A Importância da Motivação dos Colaboradores para a performance organizacional

Autor(res)

Carlos Augusto Neves Luz
Leonardo Martins Vanini
Edson Vander Costa Alves
Bárbara Dos Santos Fehlberg

Categoria do Trabalho

TCC

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE LINHARES

Introdução

Segundo a Teoria da Administração Científica, de Taylor, a motivação surgia pelo pagamento conforme o desempenho. Já antes da Revolução Industrial, predominavam ameaças e castigos como forma de motivar. Nessas concepções, a motivação era uma “barganha”, na qual algo era dado em troca da produtividade.
Com o tempo, percebeu-se que a motivação ultrapassa a lógica da troca, tornando-se fator essencial para estratégias mais assertivas e para promover um ambiente positivo e estimulante. Ela impacta diretamente o engajamento, a satisfação, a produtividade e a competitividade, sendo indispensável para o sucesso organizacional e o crescimento sustentável das empresas.
A desmotivação prejudica o desenvolvimento e dificulta o crescimento harmônico. Já o incentivo à motivação gera pertencimento, proatividade e comprometimento, ampliando a performance empresarial. A motivação permite que os colaboradores utilizem seus pontos fortes e recursos pessoais de forma eficaz, refletindo em resultados positivos.
Este estudo busca compreender os benefícios da motivação no desempenho das empresas. Como objetivos específicos: conhecer o contexto histórico e conceitos sobre motivação; citar as teorias motivacionais aplicadas à Gestão de Pessoas; e analisar os principais fatores que relacionam motivação, engajamento e desempenho. O estudo contribui para o meio acadêmico, ampliando a discussão, e para as empresas, oferecendo informações relevantes para a gestão organizacional.

Objetivo

Este estudo tem por objetivo compreender os benefícios da motivação dos colaboradores no desempenho das empresas. Especificamente, busca conhecer o contexto histórico e conceitos sobre a motivação na Gestão de Pessoas, citar teorias motivacionais aplicadas e analisar fatores que relacionam motivação, engajamento e desempenho organizacional.

Material e Métodos

O tipo de pesquisa realizada foi a pesquisa bibliográfica, com caráter qualitativo.

Foram apreciados livros, trabalhos científicos e acadêmicos, tanto no formato físico quanto no formato digital.

As pesquisas em meios digitais foram realizadas em repositórios públicos como o Google Acadêmico.

Utilizou-se como palavras-chaves: Gestão de Pessoas, engajamento, clima organizacional, teorias Motivacionais e produtividade.

Resultados e Discussão

Os resultados evidenciam que a motivação exerce influência direta no desempenho das empresas, refletindo-se no engajamento dos colaboradores, na satisfação no trabalho e na produtividade. Identificou-se que fatores extrínsecos, como salário, benefícios e recompensas financeiras, são importantes, mas não suficientes para manter o comprometimento a longo prazo. Elementos intrínsecos, como reconhecimento, autonomia, pertencimento e oportunidades de crescimento, surgem como determinantes para o engajamento genuíno dos trabalhadores.

As análises reforçam que, ao longo do tempo, a visão de que a motivação se resumia ao pagamento pelo desempenho tornou-se limitada, pois não considera a dimensão humana. Quando as empresas investem em um ambiente positivo, que valoriza seus profissionais e promove bem-estar, os colaboradores passam a desempenhar suas funções de forma mais eficaz, contribuindo não apenas para o alcance das metas, mas também para o crescimento sustentável da organização.

As teorias motivacionais discutidas apontam que a motivação deve ser compreendida em sua complexidade, englobando fatores internos e externos. A motivação extrínseca pode gerar apenas satisfação momentânea, enquanto a intrínseca estimula maior envolvimento e comprometimento. Assim, práticas de gestão que combinam recompensas materiais e valorização pessoal demonstram maior eficácia.

Outro aspecto relevante identificado é que a desmotivação impacta negativamente o desempenho organizacional, dificultando o crescimento e prejudicando a harmonia no ambiente de trabalho. Investir em estratégias de motivação significa, portanto, adotar políticas de valorização humana, reconhecimento e desenvolvimento de talentos, resultando em colaboradores mais proativos e engajados. Nesse sentido, a motivação se confirma como fator estratégico para a competitividade, a inovação e a sustentabilidade empresarial

Conclusão

Este estudo evidenciou que a motivação dos colaboradores impacta diretamente o desempenho organizacional. Fatores intrínsecos, como reconhecimento, autonomia e propósito, aliados a condições adequadas de trabalho, promovem engajamento, produtividade e crescimento sustentável, reforçando a importância de estratégias humanizadas de gestão.

Referências

BERGAMINI, Cecília W. Motivação nas Organizações, 7 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. E-book. p.I. ISBN 9788597017670. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597017670/
.

BUENO, Marcos. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão, v. 6, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FACCO, Marcelly et al. Motivação e clima organizacional. Revista foco, v. 5, n. 1, p. 3, 2012.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. Revista de administração contemporânea, v. 7, p. 33, 2003.