

MOTIVAÇÃO

ADRIANA RINALDO, ADRIELI DE CARLIS, ANA FLÁVIA MENDES, ANDRÉ SPADARO,
ANY KEITE BARBIERI, CECÍLIA MASSARO, DENISE VIANA, GABRIELA GIL, GABRIELLY
SCATOLINI, LÍVIA PAVAN, MAYA BORGES E RAFAELA ZANIN



**VOCÊ SABE O
QUÊ É
MOTIVAÇÃO?**

O QUE REALMENTE É A MOTIVAÇÃO?

HÁ DIFERENÇAS ENTRE MOTIVAÇÃO E INCENTIVO



CHEFE

AQUELE QUE ME ENTREGAR O MELHOR PLANO PARA CORTE DE GASTOS VAI GANHAR UMA VIAGEM COM TUDO PAGO PARA O CARIBE!

ISSO É INCENTIVO!

O QUE REALMENTE É A MOTIVAÇÃO?

HÁ DIFERENÇAS ENTRE MOTIVAÇÃO E INCENTIVO



CHEFE

PESSOAL, A EMPRESA PRECISA DA AJUDA DE VOCÊS PARA ELABORAR UM PLANO DE REDUÇÃO DE GASTOS, PARA QUE ASSIM TODOS NÓS POSSAMOS CRESCER!

ISSO É MOTIVAÇÃO!

A MOTIVAÇÃO PODE SER:

EXTRÍNSECA

- Predomínio → Pós 2ª Revolução Industrial até Crise de 29
- Fatores externos
- Recompensas → **Prêmios**
- Punições → **Críticas**
- “Se você fizer isso, irá receber aquilo”
- **Efeito imediato, pouca duração**

A MOTIVAÇÃO PODE SER:

EXTRÍNSECA

FATORES POSITIVOS

- Foco único no objetivo
- Não há necessidade de pensamento externo
- Bom para atividades não cognitivas
 - EX.: Cortar 1000 pés de cana em 6 horas

A MOTIVAÇÃO PODE SER:

EXTRÍNSECA

FATORES NEGATIVOS

- Inibe o pensamento criativo
- Ruim para atividades cognitivas
 - EX.: Resolver um problema com uma quantidade limitada de ferramentas

A MOTIVAÇÃO PODE SER:

INTRÍNSECA

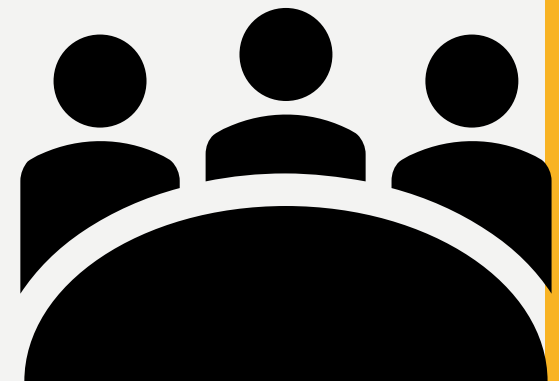
- Predomínio → Pós Crise de 29 até atualmente
- Fatores internos
- **Responsabilidade**
- **Autonomia**
- **Propósito**
- Desejo de se fazer algo porque serve para algo maior
- Conhecimento sobre o todo
- Engajamento próprio
- Plano de Carreira
- **Efeito Contínuo**
- Fatores Humanos

A MOTIVAÇÃO PODE SER:

INTRÍNSECA

FATORES POSITIVOS

- Liberdade para criar
- Fatores Humanos → homem deixa de ser visto como uma máquina que se programa
- Visão ampla sobre o objetivo e os vários modos de o realizar
- Interação conjunta de várias pessoas



TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO

ENFOQUE BASEADO EM OBJETIVOS

- Quando a motivação ocorre em função do comportamento do indivíduo frente a **estímulos externos**
 - Teoria X e Teoria Y de McGregor (1960)
 - Teoria da Fixação de Objetivos de Edwin Locke (1960)
 - Teoria da Expectativa de Victor H. Vroom (1997)

ENFOQUE BASEADO EM OBJETIVOS

TEORIA X E TEORIA Y DE MCGREGOR (1960)

TEORIA X	TEORIA Y
<p>Um indivíduo comum, em situações comuns, evitará sempre que possível o trabalho.</p>	<p>○ indivíduo comum não só aceita a responsabilidade do trabalho, como também a procura.</p>
<p>Alguns indivíduos só trabalham sob forte pressão.</p>	<p>○ controle externo e a ameaça não são meios adequados de se obter trabalho.</p>
<p>Precisam ser forçados, controlados para que se esforcem em cumprir os objetivos.</p>	<p>○ dispêndio de esforço no trabalho é algo natural.</p>
<p>É preguiçoso e prefere ser dirigido, evita as responsabilidades, tem ambições e, acima de tudo, deseja sua própria segurança.</p>	<p>São criativos e inventivos, buscam sempre a solução para os problemas da empresa.</p>
<p>○ indivíduo é motivado pelo menor esforço, demandando um acompanhamento por parte do líder.</p>	<p>São pessoas motivadas pelo máximo esforço, demandando uma participação maior nas decisões e negociações inerentes ao seu trabalho</p>
<p>São ameaçados com punições severas para que se esforcem em cumprir os objetivos estabelecidos pela organização.</p>	<p>○ atingimento dos objetivos da organização está ligado às recompensas associadas e não ao controle rígido e às punições.</p>
<p>○ homem comum, busca, basicamente, segurança.</p>	<p>Os indivíduos são criativos e inventivos, buscam sempre a solução para os problemas da empresa.</p>

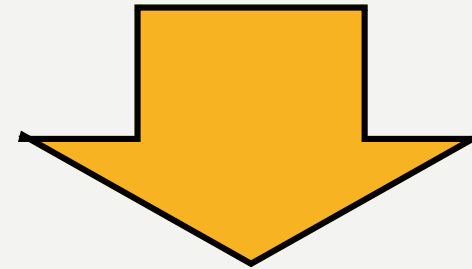
TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO

ENFOQUE BASEADO EM OBJETIVOS

TEORIA DA FIXAÇÃO DE OBJETIVOS DE EDWIN LOCKE (1960)

- Quais características esse objetivo precisa ter?
 - Ser aceitável
 - Ser compartilhado
 - Ser desafiador
 - Ser mensurável

OBJETIVO



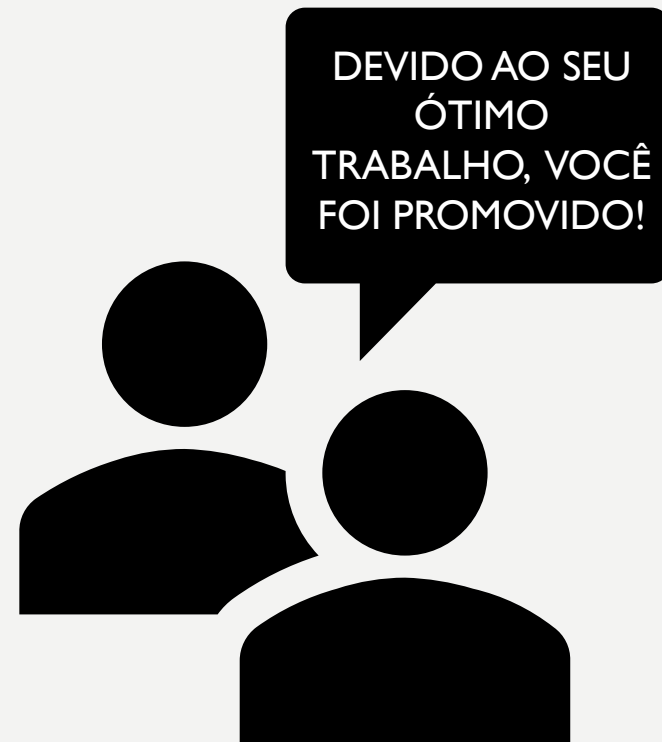
MOTIVAÇÃO

TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO

ENFOQUE BASEADO EM OBJETIVOS

TEORIA DA EXPECTATIVA DE VICTOR H. VROOM (1997)

- A expectativa de recompensas é responsável por motivar
- Motivação:
 - Expectância
 - Instrumentalidade
 - Valência



TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO

ENFOQUE BASEADO NAS NECESSIDADES

- Quando a motivação ocorre em função a **fatores intrínsecos** ao indivíduo, ou seja, satisfaz uma necessidade interna da pessoa.
 - Teoria dos fatores motivadores de Frederick Herzberg (1959)
 - Teoria da Necessidade de Realização de David McClelland (1961)
 - Teoria da Hierarquia de Necessidades de Abraham Maslow

TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO

ENFOQUE BASEADO NAS NECESSIDADES

TEORIA DOS FATORES MOTIVADORES DE FREDERICK HERZBERG (1959)

MOTIVADORES E FATORES DE HIGIENE DE HERZBERG



TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO

ENFOQUE BASEADO NAS NECESSIDADES

TEORIA DA NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO DE DAVID Mc CLELLAND (1961)

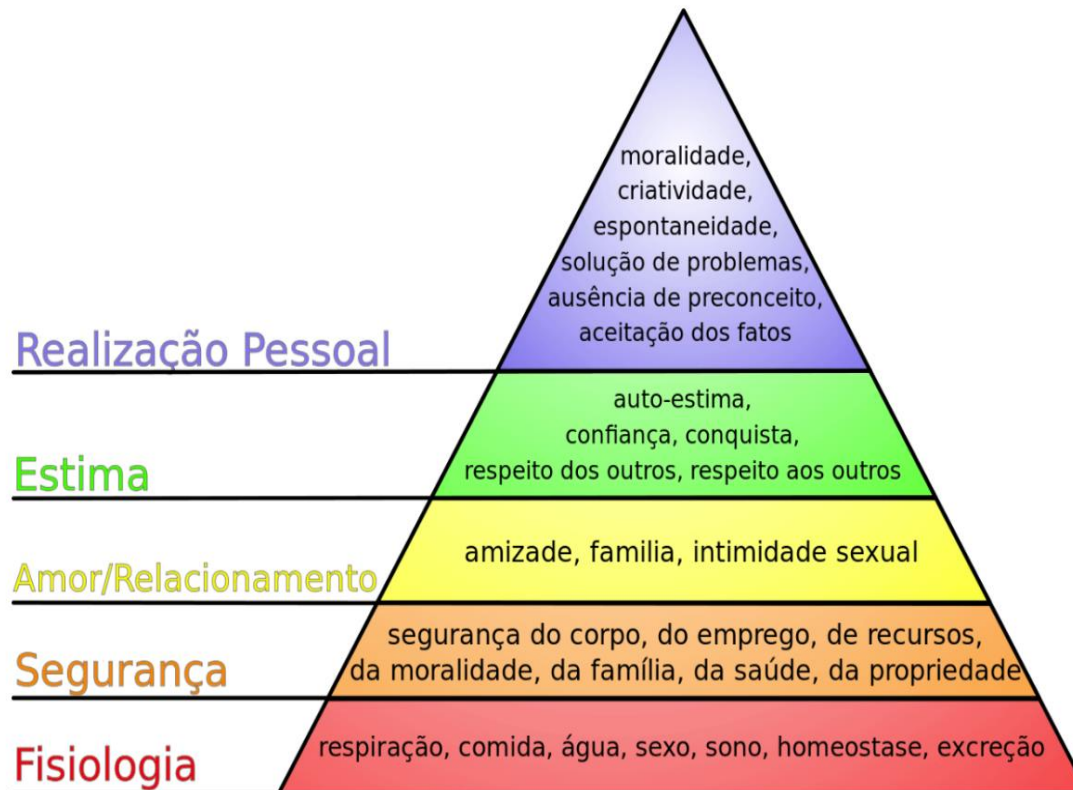
- O indivíduo é motivado por três conjuntos de necessidades:
 - Necessidade de realização
 - Necessidade de poder
 - Necessidade de filiação

ESSAS NECESSIDADES SÃO INTERNAS, INDEPENDEM DE ESTÍMULOS EXTERNOS

TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO

ENFOQUE BASEADO NAS NECESSIDADES

TEORIA DA HIERARQUIA DE NECESSIDADES HUMANAS DE ABRAHAM MASLOW (1948)



- Utilizada para compreender a motivação nos indivíduos
- Necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia.
 - Fatores motivadores
 - Realização pessoal e profissional

TEORIA DA HIERARQUIA DE NECESSIDADES HUMANAS DE ABRAHAM MASLOW (1948)

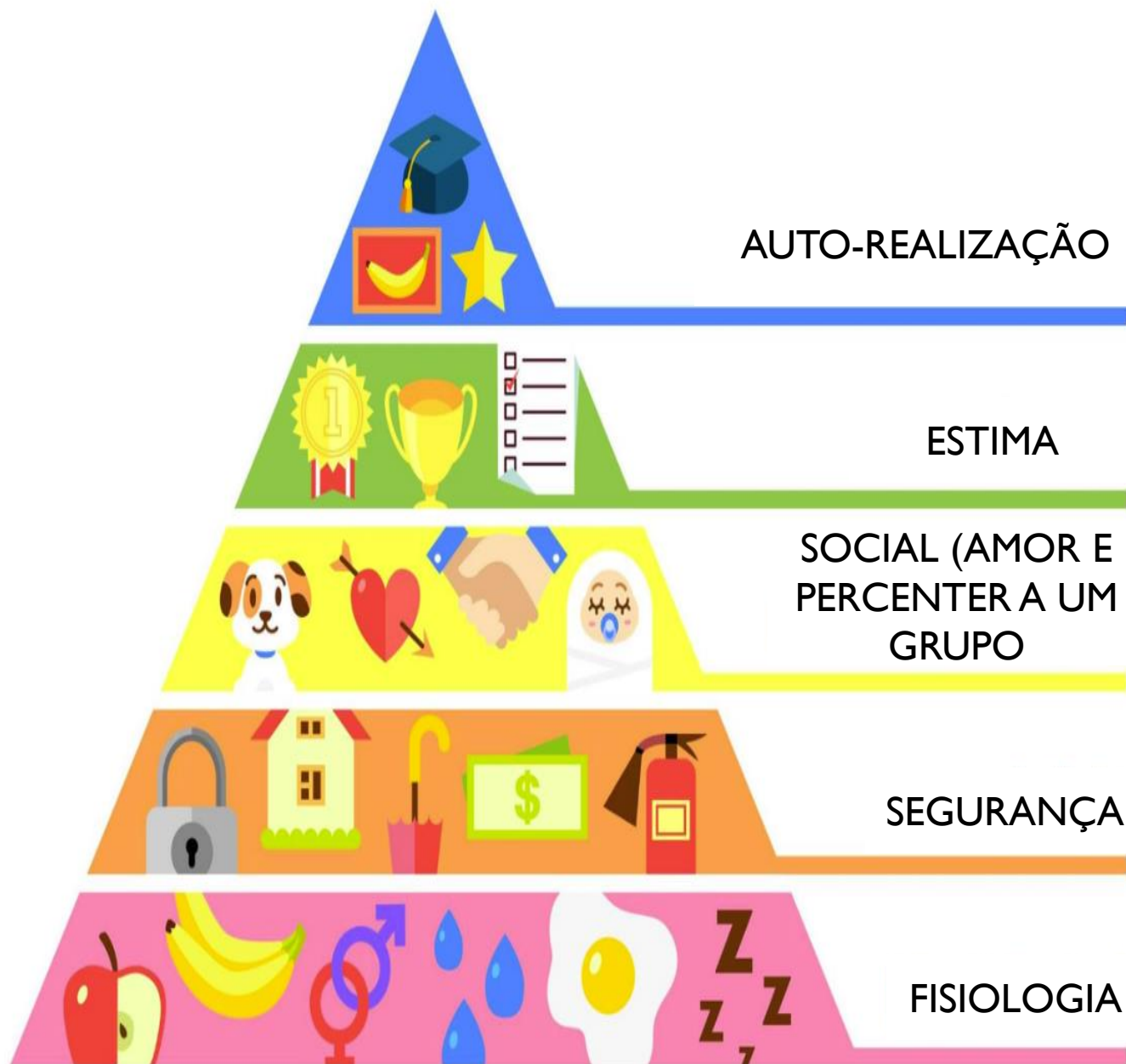
APLICAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

- Melhor compreensão das necessidades dos funcionários
- Funcionários mais motivados e felizes com o emprego
- Reduzir custos
- Otimizar processos
- Diminuir a rotatividade de seus funcionários

TEORIA DA HIERARQUIA DE NECESSIDADES HUMANAS DE ABRAHAM MASLOW (1948)

ANALOGIA À TEORIA DE MASLOW PARA O AMBIENTE PROFISSIONAL

- **Base:** descanso físico e mental, salário suficiente, disponibilidade de horários para alimentação e pausas durante o expediente;
- **2º nível:** garantia de estabilidade, bom salário, ambiente de trabalho seguro e livre de acidentes;
- **3º nível:** boas relações com lideranças e pares, construir amizades no ambiente de trabalho, sentir-se acolhido pelas pessoas da empresa;
- **4º nível:** ser reconhecido pelos seus resultados, ganhar aumentos ou prêmios, ter sua opinião como profissional respeitada;
- **Topo:** possuir autonomia em suas decisões, participar de determinações importantes para a empresa, exercer uma função que gosta e para a qual está capacitado, utilizar suas habilidades criativas e de resolução de problemas no dia a dia.



APENAS A TERIA DE MASLOW É SUFICIENTE NA ATUALIDADE?

É ainda um consenso que garantir as necessidades básicas é importante, mas para entender a motivação a fundo, é necessário pensar em outras necessidades.

Necessidades psicológicas universais:

- Autonomia
- Relacionamento
- Competência

TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO

COMBINAÇÃO DO ENFOQUE POR OBJETIVOS E POR NECESSIDADE



MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO NA ATUALIDADE

Necessidade da
MOTIVAÇÃO nas empresas

MARKETING DE INCENTIVO

Motivar
Reconhecer
Recompensar



PREMIAÇÕES

- Reconhecimento
 - Cursos, bolsas de estudo, treinamentos e participação em eventos
 - Medalhas, troféus e certificados
- Recompensa
 - Monetário
 - Bens
 - Viagens





São Martinho



EXEMPLOS DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

I. Programa segundo tempo

II. Investimentos em tecnologias e capacitação dos funcionários – 7 mi investidos entre 2017 e 2018

III. Bolsa de estudos

IV. Treinamento on the job



EXEMPLOS DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

I. Programa atitude que inova – funcionários incentivados a sugerirem possibilidades de inovação, tendo seus projetos colocados em prática

II. Mentoria reversa

III. Políticas de diversidade – mentoria para mulheres na liderança



EXEMPLOS DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

I. Assistência médica e odontológica

II. Medicamentos

III. Cesta básica

IV. Horário flexível

V. Saída antecipada as sextas-feiras

VI. Convênios para lazer

“A empresa se preocupa com os colaboradores tanto na parte de benefícios como na parte de ambiente de trabalho, dando feedback aos colaboradores, oferecendo ferramentas para levantar e suprir as necessidades no dia a dia, visa qualidade de vida de seus funcionários e familiares com pacotes de benefícios...também o salário esta acima do mercado das demais empresas”.



EXEMPLOS DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

I. Convênios com faculdades e escolas de idiomas

II. Centro de convivência

III. Sala de massagem e salão de beleza

IV. Sala de leitura e biblioteca

V. Ginastica laboral e corridas de rua

VI. Apoio psicossocial

VII. Troféu itinerante utilizado como reconhecimento das áreas com melhor desempenho dentro da empresa



Brasal
REFRIGERANTES

**OBRIQADA
PELA
ATENÇÃO!**

BIBLIOGRAFIA:

- <https://www.sbcoaching.com.br/blog/piramide-de-maslow/>
- <https://endeavor.org.br/pessoas/piramide-de-maslow/>
- <https://hbr.org/2014/11/what-maslows-hierarchy-wont-tell-you-about-motivation>
- <https://www.sbcoaching.com.br/blog/piramide-de-maslow/>
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Psicologia aplicada à administração de empresas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1982.
- CRESCITELLI, Edson. Marketing de Incentivo. Ano 2002
- TORRES, Silvana. Marketing de Incentivo. Ano 2001
- https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/B002177.pdf
- <https://www.debernt.com.br/premiacao-de-funcionarios/>
- VÍDEO (Ted-Talk , Dan Pink) - https://www.youtube.com/watch?v=J_tTf2g-7AI
- <https://revistas.pucsp.br/caadm/article/view/7781/6624>