

Etec "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"
Técnico em Recursos Humanos

Ana Claudia Anselmo
Anderson Willians Camargo
Elvis Eduardo Orlando
Leonardo Henrique da Silva

MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA COMO FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO

Araraquara
2017

Ana Claudia Anselmo
Anderson Willians Camargo
Elvis Eduardo Orlando
Leonardo Henrique da Silva

MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA COMO FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação das Professoras Gabriela Messias da Silva e Luciana Fabiano de Almeida Steinle.

Araraquara
2017

Ana Claudia Anselmo
Anderson Willians Camargo
Elvis Eduardo Orlando
Leonardo Henrique da Silva

MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA COMO FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em ____ de _____ de 2017.

Banca Examinadora:

Profª. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Profª. Orientadora: Luciana Fabiano de Almeida Steinle

Profª. Avaliadora: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Aos familiares, pessoas com quem amamos partilhar a vida. Com vocês nos sentimos mais vivos de verdade. Obrigado pelo carinho, a paciência e pela capacidade de nos trazer paz na correria de cada semestre.

AGRADECIMENTO

A Deus, o que seria de nós sem a fé que temos nele.

Aos professores da Etec Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão deste TCC.

Aos colegas de classe pelo companheirismo durante esta empreitada.

Lute com determinação, abrace a vida com paixão, perca com classe e vença com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é muito para ser insignificante.

AUGUSTO BRANCO

RESUMO

O conceito liderança ressalta a capacidade de alguns indivíduos como: impressionar, orientar e motivar, sendo assim fazendo que todos envolvidos possam buscar o mesmo objetivo. As mudanças nos causam espanto com a velocidade e a profundidade com que elas acontecem e em sintonia com o líder possam ser capazes de preparar o grupo da forma ideal. A motivação anda junto com a liderança e é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma que de origem a uma vocação ou um comportamento específico, a fim de alcançar um determinado objetivo traçado. A definição de liderança é o talento de comandar pessoas, saber motivar e influenciar sua equipe fazendo com que elas tenham bons resultados através das diretrizes estipuladas, a liderança e a motivação está sempre em transformação e atualização com o passar dos anos. O trabalho se torna mais instigador quando se está claro que a pessoa sabe exatamente o que está realizando, outra chave para se manter motivado e saber que o trabalho que estamos realizando faz a diferença para algumas pessoas e é reconhecida para a empresa e parceiros de negócios, com os novos desafios de produzir mais com menos a motivação ganha um papel importante nas organizações, algumas teorias da motivação, sendo elas a Hierarquia de necessidades de Maslow, que ele estabelece uma hierarquia de necessidades que ele classifica em cinco grupos como: fisiológicas, de segurança, social, de estima e auto estima. A Teoria X e Teoria Y de McGregor. Motivação-Higiene de Herzberg tendo como objetivo de identificar os fatores que causavam a satisfações as insatisfações dos funcionários no ambiente de trabalho. Modelo comportamental de Motivação, a preocupação mais correta não deve ser aquela que busca o que fazer para motivar as pessoas e sim estratégias que busquem evitar que elas se desmotivem. Identificar as características e estilos de liderança, um segmento do qual as pessoas assumem posições de comandar ou mesmo chefiar uma equipe com o objetivo de atingir um resultado, hoje nas empresas podemos encontrar vários perfis de lideranças tais como: Liderança Autocrática, Liderança Democrática, Liderança Liberal, e alguns tipos de Líderes como: Líder Técnico, Líder Carismático, Líder Motivador. Com isso a relação entre o líder e o colaborador é fundamental e está completamente ligada ao sucesso da empresa, é um fator crítico deste sucesso, por isso um clima de equilíbrio, compreensão, aceitação e recíprocos entre o líder e os colaboradores é importante. A influência da liderança na motivação é essencial, além de ser necessário um nível considerável de motivação dos colaboradores, é extremamente importante que se tenha um líder eficaz que saiba motivar sua equipe de profissionais, liderar é uma qualidade que já nasce com o indivíduo ou pode ser desenvolvida e trabalhada por ele, uma habilidade muito procurada atualmente e ser capaz de incentivar e motivar seus colaboradores naturalmente.

Palavras-chave: Motivação. Liderança. Líder. Trabalho. Equipe.

ABSTRACT

The concept of leadership underscores the ability of some individuals to impress, guide and motivate, thus enabling everyone involved to pursue the same goal. The changes cause us astonishment at the speed and depth with which they occur and in tune with the leader they can be able to prepare the group in the ideal way. Motivation walks along with leadership and is all that drives the person to act in a certain way that originates a specific vocation or behavior in order to achieve a particular goal outlined. The definition of leadership is the talent of commanding people, being able to motivate and influence their team by having them succeed through the stipulated guidelines, leadership and motivation is always changing and updating over the years. Work becomes more instigating when it is clear that the person knows exactly what he is doing, another key to staying motivated and knowing that the work we are doing makes a difference for some people and is recognized for the company and business partners , With the new challenges of producing more with less motivation plays an important role in organizations, some theories of motivation, being Maslow's Hierarchy of Needs, which he establishes a hierarchy of needs that he classifies into five groups as: physiological, Security, social, esteem and self-esteem. McGregor's Theory X and Theory Y. Motivation-Hygiene of Herzberg aiming to identify the factors that caused to the satisfactions the dissatisfactions of the employees in the work environment. Behavioral Model of Motivation, the most correct concern should not be the one that seeks to do what motivates people, but strategies that seek to prevent them from becoming discouraged. Identifying the characteristics and styles of leadership, a segment from which people take positions to lead or even lead a team in order to achieve a result, today in companies we can find several profiles of leaderships such as: Autocratic Leadership, Democratic Leadership, Leadership Liberal, and some types of Leaders such as: Technical Leader, Charismatic Leader, Motivating Leader. With this, the relationship between the leader and the collaborator is fundamental and is completely linked to the success of the company. It is a critical factor of this success, so a climate of balance, understanding, acceptance and reciprocal between the leader and the collaborators is important. The influence of leadership on motivation is essential, in addition to requiring a considerable level of employee motivation, it is extremely important that you have an effective leader who can motivate your team of professionals, leading is a quality that is born with the individual or can Be developed and crafted by him, a very sought after skill today and be able to naturally encourage and motivate his co-workers.

Keywords: Motivation. Leadership. Leader. Job. Team.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Hierarquia de necessidades de Maslow	20
Figura 2 – Teoria X e Y de McGregor	23

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fatores de insatisfação e fatores de satisfação.....	24
--	-----------

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 HISTÓRIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO	14
1.1 História da liderança	14
1.2 História da motivação	15
2 DEFINIÇÕES	16
2.1 Definição de motivação	16
2.2 Definição de liderança	17
3 TEORIAS SOBRE MOTIVAÇÃO	19
3.1 A hierarquia de necessidades de Maslow	20
3.2 A teoria X e a teoria Y de McGregor	21
3.3 Motivação-higiene de Herzberg	23
3.4 O modelo comportamental de motivação	24
4 IDENTIFICAR AS CARACTERÍSTICAS E ESTILOS DE LIDERANÇA	26
4.1 Estilos de liderança	26
4.2 Tipos de líderes	27
5 RELAÇÃO ENTRE LÍDER E COLABORADORES	29
5.1 Como fortalecer a relação	30
6 A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO	32
7 PESQUISA DO TEMA	34
7.1 Análise dos resultados	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICE	49

INTRODUÇÃO

A motivação humana é um dos principais desafios da gestão organizacional moderna para atingirem seus objetivos e satisfazerem as necessidades humanas.

A partir do momento, em que a inquietude com o bem-estar das pessoas, ganha dimensão nas organizações, com a possibilidade de conseguirem melhores resultados; a busca de um ambiente de trabalho agradável e adequado, para o desenvolvimento das atividades profissionais, se torna irrelevante.

Com o mundo cada vez mais competitivo, a exigência de altos níveis de motivação de pessoas em seus empregos, está ganhando notoriedade nas empresas e valorizando, cada vez mais, o seu comprometimento em fazer parte das soluções.

A difícil compreensão da motivação estabeleceu o aparecimento de diferentes teorias para o desenvolvimento desse fenômeno, tais como a Hierarquia das necessidades de Maslow, a Teoria X e a Teoria Y de McGregor, a Teoria Motivação - Higiene de Herzberg e a Teoria da Modificação Comportamental.

Motivação provoca entusiasmo nas pessoas, fazendo agirem com determinação e realizarem seus deveres, com mais prazer e satisfação.

Na verdade, motivação é consequência de necessidades não satisfeitas. Essas necessidades são intrínsecas às pessoas. Não podem, portanto, os gerentes colocar necessidades nas pessoas. Isso significa que os gerentes não são capazes de motivar, mas de satisfazer às necessidades humanas ou contrafazê-las. (ARCHER, 1990, p. 8)

Liderança e motivação estabelecem ações para conduzirem pessoas na busca de benefícios para si mesmo e para o grupo.

As empresas buscam líderes capazes de trabalharem e facilitarem as soluções de problemas na equipe, motivando os colaboradores e cooperando para a melhora no rendimento.

O líder deve estar disposto e ser capaz de inspirar e entusiasmar sua equipe para extrair o melhor em relação ao trabalho e, também, para instigar seu procedimento, tornando-se mais efetivo, em relação aos objetivos da empresa

Um bom líder troca ideias, experiências e deve ser um modelo para a organização e para sua equipe de trabalho; gerando resultados positivos,

influenciando na motivação de seu grupo de trabalho e uma autoconfiança junto à empresa, tornando assim, cada vez mais imprescindível, liderança e a motivação da equipe. Para Branden citado por Gil (2008, p. 215)

Se você deseja que as pessoas trabalhem com responsabilidade perante si mesmas, evite controlar, observar, acompanhar e administrar excessivamente. Permita que as pessoas saibam o que é preciso ser feito e deixe-as em paz. Deixe que as pessoas lutem por soluções. Deixem que tomem a iniciativa de pedir ajuda se for necessário, mas não lhes tire a chance de decidir[...].

Desenvolver uma liderança tem a ver com o autodesenvolvimento, as pessoas respeitarão seus líderes, na mesma proporção, em que se sentirem apreciadas, mas não basta tentar passar uma figura de que se está motivado, se isso não for verdade nesse momento, seja natural, não queira transmitir uma convicção que não corresponda à sua atitude.

Problemas pessoais refletem na produtividade de maneira diferente, em cada colaborador, mas, no entanto, a motivação é pessoal e o melhor caminho para problemas pessoais, mas pode ser feita por meio de ações coletivas que despertem pessoas capazes de satisfazerem suas necessidades para obtenção dos objetivos e resultados em geral.

Pretende-se com a pesquisa responder a seguinte questão: É possível utilizar a liderança e motivação como ferramentas de avaliação? Assim, explorar a evolução da liderança e sua representação organizacional, analisar as atividades do líder no seu dia a dia, em seu local de trabalho, e como acontece e prevalece o trabalho em equipe, evidenciando sua importância na motivação.

1 HISTÓRIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

A liderança parece tratar de uma daquelas temáticas em que não se identifica uma origem explícita, pois ela se encontra relacionada ao comportamento organizacional desde que este passou a ser uma preocupação dos teóricos e/ou administradores das organizações. Dos comandos militares emergiram pressupostos sobre o papel do líder nas organizações, relativos à função de alcançar objetivos, mantendo a hierarquia e o seus poderes plenamente estabelecidos. Os primeiros trabalhos que abordaram a liderança apresentavam uma forte associação dela com a capacidade de exercer influência sobre liderados, com vistas a alcançar um objetivo comum. A preocupação em sistematizar os atributos e comportamentos inerentes aos líderes parece emergir dos papéis exercidos por grandes lideranças na História (BERGAMINI, 1997).

As relações humanas estão presentes no ambiente organizacional, daí a importância do investimento cada vez maior por parte dos gestores na busca constante para maior envolvimento e comprometimento das pessoas com a organização. É de suma importância que as pessoas se mantêm motivadas. Portanto como em outras áreas do pensamento administrativo, as ideias sobre motivação evoluíram desde os primórdios da Ciência da Administração. (REIS, 2001).

1.1 História da liderança

A Liderança iniciou na antiguidade na região da Mesopotâmia, onde provavelmente começou a História, por volta de 4.000 a.C.

Começara ali os resquícios da liderança, a necessidade de se viver em sociedade, surgindo assim líderes para que este projeto fosse seguido.

O conceito de liderança ressalta a capacidade de alguns indivíduos impressionarem, orientarem e movimentarem massas populares, de forma a buscarem o mesmo objetivo, os grandes líderes deixam sua marca pessoal na História.

A história da humanidade demonstra que as mudanças e as evoluções desenvolvem os conhecimentos e habilidades necessárias para trabalhar o ambiente, simplificá-lo e transformá-lo segundo suas necessidades.

Na maior parte da trajetória da História, a liderança foi exercida pela autoridade de direito divino. O dever dos seguidores era submeter-se e obedecer.

A grande revolução dos tempos modernos foi à mudança da igualdade. A ideia de que todos os indivíduos podem ser iguais perante a lei demoliu as bases de autoridade, hierarquia e respeito. Isto nos leva a crer que a mudança é algo que vem acompanhando o homem desde os seus primórdios.

Por isso, as mudanças já não nos surpreendem, o que nos causa espanto são a velocidade e a profundidade com que elas acontecem, e em sintonia com as mudanças, está o líder capaz de se adequar as evoluções e preparar seu grupo para um novo aprendizado.

1.2 História da motivação

Os primeiros estudos sobre motivação iniciam no século XX, quando, em 1900, Frederick Taylor inicializou o debate sobre motivação, adaptando a crença de que o dinheiro era o maior motivador.

Quando voltamos no tempo, descobrimos que os “filósofos” tinham a preocupação de explicar e saber o comportamento do ser humano, percebemos que o interesse pela motivação humana e suas formas de manifestação realmente existem a muito tempo.

Antes da Revolução Industrial, a principal maneira de motivar baseava-se no uso de punições, criando um ambiente generalizado de medo. Tais punições não eram unicamente de natureza psicológica, também por restrições financeiras, chegando até aos prejuízos de ordem física.

Durante a Revolução Industrial vieram os investimentos mais pesados na produção, com o propósito de aumentar a eficiência dos processos industriais, os quais passaram a reivindicar maiores e mais recompensadores retornos.

2 DEFINIÇÕES

A motivação é um aspecto intrínseco às 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, 1997, p.54).

Podemos definir liderança como a uma influência interpessoal exercida numa situação dirigida através do processo de comunicação humana com objetivos específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar. (CHIAVENATO, 1999, p. 558)

2.1 Definição de motivação

É difícil definir um conceito específico de motivação, uma vez que este tem sido utilizado com diferentes sentidos e por diferentes pessoas, e além disso, evoluindo e se aperfeiçoando durante os anos, a Motivação pode ser definida de diferentes modos, isso depende da opinião e do ponto de vista de cada indivíduo. De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma vocação ou a um comportamento específico, podendo este impulso, à ação ser provocado por um estímulo externo (vindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais de cada pessoa.

Motivação é um impulso interno, que nos leva ou faz agir a fim de que possamos alcançar um determinado objetivo, a própria palavra nos sugere isso: Motivo + Ação, a força (Motivo) é a que nos leva a agir, essa palavra vem do latim *moveres*, mover. Está diretamente ligada aos desejos, necessidades ou vontades nossos ou de outrem, ela envolve fenômenos emocionais, biológicos e sociais, é um processo responsável por iniciar, direcionar e manter comportamentos relacionados ao cumprimento de uma tarefa ou objetivo, levando ao indivíduo dar o melhor de si.

O fato é que isso não é tão simples assim, é preciso ter as condições necessárias, o ambiente necessário, o estímulo certo. É preciso identificar as dificuldades que ocorrem nesses processos e estudar a maneira certa para que elas sejam contornadas ou sanadas, assim facilitando o progresso e andamento de cada indivíduo em prol de um objetivo.

É evidente que a situação de cada indivíduo o motiva de uma forma diferente, por exemplo, podemos ficar horas curtindo um hobby pessoal como: jogar futebol, caminhar, ou até mesmo pedalar sem que façamos esforço algum, mas quando se trata de trabalho nos sentimos extremamente entediados em fazer simples tarefas como operar uma máquina, estar em frente de um computador ou até mesmo manuseando as mais simples ferramentas, o diferencial está no prazer e satisfação que nos levam a fazer determinada coisa, e a motivação trabalha isso impulsionando o indivíduo agir e trabalhar como se estivesse curtindo um hobby pessoal.

É através do estado incomodado (ser competitivo, por exemplo) que a pessoa busca empreender algo. Não é fugindo das atividades, tanto pessoais quanto profissionais, que se encontrará uma condição adequada. Logo, quando se diz que o bom profissional é aquele que vai além do que se espera ao realizar mais e melhor, faz-se luz sobre a questão, não apenas por sua capacidade de superar, mas pelo ganho que se obtém, considerando-se que ocorrerá um maior desenvolvimento da sua motivação. Tal aumento produzirá ainda mais empenho e consequente resultado. (SIQUEIRA NETO,2016,p.83)

2.2 Definição de liderança

Liderança é arte de fazer com que as pessoas tenham vontade de fazer algo que você está convencido que tenha que ser feito, mobilizando-os a batalhar por objetivos, resultados através de funcionários engajados.

Essa definição é aprimorada e atualizada conforme a época que vivemos, podendo ter pontos de vistas diferentes de acordo com a opinião de cada um. A palavra liderança tem origem no inglês, pelo termo leader, que significa líder.

Liderança é o talento de comandar pessoas, atraindo seguidores e influenciando de uma maneira positiva e liberal o comportamento e a mentalidade dos indivíduos ali envolvidos. Ela pode nascer de forma natural, quando uma pessoa se

destaca nessa função sem que seja forçado a estar ali, ou elegido a estar ali, como também pode ser obrigado a assumir esta função.

Liderança é saber motivar e influenciar de forma carismática sua equipe, fazendo com que ela tenha bons resultados através das diretrizes estipuladas pelo líder e pela equipe principalmente, por que um bom líder sabe ouvir sua equipe acatando suas ideias e assim tomando decisões de forma conjunta: líder – equipe.

O líder tem como função unir os elementos da sua equipe em prol dos objetivos estabelecidos, a liderança está totalmente relacionada com a motivação, porque um líder eficaz sabe como motivar sua equipe.

Novas opiniões sobre o tema dizem que a liderança é um comportamento que pode ser exercitado e aperfeiçoado. As habilidades de um líder envolvem carisma, paciência, respeito, disciplina e, principalmente, a capacidade de influenciar os integrantes da equipe.

O processo de liderança é bastante complexo. Por isso, seus estudos costumam basear-se em diferentes abordagens, sendo que três delas são as mais discutidas. A primeira vê a liderança como uma combinação de traços pessoais. A segunda enfatiza o comportamento do líder. E a terceira pressupõe que as condições que determina a eficácia da liderança variam de acordo com a situação. (GIL, 2008, p. 221)

Conforme pode ser visto na citação acima este é um conceito arcaico definindo como se dava os líderes, mas o fato é, como dito anteriormente o conceito de liderança está sempre em transformação e atualização, já parou para imaginar daqui alguns anos como serão os líderes, com o avanço da tecnologia cada vez mais trocando mão de obra humana por máquinas e sistemas de informática.

É fato que atualmente o conceito aqui definido está em contraste com a época que vivemos, mas este não será nem o primeiro nem o último a ser descrito.

3 TEORIAS SOBRE MOTIVAÇÃO

Muitos de nós já sofremos com esse problema, e sentimos uma frustração que vem direto de uma motivação no trabalho. Mas, nem tudo está perdido. Existem algumas coisas importantes que contribuem para seu trabalho e que pode aumentar a sua motivação.

A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente. (VERNON, 1973, p.11).

O trabalho se torna mais instigador quando se está claro o que a pessoa sabe exatamente o que está realizando.

Outra chave para se manter motivado é saber que o trabalho que estamos realizando faz a diferença para algumas pessoas e, o impacto que você causa nos clientes é reconhecido pela empresa e parceiros de negócios.

Tente estruturar os seus dias, para que você possa trabalhar em diferentes tarefas, fazendo o uso de diferentes habilidades durante todo o dia.

Quando estimulamos partes diferentes do nosso cérebro, conseguimos recarregar nossa motivação.

Um dos fatores mais motivadores que você pode ter é o feedback sobre o seu trabalho.

Não apenas para proporcionar a sensação de um bom trabalho realizado, mas porque o feedback certo pode ajudá-lo a aprimorar suas habilidades ainda mais e ver a diferença que o seu trabalho está causando.

Com os novos desafios de produzir mais com menos a motivação ganha um papel importante nas organizações e estudar sua complexidade determinou algumas diferentes teorias:

- A Hierarquia de Necessidades de Maslow;
- A Teoria X e a Teoria Y de McGregor;
- Motivação-Higiene de Herzberg;
- O Modelo Comportamental de Motivação.

3.1 A hierarquia de necessidades de Maslow

As várias teorias sobre a motivação que partem do princípio que a pessoa mediante a estímulos adequados e as oportunidades passam a trabalhar pleno entusiasmo e motivação.

A teoria de Maslow estabelece que as pessoas não necessitam apenas de recompensa financeiras, mas também de respeito e atenção das pessoas próximas.

Abraham Maslow estabelece uma hierarquia de necessidades e qualifica em cinco grupos: fisiológicas, de segurança, social, de estima e de auto realização.

Figura 1. Hierarquia de necessidades de Maslow.



Fonte: Caio, Ramon.

As necessidades fisiológicas são as básicas para sobrevivência do ser humano tais como; alimentação, vestuário e habitação. Se essas necessidades não estiverem no padrão satisfatório, as pessoas não darão atenção a outros níveis.

A necessidade de segurança reporta a estabilidade, estar livre de ameaças e da privação das necessidades básicas. A principal preocupação é com o futuro e em manter seu próprio emprego.

A necessidade social refere-se as pessoas ter um bom relacionamento profissional e também particular e participar de vários grupos e de ser aceita pelo mesmo.

As pessoas já integradas no contexto satisfatório elas buscam estima, que nada mais é aprovação familiar, de amigos, da comunidade além da aprovação elas querem o reconhecimento profissional.

As pessoas totalmente resolvidas na sua vida profissional e na sua vida pessoal ela busca novos caminhos desafiadores que chamamos de auto realização, que engloba na sua diversidade, autonomia de tomada de decisões e seu crescimento profissional.

3.2 A teoria X e a teoria Y de McGregor

Na teoria de McGregor precisamos conhecer nossas características pessoais primeiro para podermos tentar motivar seu grupo profissional. Seguindo este sentido o psicólogo Douglas McGregor define dois tipos de gerenciamento a teoria X e a teoria Y que basicamente tratam do perfil de personalidade e comportamento dos empregados.

Teoria X que consiste no pressuposto que a maioria das pessoas não gostam da tarefa do trabalho, por isso precisam de estímulos de recompensa e disciplina. E seu trabalho tendem a ser mais individual.

Os princípios básicos da Teoria X são:

- As pessoas em situações comum, evitará sempre que possível o trabalho;
- Algumas pessoas só trabalham sob forte coação e precisam ser

forçadas, controladas para que se encorajem em cumprir os objetivos estipulado pela organização;

- As pessoas em sua maioria é preguiçoso e prefere ser dirigido, para evitar responsabilidades profissional e deseja sua própria segurança.

Teoria Y já estabelece que as pessoas enfrentam o trabalho com uma fonte de satisfação, dedicam-se para obter o melhor resultado possível e seu trabalho costuma ser partilhado com sua equipe assim é necessário que as empresas criem meios de trabalho que as pessoas possam dar seu melhor.

Os princípios básicos da Teoria Y são:

- O esforço físico e mental é empregado tão natural no trabalho, quanto em seus momentos de lazer pessoais de cada pessoa;
- Os indivíduos são habilidosos e originais, procuram solução para os problemas, acolhe a responsabilidade do trabalho, como à procura.
- Os trabalhadores têm a capacidade e a responsabilidade nas tarefas que tendem atingir objetivos pessoais e estratégicos das empresas;
- O trabalhador normalmente exerce suas funções com suas convicções.

Por isso exige mais benefícios para os trabalhos em que, o incômodo de desempenhar uma função seja desagradável.

Podemos compreender que na Teoria X as pessoas são motivadas pelo menor esforço, exigindo um acompanhamento por parte do líder. Já na Teoria Y, as pessoas são motivadas pelo máximo esforço, requerendo uma participação maior nas decisões e negociações essenciais ao seu trabalho.

Figura 2: Teorias X e Y de Douglas McGregor



Fonte: <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-as-teorias-x-e-y-de-douglas-mcgregor/>

3.3 Motivação-higiene de Herzberg

A teoria da motivação-higiene também conhecida como "a Teoria dos dois fatores de Herzberg foi desenvolvida pelo americano Frederick Herzberg, tendo como objetivo de identificar os fatores que causavam a satisfação e as insatisfação dos funcionários no ambiente de trabalho.

Herzberg, dividiu estes dois fatores em motivacionais e higiênicos.

Os fatores higiênicos são às condições físicas do ambiente de trabalho, benefícios sociais, políticas da organização, clima organizacional, oportunidades de crescimento, etc.

Basicamente são aqueles necessários para evitar que os colaboradores fiquem insatisfeito em seu trabalho, sendo estes fatores satisfatório para evitar que as pessoas fiquem desmotivadas.

Fatores Motivacionais referem-se às tarefas e o dinamismo dos relacionados com o cargo em si. Abrange a liberdade de decidir como executar o trabalho, uso perfeito de habilidades pessoais e da responsabilidade pelo trabalho, definição de metas e auto avaliação de desempenho.

Os fatores que causam a insatisfação dos empregados são estritamente ambientais, que não dizem respeito à tarefa desempenhada. São relacionados à essência das relações interpessoais, condições do ambiente de trabalho, salário etc.

Os fatores que causam a satisfação dos trabalhadores estão relacionados ao seu trabalho, à tarefa desempenhada, seu caráter, responsabilidade, promoções etc.

O quadro abaixo apresenta um resumo destes dois fatores:

Quadro 1: fatores de insatisfação e fatores de satisfação.

FATORES DE INSATISFAÇÃO	FATORES DE SATISFAÇÃO
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salario	Realização

Fonte: elaborado pelos próprios autores, 2017

3.4 O modelo comportamental de motivação

O comportamento é a maneira que um indivíduo age ou reage em seu meio ambiente com os estímulos que recebe.

O modelo comportamental de motivação consiste na consequência do comportamento em que se torna possível, controlar certos comportamentos mediante o manejo de seus efeitos e assim repetir o comportamento que foi de acordo da consequência favorável.

A grande vantagem do modelo comportamental é o maior controle que a gerencia tem nas organizações e com isso estimula analisar e diagnosticar o

comportamento e por que isso ocorre, com que frequência e saber identificar as consequências.

A preocupação mais correta não deve ser aquela que busca o que fazer para motivar pessoas, mas especialmente a que esteja voltada para estratégias que busquem evitar que elas desmotivem. Parece que só assim, aquele alto nível de expectativas que impele as pessoas do “menos” para “mais”, rumo aos seus próprios caminhos, não se desgastará como o decorrer do tempo. E haverá um renascimento a cada ato motivacional. (BERGAMINI, 1986, p. 8).

4 IDENTIFICAR AS CARACTERÍSTICAS E ESTILOS DE LIDERANÇA

A essência da liderança não é você adquirir poder, mas em instituir poder aos demais para traduzir seus projetos em realidade e manter ao longo do tempo, transformando o que se sabe em ação.

A Liderança é um segmento do qual as pessoas assumem posições de comandar ou mesmo chefiar um grupo com o objetivo de atingir um resultado, mais do que unicamente comandar, liderar é fazer todos trabalhem com um só objetivo e que gerem os resultados desejados pela empresa.

No ambiente organizacional, a liderança é a principal responsável pelos estímulos motivacionais. Ela deve formar um ambiente que ao mesmo tempo dê serenidade às pessoas e por outro lado provoque-as ao desempenho do trabalho, dos desafios. E a marca pessoal da liderança reflete diretamente nos resultados. (TADEUCCI, 2009, p.20)

O mecanismo de formação de líderes pode ser feito naturalmente e criando um ajuste onde a liderança é guiada para administrar as funções de forma a instruir os relacionamentos e extrair o maior empenho e comprometimento de cada trabalhador.

A liderança, praticada em um âmbito de relação e motivacional, requer agilidade, capacidade de ouvir e visão de futuro em ambientes em que prevalecem valores éticos, que consolidam a relação entre líderes e liderados, em busca dos mesmos objetivos.

4.1 Estilos de liderança

A idealização de um líder, nem sempre acaba sendo atingida, hoje nas empresas, podemos encontrar vários perfis de líderes.

Liderança autocrática:

É um estilo em que o líder tomar decisões sem comunicar ou pedir auxílio a sua equipe, ele é quem define o que, como, quando e o tempo de duração de cada tarefa.

Apesar da equipe produzir em grande quantidade neste tipo de liderança, ela em modo geral, reage de forma hostil e agressiva e se distanciando por medo, este estilo além de causar sinais de frustração desmotiva os colaboradores na organização.

Liderança democrática:

É uma liderança totalmente diferente da autocrática aonde o que conta é a participação da equipe no procedimento e nas decisões, acreditando que a opinião de todos é importante para o resultado final.

O líder tem um bom relacionamento com sua equipe e incentiva o grupo a ser interativo, participativo e encorajando a participação das pessoas a participa das tomadas de decisões e coordenação das atividades da equipe.

Liderança liberal:

O estilo liberal baseado na confiança da maturidade da equipe, deixando seus subordinados à vontade para exercerem suas atividades e tomar decisões.

A liderança liberal tem suas desvantagens perante ao grupo de trabalhadores, em geral eles ficam perdido e reage com insatisfação, além de possibilitar uma má qualidade no trabalho e o líder não ter sua hierarquia respeitado.

Liderança é o processo que uma determinada pessoa é capaz de exercer a influência sobre pessoas ou grupos para realização de objetivos em uma determinada situação, ou determinada tarefa. O líder é a pessoa que sabe ajustar todas as características de seus subordinados (CHIAVENATO, 2004, p.145).

4.2 Tipos de líderes**Líder técnico:**

É o líder em que tem o conhecimento técnico e científico da área em que

exerce seu trabalho;

Líder carismático:

É o líder que deixa o ambiente mais leve e amigável aos membros da equipe, na hora certa, no lugar certo, nas pessoas certas;

Líder motivador:

É o líder que estimular e sempre está presente e disposto e levando uma mensagem positiva e de confiança para equipe de trabalho.

É extremamente importante que os líderes de uma empresa conheçam os desejos e necessidades da sua equipe, para que seja possível determinar metas e desafios e que seu desempenho tenha um resultado satisfatório, tudo isso está relacionado diretamente ao ambiente em que este colaborador está inserido.

As organizações necessitam de um líder que assuma um papel inovador e que seja extremamente importante e que saiba motivar sua equipe de profissionais criando novas culturas e mostrando a direção e o impacto dessa gestão.

Para se tornar um bom líder os estilos de liderança ajudarão você equilibrar estas práticas e quando usar de acordo com a conveniência.

Não há uma forma de liderança certa ou incorreta, mas sim uma forma adequada que se ajusta a sua realidade, o bom líder consegue se moldar a cada situação, momento, ou grupo de trabalho.

5 RELAÇÃO ENTRE LÍDER E COLABORADORES

A relação entre líderes e colaboradores está diretamente ligada ao sucesso das empresas e é um fator crítico deste sucesso.

Equipes de alto nível de atuação são formadas por líderes que tem transparência em sua conduta, coerência entre diálogo e a prática, pois são referência para seus colaboradores.

Mais do que os administradores de pessoal e de recursos humano, os gestores de pessoas têm que desempenhar o papel de líder. Num contexto de gestão de pessoas, é necessário que elas vejam-se mais como colaboradores do que como subordinadas, pois requer-se sua adesão aos objetivos, políticas e missão da organização. Isso significa que os gestores precisam permanentemente atuar como líderes, já que liderança nada mais é do que a forma de direção baseada no prestígio pessoal e na aceitação dos subordinados. (GIL, 2008, p.216)

Os conflitos que acontecem em uma equipe se dá por que crescemos e aprendemos, que para você estar certo o outro precisa estar errado, quando o correto seria entender que ideias, são maneiras diferentes de executar certas atividades “diferente” não quer dizer que se estar certo nem que está errado, são simplesmente distintas as duas maneiras de se pensar.

Para este equilíbrio precisamos de uma equipe unida, num clima de compreensão, aceitação e respeito recíprocos entre os colaboradores.

Nossa principal função é o desenvolvimento o crescimento dos profissionais e para que isto aconteça e possa inspirar positivamente na organização temos que:

- Ser um facilitador dentro da organização;
- Conhecer o potencial e limitações de nossos colaboradores;
- Desenvolver a maturidade da equipe;
- Criar um ambiente de confiança mútua;
- Estabelecer canais de comunicação entre líder e liderado.

O mundo dos colaboradores, a não ser que alcance um equilíbrio pelo líder, torna-se em uma questão no qual todos funcionários contribuem com a sua parte, mas ninguém concretiza o que se planeja.

O universo dos líderes, a não ser que contrabalançado pelo dos colaboradores, torna-se uma burocracia absurda havendo uma barreira impedindo uma boa convivência entre os funcionários e os seus líderes.

Mas se um equilibra o outro, é possível haver criatividade e ordem, satisfação e missão.

5.1 Como fortalecer a relação

Não existem normas de quem deve tomar partido para um diálogo mais livre a fim de estabelecer um meio mais aberto. Compartilhar sucessos diários e dificuldades podem ajudar a melhorar a execução, e permite que o líder tenha mais liberdade de dar feedbacks, por exemplo. “O papel do líder é estimular seu funcionário e desenvolvê-lo. Para isso deve conhecê-lo, saber seus objetivos, sonhos e fatores de motivação. Para que isto ocorra, é imprescindível que o líder se comunique com seus liderados.” (AMATO, 2012)

O interessante é que o líder possa oferecer um ambiente de facilitação para o diálogo, de forma que seus colaboradores se sintam à vontade para interagir, questionar, compartilhar e confiar.

Um líder orientado para o empregado enfatiza as relações humanas de seu trabalho. Admite que todos os empregados são importantes e está atento para sua individualidade e necessidades pessoais. Já um líder orientado para a produção enfatiza a produção e os aspectos técnicos do trabalho. Os empregados tendem, pois, a ser vistos como instrumentos para alcançar os objetivos da organização. (GIL, 2008, p. 222)

Algumas falhas clássicas de um profissional sem o devido preparo para cargo de liderança:

- Não transmite claramente as metas para área;
- Não aplica feedback regularmente;

- Não treina sucessores por se sentir-se inseguro;
- Assume créditos de ideias de colaboradores perante seus superiores;
- Se distancia dos liderados sem estabelecer uma política de portas abertas;
- Não estimula a criatividade, autonomia e desenvolvimento, tornando os liderados dependentes.

O que era conhecido como relação chefe-empregado deve ser visto hoje como uma convivência líder-colaborador. Mais do que uma alteração, o subordinado, que antes estava predestinado a apenas obedecer ao líder, atualmente se sente à vontade para expor suas ideias e opiniões, e mesmo impor limites e dizer “não” ao seu superior.

6 A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO

É possível certificar que a liderança, ou seja, o próprio líder motiva equipes em relação ao trabalho e também influencie seu comportamento de modo que se torne mais efetivo em relação aos objetivos da empresa.

O papel do líder na atualidade, está interligado com o desenvolvimento de uma comunicação clara e o atrelamento da motivação de uma equipe, time ou grupo. A liderança é norteada através de atitudes, ousadia, postura comportamental, influência e principalmente com o foco na evolução dos negócios.

A verdade é que não existe liderança sem motivação, sendo assim inviável que haja motivação, ou seja, um motivo para agir, sem uma comunicação clara e direta. O líder que é motivado e motivador é fundamental numa organização, com um papel de extrema importância, com função estratégica em prol de que os objetivos da organização possam ser atingidos. Elencar um cargo de liderança, realmente não é fácil, exige bastante competência, dedicação e disciplina, pois se trabalha sob grande pressão para atingir os resultados, e para atingir esses resultados e metas depende-se das pessoas da equipe.

Dentro de uma organização, além ser necessário um nível considerável de motivação de seus funcionários, é extremamente importante que tenha um líder eficaz e que saiba motivar sua equipe de profissionais. Liderança é o processo que uma determinada pessoa é capaz de exercer a influência sobre pessoas ou grupos para realização de objetivos em uma determinada situação, ou determinada tarefa. O líder é a pessoa que sabe ajustar todas as características de seus subordinados (CHIAVENATO, 2004, p.145).

Liderar é uma qualidade que já nasce com o indivíduo ou é desenvolvida e trabalhada por ele, isso dependendo da sua necessidade. É uma habilidade muito procurada atualmente nas grandes empresas, porém o que se espera é muito além do que se tem, quando tratamos que o líder é um ser humano, que conduz outros seres humanos.

Líderes devem ser capazes de incentivar seus colaboradores através de recompensas de conteúdo moral, tocando suas emoções, estabelecendo valores que façam com que eles se sintam satisfeitos, afinal um líder motivador é aquele que

consegue manter sua equipe em alta, com as mais diversas ferramentas que possam ser aplicadas.

É fundamental que haja pessoas com características de liderança nas posições de gerenciamento das empresas, pois eles contribuirão para um bom ambiente de trabalho, estimulando e motivando aqueles que estão ao seu redor, auxiliando a resolver problemas, agindo através do exemplo e atendendo aos problemas individuais de cada colaborador, pois sem conhecer as individualidades de cada um é difícil motivá-los por igual, sendo assim sempre buscando o melhor para a empresa. Os colaboradores são motivados acima de tudo pela qualidade de seu trabalho e pelas relações que dão suporte a ele. Quanto mais motivado o colaborador estiver, maior será o conjunto de competências transformadas em ação prática, ou seja, no trabalho realizado com empenho propriamente dito.

Qualquer empresa pode obter melhores resultados criando motivos que levem as pessoas a aumentar seu padrão, atualmente é de extrema importância que as empresas visem formar líderes e agregar pessoas com este perfil em seus quadros de colaboradores, tendo isto em vista ressalta-se então, que, o líder motiva a equipe e deve estar preparado para motivar e estimular seus integrantes em relação ao trabalho, visando a torná-los mais eficazes no que diz respeito aos objetivos e metas da organização a que estão ligados.

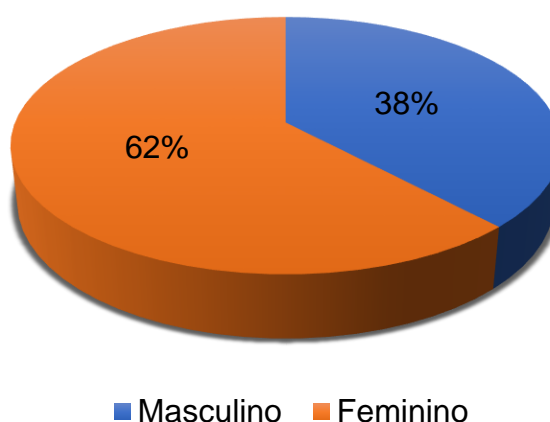
7 PESQUISA DO TEMA

A pesquisa foi realizada em abril de 2017, com uma amostra de 50 entrevistados, os dados foram coletados por meio de um questionário de 16 perguntas com escolha de alternativa sobre motivação e liderança.

7.1 Análise dos resultados

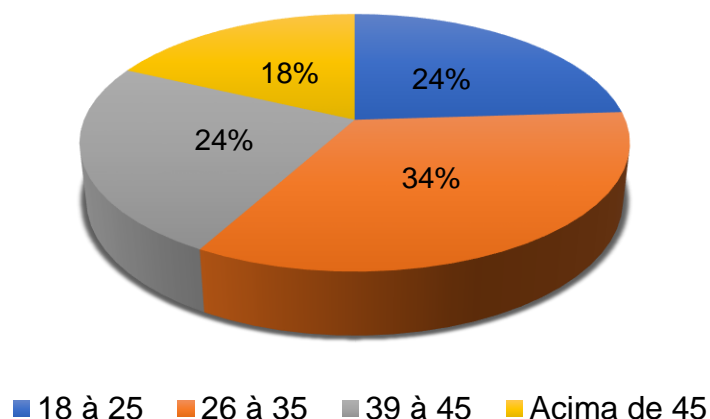
O questionário aborda o resultado que visa traçar um perfil dos respondentes.

Gráfico 01: Gênero do colaborador



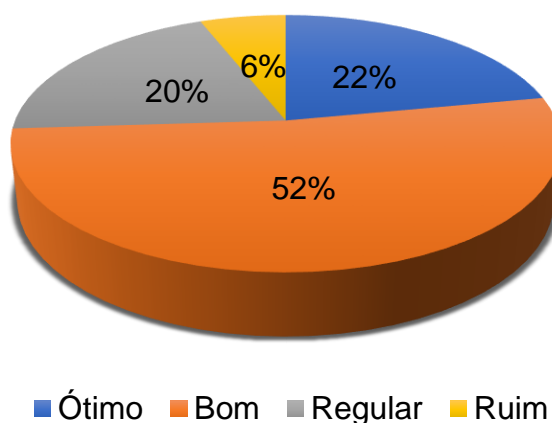
Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O Gráfico 1 referente à variável gênero dos entrevistados, mostra que 62% e do sexo feminino e 38% do sexo masculino. Vale ressaltar que a valorização da mulher no mercado, tem crescido a cada dia, ou seja, as empresas estão apostando mais no perfil feminino.

Gráfico 02: Faixa etária do coladorador

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017)

O gráfico 2 referente à variável Faixa Etária indica que 24% dos entrevistados estão na faixa etária de 18 a 25 anos, 34% estão na faixa de 26 a 35 anos, enquanto que 24% estão na faixa de 36 a 25 anos e 18% estão na faixa acima de 45 anos. Observa-se que os entrevistados em sua maioria são compostos em sua maioria de pessoas um pouco mais maduras.

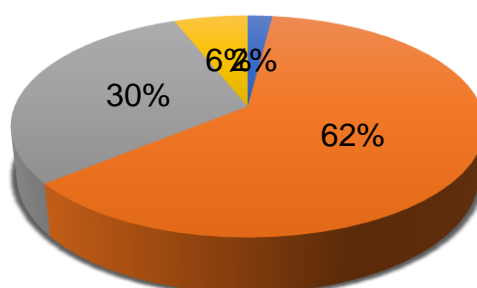
Gráfico 03: Motivação no trabalho

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 03 referente à variável de motivação do pesquisado no trabalho, 22% dos respondentes que o grau de motivação é ótimo, seguido de 52% responderam que seu grau de motivação é bom, 20% acreditam que seu grau de motivação é regular e só 6% acham que seu grau de motivação é ruim.

Chegamos à conclusão que a maioria das pessoas que responderam este quesito se encontram num grau de motivação bom que proporciona um bom rendimento no trabalho.

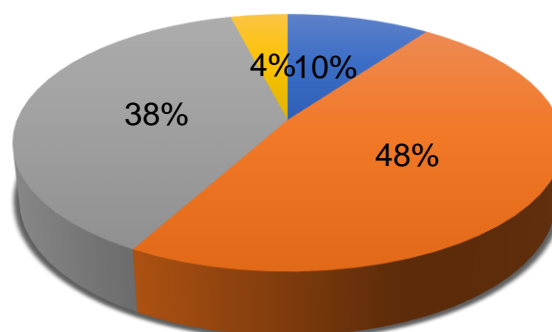
Gráfico 04: Reconhecimento no trabalho



■ Muito reconhecido ■ Reconhecido ■ Pouco reconhecido ■ Não reconhecido

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 04 referente à variável de reconhecimento pelo trabalho realizado na empresa exibe que 62% dos pesquisada sentem reconhecido pelo trabalho executado, seguidos por 2% muito reconhecido, 30% de pouco reconhecido e 6% de não reconhecido. Observa-se que na maioria dos entrevistados o reconhecimento pelo seu trabalho realizado predomina, esses dados demonstram confiança nas atividades desempenhadas e conseqüentemente uma maior produtividade.

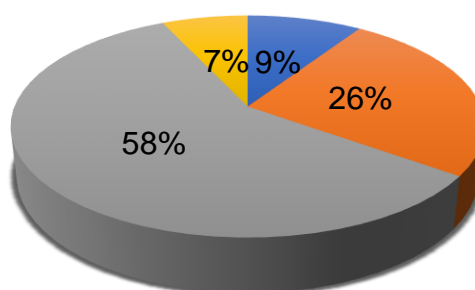
Gráfico 05: Realização profissional

■ Muito realizado ■ Realizado ■ Pouco realizado ■ Não realizado

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 05 referente à variável de realização profissional indica que 48% dos respondentes acham realizado profissionalmente, enquanto que 10% acham muito realizado, 38% acham pouco realizado profissionalmente já 4% não se acham realizado profissionalmente.

Neste ponto, os respondentes em sua maioria têm uma visão profissional de realização profissional.

Gráfico 06: Fatores que motivam

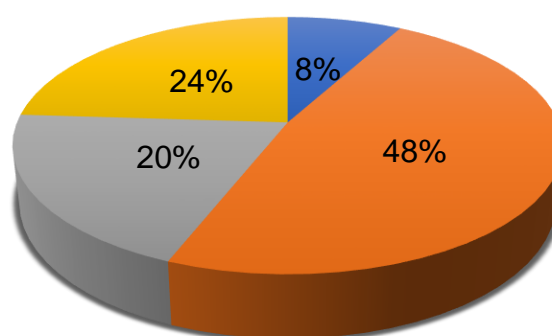
■ Melhor salário ■ Reconhecimento ■ Crescimento profissional ■ Estabilidade

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 06 referente à variável dos fatores que motivam no trabalho indica que 58% dos respondentes acham que o crescimento profissional é o elemento que os mais motivam no trabalho, seguido de 26% dos respondentes que determina que o reconhecimento eleva sua motivação, 9% dos respondentes acreditam que uma melhor remuneração motiva seu trabalho já 7% dos respondentes acreditam que elevam sua motivação é ter estabilidade no emprego.

Motivar é uma tarefa árdua, requer muito empenho por parte da gestão, mas elaborando uns planos de ação que proporciona esses reconhecimentos dos pontos que motivam as pessoas no trabalho facilitará o ambiente organizacional.

Gráfico 07: Benefícios oferecidos

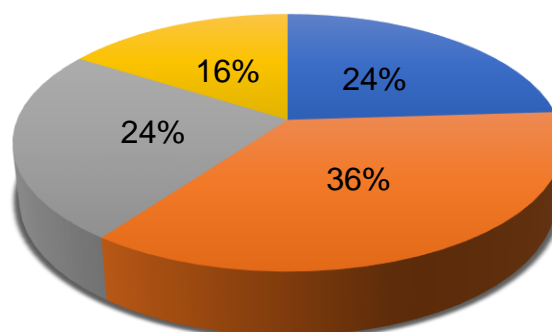


■ Muito satisfeito ■ Satisfeito ■ Pouco satisfeito ■ Insatisfeito

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 07 referente à variável benefícios oferecidos pela empresa demonstra que 48% dos respondentes declaram satisfeito com benefícios ofertados pela empresa que trabalham, enquanto 08%, afirmam que estão muito satisfeitos com os benefícios, 20%, acham pouco satisfeito com os benefícios ofertados e 24% estão insatisfeitos com seus benefícios.

É possível notar que os números entre a satisfação e a insatisfação, são aproximados, ou seja, as empresas necessitam ofertar benefícios que possam alavancar o grau de satisfação e com motivar seus colaboradores.

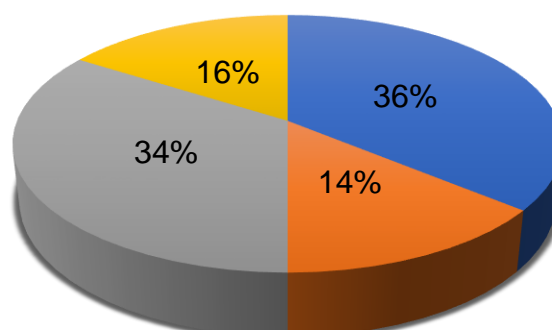
Gráfico 08: Consideração salarial

■ Satisfatório ■ Suficiente ■ Razoável ■ Insuficiente

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 08 referente à variável considerar seus salários atual exibe que 30% dos respondentes acham que os salários são suficientes, quanto que 24% acham que os salários são satisfatórios, seguidos de 24%, que acham que são razoáveis e 16% acham que os salários são insuficientes.

Nota-se aqui, que em sua maioria dos respondentes estão satisfeitos com seu salário atual, esta situação leva os colaboradores a motivação e consequentemente ao aumento produtivo.

Gráfico 09: Liberdade no trabalho

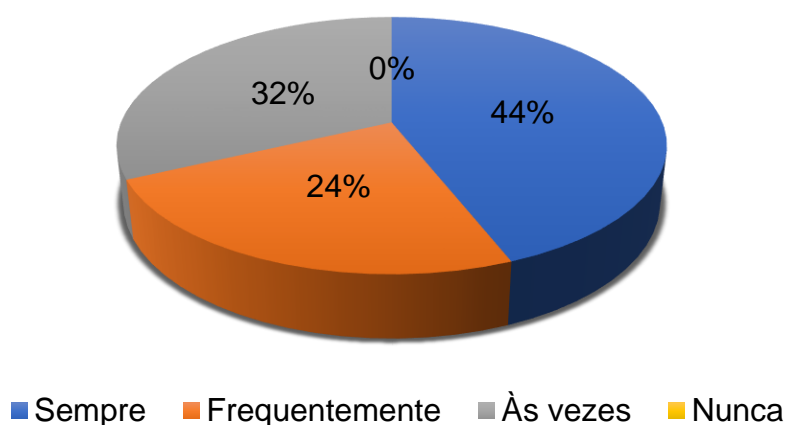
■ Sempre ■ Frequentemente ■ Às vezes ■ Muito raramente

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 09 referente à variável liberdade para sugerir melhorias na execução do trabalho indica que 36% dos respondentes dizem que sempre tem esta liberdade constantes de sua liderança, já 14% dos respondentes recebe esta liberdade frequentemente, enquanto que 34% afirmam que às vezes recebem esta liberdade e 16% dizem receber muito raramente esta abertura

É essencial para uma boa relação entre líder e liderado, que ocorra constantemente ou diariamente esta abertura através da estratégia de aplicação de feedback que se alinham os objetivos, o que contribuirá para ambas as partes.

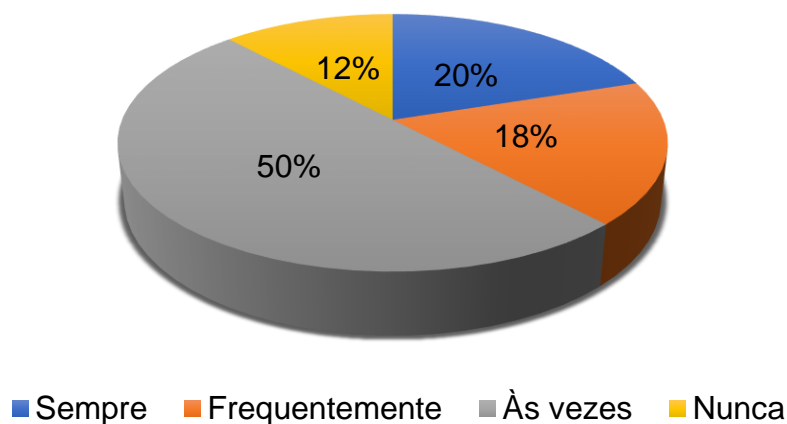
Gráfico 10: Ressalta qualidades das pessoas



Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 10 referente à variável percepção das qualidades alheias e as ressaltam para tal, a maioria dos respondentes 44% responderam que sempre as ressaltam, para 32% dos respondentes às vezes e 24% frequentemente.

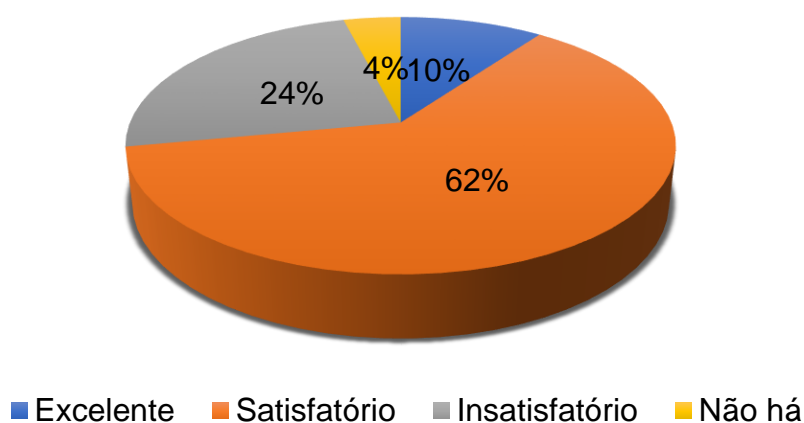
Ressalta-se nenhum respondente escolheu a alternativa **Nunca**, afinal, bons relacionamentos resultam em contribuições para a motivação, existem as mais variadas formas de se estreitar relacionamentos, com certeza reconhecendo as qualidade das pessoas é uma delas.

Gráfico 11: Assume liderança

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 11 referente à variável assumir a liderança em trabalho em equipe indica que 50% dos respondentes dizem que às vezes assume este papel de liderança, 20% dizem que sempre assume a liderança, 18% dos respondentes frequentemente assume este papel e 12% dos respondentes afirmam que nunca assume a liderança em atividades em equipe.

Neste caso, assumir a liderança é o diferencial competitivo, como por exemplo, a busca pela qualificação profissional levando a ganhos para ambas as partes.

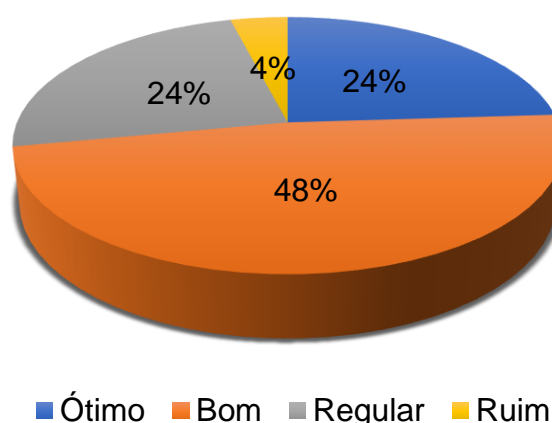
Gráfico 12: Comunicação líder e subordinados

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 12 referente à variável comunicação entre líder e seus subordinados indica que 62% dos respondentes acham satisfatória esta comunicação enquanto que 10% afirmam que é excelente, já para 24% dos respondentes a comunicação é insatisfatória e 4% dizem que não há esta comunicação.

O que vimos neste quesito é que a comunicação é satisfatória e essencial para uma boa relação entre líder e seus subordinados é através da comunicação que se alinham os objetivos

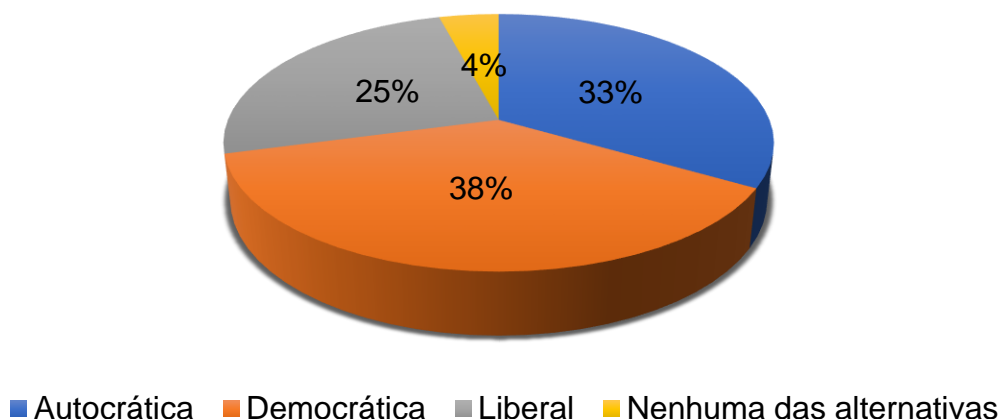
Gráfico 13: Relação com o líder



Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 13 referente à variável relacionamento com a Liderança, para tal, a maioria dos respondentes 48% classificaram com boa a relação, seguidos por 24% classifica como ótimo esta relação, 24% escolheram como regular a relação com o líder e 2% dos respondentes classificaram como ruim a relação.

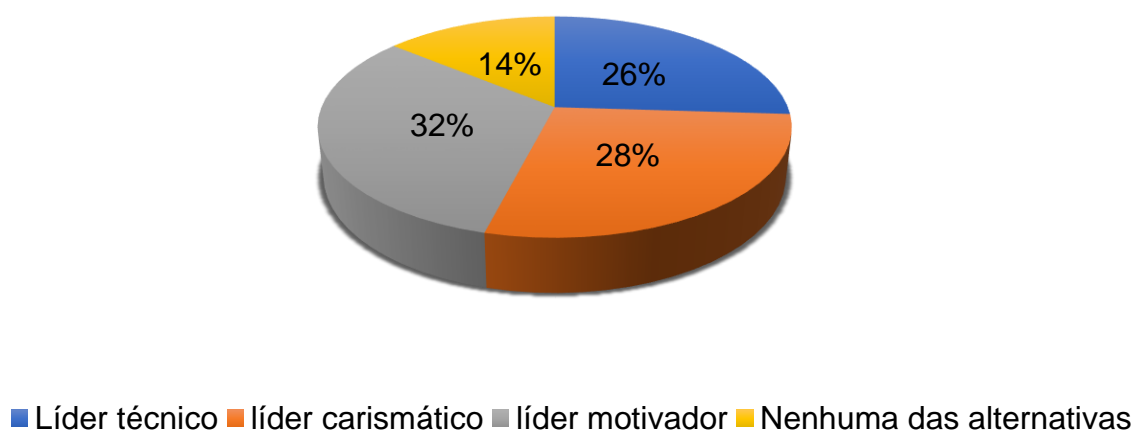
Considerando o percentual das respostas, observa-se que os relacionamentos se mantêm em uma média boa que contribui para a motivação dos colaboradores.

Gráfico 14: Como você vê a liderança na empresa

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

No gráfico 14 referente à variável qual a liderança na sua empresa, a liderança democrática atingiu 38% dos respondentes, a liderança autocrática corresponde a 33% dos respondentes, 25% responderam que vê uma liderança liberal na sua empresa e 4% dos respondentes não enxergam nenhum dessa liderança na empresa.

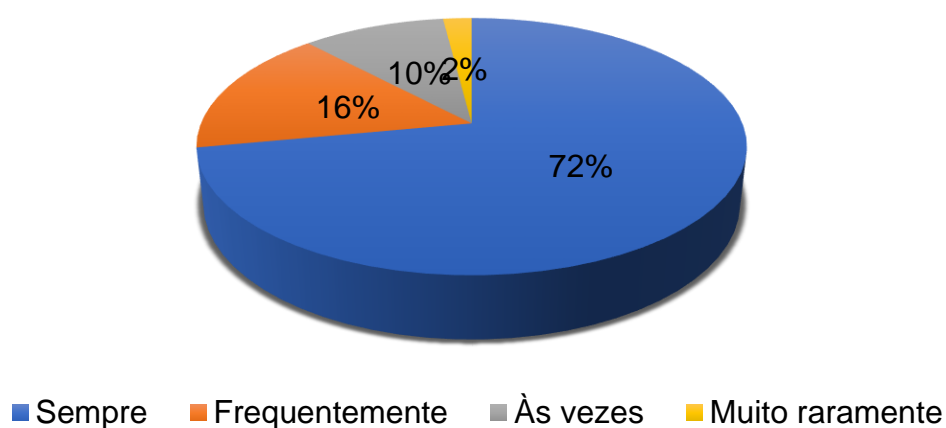
Vale ressaltar que neste quesito os respondentes que não enxergam nenhum tipo de liderança são baixos, mas a gestão precisa rever quais traços estão sendo utilizados pelos líderes.

Gráfico 15: Tipo de líder

Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 15 referente à variável Classificação do líder indica que 32% dos respondentes classifica ou se classificaria como um líder motivador, 28% dos respondentes como líder carismática, 26% como líder técnico e 14% dos respondentes não se encaixam e também não veem seus líderes nesses três tipos de líder.

Gráfico 16: Influência da liderança na motivação



Fonte: Pesquisa de campo elaborada pelos autores, Araraquara (2017).

O gráfico 16 referente à variável a influência do líder na motivação indica que 72% dos respondentes acreditam que o líder tem influência na motivação dos liderados, 16% dos respondentes dizem que é frequente esta influência da liderança na motivação dos colaboradores, enquanto 10% acredita que esta influência ocorre, às vezes, seguido por 2% que acham que muito raramente a liderança influencia na motivação.

Levando em consideração as respostas deste quesito, podemos ressaltar que as pessoas precisam ser lideradas por alguém e que esta influência poderá contribuir para a motivação delas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dos resultados obtidos neste estudo foi possível compreender não apenas as relações entre os estilos de liderança e os fatores motivacionais, mais também acreditamos que todas as empresas devem proporcionar as condições ideais de trabalho, para que os colaboradores se mantenham sempre motivados, tais como: salários condizentes, programas de benefícios, condições de trabalho, segurança, meio ambiente, plano de carreira, sistema de comunicação eficiente, etc.

As empresas, assim como os líderes, têm dificuldade em encontrar os estilos de liderança que melhor coadunam com o aspecto motivacional de seus colaboradores.

O líder deve estar disposto e ser capaz de inspirar e entusiasmar sua equipe, para extrair o melhor em relação ao trabalho, sendo assim, o principal desafio das organizações, no que condiz ao aspecto motivacional de seus colaboradores é reconhecer a individualidade de cada pessoa e trabalhar com foco naquilo que é positivo e que possibilita sua satisfação, para tão logo colher bons desempenhos e comprometimento destas pessoas no ambiente de trabalho, bem como suas colaborações com os objetivos e metas traçadas pela empresa.

Com aplicação do questionário e levando em consideração as respostas dos entrevistados, chegamos à conclusão que a maioria dos entrevistados se sentem realizados profissionalmente e levam muito em consideração o seu crescimento profissional nas organizações. Com esta realização, seu crescimento profissional e os benefícios ofertados pela empresa, o grau de motivação dos colaboradores eleva e reflete na sua vida profissional e também na sua vida pessoal.

Sendo assim, é possível considerar que é de suma importância o papel do líder na motivação dos seus liderados, pois a maioria sente-se mais estimulada, quando obtém reconhecimento de seu superior e também quando a uma boa comunicação sendo essencial para uma boa relação entre líder e liderado e para uma boa liderança e um diferencial competitivo nas organizações.

REFERÊNCIAS

- AMATO, Luciano. **A nova relação entre líder e subordinado**, 2012
Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/a-nova-relacao-entre-lider-e-subordinado>>. Acesso em: 18 mar. 2017.
- BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed Atlas, 1997, São Paulo.
- BISPO, Patricia. **10 Razões para o líder estreitar relacionamento com a equipe**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Dicas/6606/10-razoes-para-o-lider-estreitar-relacionamento-com-a-equipe.html>>. Acesso em: 02 mar. 2017.
- BRANCO, Augusto. **Frase de motivação**. Disponível em: <https://pensador.uol.com.br/frases_de_motivacao/>. Acesso em 21 abr. 2017.
- CAMPOS, Marcelo. **O que é motivação, conheça o conceito e as principais teorias**. Disponível em: <<http://www.esoterikha.com/coaching-pnl/o-que-e-motivacao-conceito-e-principais-teorias-da-motivacao-definicao.php>>. Acesso em: 26 ago. 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. Elsevier editora Ltda, 2003, 7 ed. rev. E atual, rio de janeiro.
- COMUNICAÇÃO, **A nova relação entre líder e subordinado**, 2012.
Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/a-nova-relacao-entre-lider-e-subordinado>>. Acesso em: 18 mar. 2017.
- CONSORTI, Julio Cesar. et al . **Os tipos de líderes da atualidade**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/estilos-de-liderana-os-tipos-de-lderes-da-atualidade/>>. Acesso em: 07 out. 2016.
- COSTA, Paula Cristina. **Motivação no trabalho**, 2010. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho/>>
Acesso em: 02 mar. 2017.
- DE SÁ, Angela Sueli Oliveira. **Influência do líder na motivação de sua equipe**, 2014. Disponível em: <<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/a-influencia-do-lider-na-motivacao-de-sua-equipe>>. Acesso em: 02 mar. 2017.

DOS SANTOS, Helena Oliveira. et al. **Motivação e liderança nas organizações**. Disponível em: <http://www.revistareage.com.br/artigos/setima_edicao/01.pdf> Acesso em: 02 mar. 2017.

FARIA, Carlos Alberto. **Definição de liderança**. Disponível em: <http://merkatius.com.br/10_boletim/73.htm> Acesso em: 02 mar. 2017.

FERNANDES, André Bartholomeu. **As 10 maiores citações de liderança de todos os tempos**, 2014. Disponível em: <<https://jornaldoempreendedor.com.br/destaques/lideranca/as-10-maiores-citacoes-de-lideranca-de-todos-os-tempos/>>. Acesso em: 02 mar. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. Atlas s.a, 2008, 1 ed 8 reimpr, são Paulo.

GRUBER, Lucianne Secco. **Histórico da teoria da liderança**. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Lideranca/004%20%20Lideran%E7a%20%20Habilidades%20e%20caracter%EDsticas%20do%20%20%20EDder%20nu%20org%20banc%E1ria%20-%20DISSERTA%C7%C3O.pdf> Acesso em: 04 fev. 2017.

HERSEY, Paul; Blanchard, Kenneth H. **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional**. Editora pedagógica e universitária Ltda., 1986.

JRMCOACHING. **Definição de liderança**: O que os principais Teóricos dizem sobre esse conceito. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-conceito-de-lideranca-definicao-e-significado/>> Acesso em 02 mar. 2017.

KAYO, Ramon. **Imagem hierarquia de necessidades de Maslow**. Disponível em: <<http://ramonkayo.com/conceitos-e-metodos/o-que-e-a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>>. Acesso em: 18 mar. 2017.

LACERDA, Humberto de Oliveira. **Tipos e estilo de liderança: qual o seu enquadramento**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Artigo/9331/tipos-e-estilos-de-lideranca-qual-o-seu-enquadramento.html>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

LIMA, Rodrigo. **O que é liderança**. Disponível em: <<http://www.empreendedoresweb.com.br/o-que-e-lideranca/>> Acesso em: 07 out. 2016.

MARQUES, Jose Roberto. **Tipos de liderança e seus reflexos no comportamento organizacional**. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/tipos-de-lideranca-e-seus-reflexos-comportamento-organizacional/>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

NATAL, Alessandro, **A relação entre líderes e seus colaboradores: o segredo do sucesso**, 2012. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/alessandro-natal/a-relacao-entre-lideres-e-seus-colaboradores-o-segredo-do-sucesso>>. Acesso em: 18 mar. 2017.

PERIARD, Gustavo. **Tudo sobre a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg**. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/>> Acesso em: 01 mar. 2017.

SIGNIFICADOS. **O que é motivação**. Disponível em: <<http://www.significados.com.br/motivacao/>>. Acesso em: 26 fev. 2016.

_____. **Significado de liderança**. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/lideranca/>> Acesso em: 07 out. 2016.

SIGNIFICADOSBR. **O que é liderança**. Disponível em: <<https://www.significadosbr.com.br/lideranca>> Acesso em 02 Mar. 2017.

SILVA, Caroline Machado Castilhos. et al. **A influência da liderança na motivação da equipe**, 2011. Disponível em: <http://www.castelobranco.br/sistema/novoenfoque/files/13/artigos/17_Roberta_e_Caroline_Prof_Ruiz_VF.pdf>. Acesso em 17 mar. 2017.

SIQUEIRA NETO, Armando Correa de. **Gestão do novo líder**. São Paulo, 2016.

VERNON, M. D. **Motivação humana**. Tradução Luiz Carlos Lucchetti. Petrópolis, Ed. Vozes, 1973.

TADEUCCI, Marilsa de Sá Rodrigues. **Motivação e liderança**. IESDE Brasil s.a, Curitiba, 2009

YOUTUBE. **Gestão de pessoas: motivação e liderança – Liderança - Parte 01/02**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=5mljquKikA>> Acesso em: 20 nov. 2016.

APÊNDICE

Apêndice a – Quesitos abordados para a entrevistas

1 - Gênero do colaborador.

() Masculino

() Feminino

2 - Faixa etária do colaborador.

() 18 à 25

() 26 à 35

() 36 à 45

() Acima de 45

3 - Qual o seu grau de motivação no trabalho?

() Ótimo

() Bom

() Regular

() Ruim

4 - Sente-se reconhecido pelo trabalho que executa na empresa?

() Muito Reconhecido

() Reconhecido

() Pouco Reconhecido

() Nem um Pouco Reconhecido

5 - Em termos de realização profissional, como você se sente?

() Muito Realizado

() Realizado

() Pouco Realizado

() Nem um Pouco Realizado

6 - Qual dos fatores mais motivam você no trabalho?

- Melhor Salário
- Reconhecimento
- Crescimento Profissional
- Estabilidade

7- Como você se sente em relação aos benefícios oferecidos pela empresa?

- Muito Satisfeito
- Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Insatisfeito

8 - Como considera seu salário atual?

- Satisfatório
- Suficiente
- Razoável
- Insuficiente

9 - Você tem liberdade para sugerir melhorias na execução no seu trabalho?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Muito Raramente

10 - Você percebendo as qualidades alheias as ressalta?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes
- Nunca

11 - Você assume a liderança do trabalho em atividades em equipe?

- Sempre
- Frequentemente
- Às vezes

() Nunca

12 - Como você vê a comunicação entre o líder e seus subordinados?

() Excelente

() Satisfatório

() Insatisfatório

() Não há

13 - Como você classifica sua relação com seu líder?

() Ótimo

() Bom

() Regular

() Ruim

14 - Como você vê a liderança na sua empresa?

() Autocrática

() Democrática

() Liberal

() Nenhuma das alternativas

15 - Em que tipo de líder você se classifica ou classificaria?

() Líder técnico

() Líder carismático

() Líder motivador

() Nenhuma das alternativas

16 - Você acha que a liderança influencia na motivação dos colaboradores?

() Sempre

() Frequentemente

() Às vezes

() Muito Raramente

ANEXO – Termo de Autorização de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em recursos humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Motivação e liderança: ferramentas de avaliação de um líder”** apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 27 de Junho de 2017.

Nome	RG	Assinatura
Ana Claudia Anselmo	16.177.421-0	
Anderson Willians Camargo	32.744.524-5	
Elvis Eduardo Orlando	47.826.664-9	
Leonardo Henrique da Silva	44.332.417-7	

ANEXO – Declaração de Autenticidade**DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE**

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em recursos humanos** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Motivação e liderança: ferramentas de avaliação de um líder”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 27 de Junho de 2017.

Nome	RG	Assinatura
Ana Claudia Anselmo	16.177.421-0	
Anderson Willians Camargo	32.744.524-5	
Elvis Eduardo Orlando	47.826.664-9	
Leonardo Henrique da Silva	44.332.417-7	