das pessoas a responderem de forma positiva, tendo em vista que é um assunto delicado.

Ao serem solicitados para falar sobre a(s) característica(s) comportamental(is) que mais define(m) o estilo do superior, 17 dos participantes responderam que “o próprio grupo esboça as providências a serem tomadas com aconselhamento do gerente”, seguindo por 3 respostas em que as diretrizes são debatidas e decididas em grupo.

O que novamente vem ao encontro do perfil democrata, que põe ênfase tanto no líder como no subordinados. Enfatizamos novamente a questão da tendência das pessoas a responderem de forma positiva, tendo em vista que é um assunto delicado. Porém, as observações nos mostram que há realmente uma tendência dos gestores da SOLAR BR, em permitirem que o grupo esboce as providências a serem tomadas.

5.0 Considerações Finais

Colaboradores motivados são essenciais para o sucesso de uma organização, por isso o tema “Motivação” vem sendo amplamente discutido.

A criação de estratégias que motivem os funcionários quotidianamente dentro das empresas surgem a cada dia. Essas práticas vão além dos bons salários, elas estão voltadas para satisfação dos funcionários, objetivando não apenas os aspectos econômicos, mas, sobretudo, os pessoais.

Sendo assim, o líder tem um papel de grande relevância dentro de uma organização, pois sabe-se que dentro de uma organização para obter bons resultados é preciso ter planejamento estratégico e a frente deste propósito precisa haver um líder para articular os objetivos.

O líder tem o papel de administrar de forma ética os diversos tipos de situações que ocorrem dentro do âmbito organizacional, mantendo-se atento sobre as necessidades de cada funcionário que compõe a sua equipe de trabalho, identificando as insatisfações com profissionalismo, e propondo soluções que favoreçam a relação gestor/colaborador.

Sendo assim, concluímos que a SOLAR BR, de acordo com a pesquisa feita, demonstra uma visível preocupação em capacitar os seus colaboradores, sobretudo, os seus gestores, a fim de motiva-los a cada dia.

Consideramos o ambiente organizacional na empresa positivo e a relação entre os gestores e os demais funcionários satisfatória e extremamente motivadora.

6.0 Referências Bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Elsevier. Rio de Janeiro, 2010.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 4. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010, p. 270.

MUSSAK, E. Gestão Humanista de Pessoas – O Fator Humano como Diferencial Competitivo. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

WHITE, B. Joseph. A Natureza da Liderança. 4. Ed Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Fundamentos de Administração. 6 ED. São Paulo: Atlas, 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. Ed. Saraiva São Paulo: 2011.

Abstract

This article discusses the relevance of leader within an organization and principament about the importance of keeping you motivated so that it can motivate your team. We applied a questionnaire in BR SOLAR company in order to check how was the relationship of the leaders with their subordinates and if they could motivate his team. The results of these analyzes show that the studied company show great concern about the motivation of its staff mainly to the leader because he knows that he is the key to the success of your company.

Keywords: profile, leadership, motivation,

ANEXOS



Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe- FANESSE

Este questionário destina-se a uma pesquisa de cunho acadêmico, cujo tema é " **O líder como agente motivador de uma equipe**". E suas respostas são sigilosas, não havendo necessidade de identificação, salvo ser da sua vontade.

1 – Dados do participante:

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: ____ anos

Escolaridade: () 2º Grau () Superior Incompleto () Superior Completo –
Curso : _____ () PósGraduação

2 – O trabalho na SOLAR BR : _____ Meses/ _____ Anos A

3 - Como você percebe seu trabalho? _____

_4 - De que forma sua chefia imediata interfere em seu trabalho?

5 – Abaixo serão elencados seis fatores presentes nas relações de trabalho. Enumere-os de 1 a 6 de acordo com sua percepção do quanto eles são importantes para que você se sinta motivado para trabalhar (sendo 1 aquele que você considera o mais importante e 6 o menos importante)

() Comprometimento da equipe

() Reconhecimento

() Possibilidade de ascensão Profissional

() Remuneração

() Trabalho relacionado a aptidões

☐ Clima de trabalho

6 – Abaixo serão elencadas algumas atitudes. Enumere-as de 1 a 5, considerando o quanto estas atitudes da sua chefia, interferem em sua motivação (sendo 1 a mais motivadora e 5 a que menos interfere na sua motivação).

☐ Postura amigável

☐ Postura essencialmente profissional

☐ Auxílio no planejamento profissional

☐ Estar aberto para dar e receber freqüentes feed backs

☐ Comprometimento com a equipe

7 – Aponte 5 características que você considera como as mais importantes num superior:

☐ ética

☐ sinceridade

☐ rigidez

☐ autoritarismo

☐ flexibilidade

☐ comunicação

☐ controle

☐ democrático

☐ competência

☐ ter iniciativa

☐ conhecimento

☐ libera

8- Indique a opção que mais se aproxima do estilo do seu superior.

☐ motiva, envolve e desenvolve os funcionários, adaptando-os aos cargos que ocupam e preparando-os para novas posições.

☐ impõe suas idéias movido pela autoridade do cargo, exercendo papel demandante e não comandante.

☐ possui habilidade de exercer influencia no grupo, mediante processo de relações interpessoais adequadas para a consecução de um ou mais objetivos comuns a todos.

9- Qual das seguintes características comportamentais mais definem seu gerente?

☐ Há liberdade completa para decisões grupais ou individuais

- () O próprio grupo esboça as providencias a serem tomadas com aconselhamento do gerente
- () O gerente determina qual tarefa cada um ira executar
- () As diretrizes são debatidas e decididas em grupo
- () O gerente procura ser membro normal da equipe
- () Apenas o gerente fixa as diretrizes
- () Tanto a divisão das tarefas como a escolha dos componentes fica a cargo o grupo
- () O gerente e dominador e pessoal nos elogios e críticas.