

A INFLUÊNCIA DE TREINAMENTOS E REUNIÕES NA MOTIVAÇÃO

Franciele Hoffmann¹

HOFFMANN, F. A influência de treinamentos e reuniões na motivação. **Rev. Ciênc. Empres. UNIPAR**, Umuarama, v. 9, n. 1 e 2, p. 191-200, jan./dez. 2008.

RESUMO: Este artigo busca demonstrar por intermédio de pesquisa realizada com os funcionários da Inbrapel Indústria Brasileira de Papel Ltda, como a realização de treinamentos e reuniões pode aumentar a motivação funcional. Sabe-se que a motivação é interna, e que cada indivíduo possui diferentes níveis de necessidades, mas fatores externos podem auxiliar na automotivação. Nesta pesquisa primeiramente se analisou o ambiente, e aplicou um questionário para verificação do grau motivacional de cada um. Posteriormente, realizou-se um ciclo de treinamentos e reuniões por um período de seis meses, e por fim o questionário foi reaplicado para verificar se houve ou não melhoria na motivação.

PALAVRAS-CHAVE: Automotivação. Ambiente de trabalho. Treinamento motivacional. Reunião informacional.

THE INFLUENCE OF TRAINING AND MEETINGS IN MOTIVATION

ABSTRACT: This article aims to demonstrate through research conducted with officials of Inbrapel Indústria Brasileira de Papel Ltda, such as conducting training and meetings can increase the motivation functional. It is known that motivation is internal, and that each individual has different levels of need, but external factors can help in motivation. In this research it was firstly examined the environment and then a questionnaire was applied to verify the degree of motivation. Later, there was a cycle of training and meetings for a period of six months, and finally the questionnaire was reapplied to check whether there have been improvement in motivation.

KEYWORDS: Self motivation. Work environment. Motivational training. Informational meeting.

LA INFLUENCIA DE CAPACITACIONES Y REUNIONES EN LA MOTIVACIÓN

RESUMEN: Este artículo busca demostrar por intermedio de encuesta realizada con los funcionarios de la Inbrapel Indústria Brasileira de Papel Ltda, como

¹Bacharel em Secretariado Executivo pela UNIOESTE

la realización de capacitación y reuniones puede aumentar la motivación funcional. Se sabe que la motivación es interior, y que cada persona posee diferentes niveles de necesidades, pero factores exteriores pueden ayudar en la motivación. En esta búsqueda primeramente se analizó el ambiente, y aplicó un cuestionario para comprobar el grado de motivación de cada uno. Posteriormente, se realizó un ciclo de capacitaciones y reuniones por un período de seis meses, y por último, se reaplicó el cuestionario para verificar si hubo o no mejora en la motivación.

PALABRAS CLAVE: Motivación. Ambiente de trabajo. Capacitación. Reunión informativa.

1 INTRODUÇÃO

A motivação apresenta importância fundamental para os indivíduos, tanto dentro das organizações, como em suas vidas pessoais, pois esta reflete grande influência nas atitudes, desejos e vontades destas pessoas. De acordo com Chiavenato (1992) a motivação está dentro das pessoas, mas também pode e deve ser influenciada por fontes externas e pelo próprio trabalho dentro da organização.

Uma maneira de se obter a motivação dos funcionários ocorre por meio do desenvolvimento de treinamentos, pois este busca a garantia da atualização dos empregados em suas habilidades, a diminuição de seus erros e a ampliação de suas capacidades de realização de outras atividades. Segundo Boog (1994) o treinamento desenvolvido deve ser imediatamente aplicável, estar ajustado à realidade da organização e às suas necessidades, eliminar as necessidades básicas intensivamente para que deixem de fazer parte de programas de treinamentos futuros, incentivar o auto-desenvolvimento e ser avaliado sistematicamente.

Além dos treinamentos, pode-se utilizar como forma de auxílio para o trabalho da motivação dos funcionários, a realização de reuniões, pois, muitos funcionários podem sentir-se melhores, pelo simples fato de estarem envolvidos nas decisões da organização. Para Hindle (1999) uma reunião pode ser considerada como qualquer encontro entre um grupo de pessoas que tenha o objetivo de resolver algum problema, informar ou tomar alguma atitude referente a determinado assunto.

A teoria e a prática da motivação há muito tempo faz parte da vida das organizações. Indivíduos motivados podem resultar em aumento na produtividade e na satisfação do trabalho, além de reduzir atrasos, queixas, absenteísmo e demais problemas que muitas empresas enfrentam atualmente. Para tanto, esta pesquisa quer apresentar a influência que o desenvolvimento de treinamentos e reuniões possuem sob a motivação individual.

2 METODOLOGIA

Esta pesquisa partiu da identificação do nível motivacional dos funcionários da empresa em estudo, e teve como objetivo principal desenvolver e aplicar um programa de treinamentos motivacionais junto aos funcionários da Inbrapel Indústria Brasileira de Papel Ltda, com o intuito de aumentar a motivação destes no trabalho, e assim verificar se existe ou não influência na motivação a realização destas atividades. Para isso, foram utilizadas as abordagens quantitativa e qualitativa, sendo a pesquisa de caráter descritivo. Além disso, para atingir o objetivo proposto utilizou-se também a observação junto aos colaboradores em estudo.

Na abordagem quantitativa, se procura quantificar dados e opiniões. É muito utilizado nas pesquisas descritivas, nas quais se procura descobrir a relação entre variáveis. Já na abordagem qualitativa, não existe a pretensão de numerar ou medir unidades homogêneas (OLIVEIRA, 1997).

A pesquisa descritiva, por sua vez, procura demonstrar o que é, ou seja, descrever um fenômeno ou situação, perante um estudo realizado em um determinado período de tempo (LAKATOS; MARCONI, 1999). Segundo Cervo e Bervian (1996), na pesquisa descritiva observa-se, registra-se, analisa-se e correlaciona-se fatos ou variáveis sem manipulá-los.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A motivação é de grande importância, não só nas organizações, mas também na vida pessoal, pois ela leva os indivíduos a agirem. De acordo com Heller (1999) a arte de motivar as pessoas inicia-se com a descoberta de como influenciar o comportamento delas, aumentando assim as oportunidades de alcançar os resultados esperados pela empresa. É um estado interno que leva a um movimento em direção a determinadas metas. Então, ela é toda a classe de impulsos, desejos, necessidades, vontades e forças semelhantes. Conclui-se que a motivação compreende-se de impulsos que fazem com que os indivíduos desenvolvam determinadas atitudes para alcançar a realização de suas necessidades e assim cooperam na realização das atividades da organização.

Segundo Volpato e Cimbalista (2002) o processo de motivação nos indivíduos se dá de forma intrínseca, no qual cada um desenvolve impulsos motivacionais distintos, em diversos momentos, reconhecendo que estas forças afetam diretamente a maneira de encarar o trabalho e suas próprias vidas.

Para Dubrin (2003) a motivação no ambiente de trabalho é um processo que mobiliza o comportamento, sustentando o interesse perante a realização das metas organizacionais. A motivação é um fator complexo, pois abrange uma am-

pla faixa de comportamentos. Contudo, quando as pessoas estão dispostas a se esforçar para alcançar determinadas metas, elas estão realmente motivadas. Por tudo isso, verifica-se que a motivação é importante dentro das organizações, pois quando um funcionário está motivado, ele procura atingir as metas organizacionais. Sendo assim, este programa motivacional, buscou o alcance de aumento na motivação dos envolvidos na organização investigada.

Este estudo, portanto foi realizado por intermédio de aplicação de um ciclo de treinamentos motivacionais e reuniões informacionais. Lacombe (2005) vê que as organizações necessitam pessoas motivadas e bem treinadas para desenvolver as atividades propostas com maior eficiência, eficácia e qualidade.

Para Knapik (2005) o levantamento das necessidades de treinamento é a primeira etapa do programa, por meio do qual se verificam as necessidades pertinentes a cada empresa.

A avaliação das necessidades é imprescindível para determinar os funcionários que necessitam treinamento, e sobre quais conteúdos estes treinamentos devem tratar (SPECTOR, 2004). Para isto, houve primeiro uma análise de ambiente e aplicação de questionário, conseguindo-se definir a deficiência motivacional, através da observação e da análise dos questionários.

A reunião de trabalho, desta forma, pode ser considerada como um encontro de um grupo de profissionais que possuam interesses afins, nos quais, sob a coordenação de determinada pessoa discutem e deliberam sobre assuntos pre-determinados. Pode ser considerado como um dos meios mais importantes para o desenvolvimento da comunicação entre o gerente, ou dono da organização e seus subordinados (CARVALHO; SERAFIM, 2004).

A reunião pode ser convocada para diversas finalidades, entre elas: informar o grupo sobre alguma coisa; obter opiniões dos envolvidos; a fim de que o chefe possa desenvolver alguma ideia ou propósito para o grupo (reunião informativa); para que o grupo desenvolva uma solução para algum problema; para avaliar conflito de interesses; ou sem finalidade específica onde se conversa sobre assuntos gerais (FONTES, 1980).

Este artigo foi desenvolvido com o intuito de analisar o quão motivados encontram-se os funcionários da Inbrapel Indústria Brasileira de Papel Ltda de Toledo PR, com a análise de ambiente, aplicação e análise de questionários, aplicação de programa para buscar o aumento do grau motivacional, e por fim se reaplicou o questionário para verificar se houve ou não melhora na motivação funcional, podendo assim se verificar a importância dos treinamentos e das reuniões.

Primeiramente se aplicou o questionário, composto de 13 (treze) questões, nas quais a primeira, perguntava se estes trabalhadores se sentiam motivados em seu ambiente de trabalho, pôde-se verificar que 57% deles não se sentem

motivados, 29% às vezes e 14% se sentem motivados. A 2ª questão procurou verificar os fatores de motivação na realização das atividades profissionais, verificou-se que o reconhecimento e os relacionamentos são os mais pontuados com 22% cada, seguidos das condições de trabalho, horário flexível e desempenhar função desejada, com 14%, após vem os bons salários e benefícios, ambos com 7%, e por fim, a estabilidade no emprego, segurança no trabalho, programas de treinamentos e outros sem pontuação.

Por sua vez a 3ª questão buscou identificar se os superiores perguntam a seus funcionários o que fazer para motivá-los, na opinião dos envolvidos 71% diz que às vezes, 29% que nunca e nenhum deles apontou que os superiores se preocupam em questioná-los. A 4ª questão buscou verificar se o treinamento é considerado como um fator motivacional, mesmo não tendo sido apontada na questão 2 como fator de motivação na realização das atividades foi considerada como fator motivacional por todos os funcionários.

Em seguida, a 5ª questão perguntou o que leva estes indivíduos a trabalharem nesta organização, estes apontaram primeiramente buscar a realização profissional (41%), ser aceito por outras pessoas e criar novas amizades, colocar em prática o que sabem fazer, e outros, todos com 17% e por fim, o reconhecimento do valor profissional com 8%. Vale ressaltar que para eles as condições de trabalho, a segurança no trabalho e os bons salários não são fatores essenciais.

A pergunta 6 investigou se eles consideravam a rotatividade de tarefas como um fator motivacional, onde se verificou que 57% deles consideram como um fator motivacional e 43% vêem como algo que às vezes irá motivá-los. Mas é importante salientar que nenhum deles considera que não influencie na motivação.

Em seguida perguntou-se como era o fornecimento de recursos necessários para a realização das atividades destes colaboradores e a justificativa para suas respostas, pôde-se verificar que 57% deles acreditam que o fornecimento de material é bom, 29% consideram razoável, 14% ruim, em suas justificativas abordaram o fator de estarem trabalhando em um local fornecido pela prefeitura sem as instalações adequadas, às vezes existe a falta de material, e ainda, o fato da gerência demorar em resolver questões simples. A 8ª questão investigou sobre a política salarial da organização, onde 71% dos funcionários consideram-na regular, 29% boa e nenhum deles considera ruim ou ótima.

A 9ª questão perguntou se a equipe de trabalho recebe informações atualizadas sobre a organização e como resposta a esta questão existe certa divisão de opiniões, onde 57% disse não receber, 29% disse que às vezes recebe e 14% que recebem sempre as informações pertinentes a organização.

Em seguida, perguntou-se como os funcionários classificam o relacionamento com os colegas de trabalho, aí se verifica um relacionamento satisfa-

tório, pois, 57% destes o consideram bom, 29% o consideram regular e 14% o consideram ótimo.

A 11ª questão verificou se a administração está aberta a sugestões e se a resposta fosse afirmativa, se coloca estas em prática, para os funcionários a administração só recebe suas sugestões às vezes (72%), 14% disse que recebem sempre e 14% que não recebem, dos que consideram que a administração recebe suas sugestões 71% acredita que às vezes a administração coloca estas em prática, 29% que não são colocadas em prática e nenhum deles disse que estas são aplicadas. Mas é importante não se esquecer de que vale uma análise para verificar a viabilidade ou não de uma sugestão.

Em seguida, a 12ª questão buscou notar se as empresas devem ou não trabalhar com fatores que possam auxiliar na motivação. Verificou 100% de consideração deste fator. Por fim, a última questão pediu que estes verificassem suas necessidades e apresentassem o que consideravam importante ser trabalhado com o fim de aumentar sua motivação, aí se verificou: salário compatível ao trabalho, menos horas extras, local adequado, maior entrosamento da equipe, benefícios, flexibilidade nas decisões, humildade, reconhecimento e treinamentos.

Após análise deste questionário, pôde-se verificar várias deficiências que poderiam ser trabalhadas e possivelmente melhoradas. Então, após esta análise se desenvolveu um programa de treinamentos, a fim de trabalhar temas relacionados aos principais problemas apresentados, e reuniões com o intuito de buscar o repasse das informações pertinentes a organização.

Na aplicação desta pesquisa, primeiramente se trabalhou a gestão da informação, na qual se apresentou a importância da informação e da comunicação, em seguida o relacionamento no trabalho, e sua fundamental importância dentro das organizações e também na vida pessoal, o próximo tema foi a realização profissional, seguido da valorização profissional relacionada a todos os trabalhos realizados, pois cada um tem sua importância e funcionalidade, e por fim, as condições de trabalho que são de fundamental importância para a realização de toda e qualquer atividade.

Juntamente com estes treinamentos foram desenvolvidas reuniões informativas que buscaram deixar os funcionários a par do que estava acontecendo, para que pudessem também auxiliar na resolução dos problemas e principalmente estarem envolvidos com a organização.

Ao fim da realização desta pesquisa se reaplicou algumas questões deste questionário para verificar se houve ou não influência na motivação dos mesmos. Verificou-se que em relação a motivação no trabalho dos 14% que se sentiam motivados passou para 57%, e ainda que 29% que não se sentiam motivados já não aparecem mais, havendo assim um aumento na motivação funcional, pois não existe nenhum desmotivado e um considerável aumento nos motivados. Vale

ressaltar que a organização não realizava nenhuma forma de treinamento ou reunião para estes envolvidos, devido a isto o alto índice de mudança na motivação funcional.

Na questão seguinte foi questionado se os superiores perguntavam a seus subordinados o que fazer para motivá-los. Verificou-se que na 1ª aplicação 71% deles considerava que às vezes e agora somente 43% e ainda na 1ª não havia nenhum que respondeu que sempre e após o programa 14% deles responde que sempre perguntam.

Em seguida foi perguntado se os treinamentos são um fator motivacional e permanece a mesma resposta, sendo que 100% deles consideram importante a realização dos treinamentos. Quanto a questão das informações atualizadas sobre a organização verifica-se que 57% que considerava que não havia diminuiu para 42%, dos que disseram que às vezes existe o repasse das informações continuaram 29% e dos que disseram que recebem sempre as informações sobre a organização passou de 14% para 29%. Verifica-se aí a função do desenvolvimento das reuniões para a melhoria deste fator.

Após a aplicação deste trabalho também houve um significativo melhoria nos relacionamentos no trabalho, nos quais se verifica que na 1ª aplicação havia 29% que considerava regular e na 2ª não existe mais esta pontuação, dos 57% que consideravam bom agora são 71% e dos 14% que consideravam regular passou para 29%. A administração aberta a sugestões também melhorou muito após a realização deste trabalho, já que os que disseram que a administração não era aberta a sugestões não existe mais na segunda aplicação, os que consideravam que às vezes era aberta diminuíram de 72% para 43% e os que consideram a administração aberta a sugestões aumentaram de 14% para 57%, mostrando assim também um comprometimento da administração. Mas destas sugestões aceitas ainda verifica-se certa recusa porque ainda existe 14% de não aceitação, não esquecendo que já diminuiu pois era 29%, e ressaltando que 29% agora considera que eles aceitam as sugestões e antes nenhum a considerava. Não esquecendo que nem todas as sugestões possuem viabilidade.

A próxima questão pedia da importância de se trabalhar com fatores que auxiliem na automotivação e verifica-se tanto na 1ª quanto na 2ª aplicação, 100% de aceitação. E como justificativa verifica-se que para eles cada gesto, relacionado com o trabalho, é muito importante, fazendo com que o indivíduo se sinta um bom funcionário e valorizado profissional e pessoalmente, além de que funcionários motivados trabalham com mais prazer, vontade, entusiasmo, sentindo-se melhor, vêem futuro no que fazem e em consequência disto, acabam dedicando-se mais trazendo assim não só melhorias para eles, mas também para a organização.

Por tudo isso, verifica-se que o desenvolvimento deste trabalho au-

mentou o nível motivacional destes indivíduos, pois, além de todos os fatores aqui apresentados, pode-se verificar a considerável alteração positiva no ânimo das pessoas no ambiente de trabalho, pela observação do ambiente. Para tanto, verificou-se que a realização deste trabalho trouxe um impacto bastante positivo, tanto para os indivíduos em estudo como para a organização.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo, desenvolvido na Inbrapel Indústria Brasileira de Papel Ltda, desenvolveu um programa de treinamentos motivacionais, por meio de palestras, reflexões, dinâmicas e reuniões, a fim de auxiliar no aumento da motivação dos colaboradores em estudo. Verificou-se que este programa motivacional surtiu efeito positivo, pois muitos fatores apresentaram mudanças significativas. Isso pôde ser percebido durante a observação do ambiente e também na análise da reaplicação do questionário.

Acredita-se que se este programa de treinamentos e reuniões continuarem a ser desenvolvidos poderão proporcionar à organização um ambiente de trabalho melhor, já que se verificou-se esta melhora significativa em um pequeno período de tempo. Mesmo porque, é importante observar que os funcionários consideravam o treinamento profissional como um fator motivacional tanto no começo quanto após a aplicação deste trabalho.

Valida-se também este trabalho, por meio da verificação do considerável aumento da motivação dos funcionários envolvidos. Acredita-se que as reuniões causem efeito positivo, devido às questões informacionais referentes à organização. Ainda a maior abertura da administração referente a sugestões dos funcionários, teve grande importância na realização desta pesquisa. E por fim, de acordo com os funcionários, verificou-se que a organização deve trabalhar com fatores extrínsecos que busquem auxiliar no aumento da automotivação. Dos vários temas abordados todos se basearam na análise do ambiente e também dos questionários.

Pode-se verificar também que buscou-se trabalhar as necessidades apontadas por eles no questionário. Por parte da organização houve um reajuste dos salários em busca de atender as solicitações dos funcionários; a questão das horas extras também foi analisada, no entanto nas épocas de pico tem sido bastante difícil; o local por sua vez, foi conseguido, pois com parceria da prefeitura chegou-se a construção da infraestrutura própria; o maior entrosamento da equipe continua a ser trabalhado, já que esse fato é fundamental importância, na relação benefícios a organização está disponibilizando uma cesta mensal de alimentação aos funcionários. Mas vale ressaltar que existem mais projetos a serem implantados com relação a benefícios; a flexibilidade nas decisões também

foi bem trabalhada durante esta pesquisa por meio do aumento de aceitação de sugestões pela administração e também pela participação dos funcionários nas reuniões; e além, de imprescindível valor para a pesquisa os treinamentos, que vieram a surtir efeitos positivos.

A importância da motivação funcional dentro da organização é amplamente discutida neste estudo, pois indivíduo motivado trabalha mais satisfatoriamente e sempre se esforça mais em prol da organização, já que, está se sentindo valorizado.

Verifica-se então a validação desta pesquisa, uma vez que a realização de treinamentos e reuniões é fundamental para o aumento da motivação funcional.

REFERÊNCIAS

BOOG, G. G. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

CARVALHO, A. V. de; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1992.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

FONTES, L. B. **Manual do treinamento na empresa moderna**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1980.

HELLER, R. **Como motivar pessoas**. São Paulo: Publifolha, 1999.

HINDLE, T. **Como liderar reuniões**. São Paulo: Publifolha, 1999.

KNAPIK, J. **Administração geral e de recursos humanos**. 2. ed. Curitiba: Ibplex, 2005.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo:

Saraiva, 2005.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisa, tgi, tcc, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.

VOLPATO, M.; CIMBALISTA, S. O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações. **Revista FAE**, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 75-86, set./dez. 2002.