

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ENIAC**

MARIANNA BARTELOTTI RA 298312020

MAYRA BLAZECHI RA 295542020

THAMIRIS OLIVEIRA RA 217642021

**MOTIVAÇÃO TRANSFORMADORA: IMPULSIONANDO A QUALIDADE DE  
VIDA NO TRABALHO**

GUARULHOS

2023

# **MOTIVAÇÃO TRANSFORMADORA: IMPULSIONANDO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

## **RESUMO**

Atualmente as empresas vêm impulsionando a Motivação Transformadora para melhorar a qualidade de vida no trabalho, percebendo e reconhecendo como é importante um ambiente corporativo saudável e motivador para o bem-estar de cada um, e ótimos desempenhos para a empresa. O principal objetivo é averiguar fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho que influenciam a motivação dos colaboradores. A motivação está relacionada com estímulos internos e externos que propõem aos funcionários atingirem as metas estabelecidas. Realizamos pesquisas no método bibliográfico em livros, artigos, em busca de conhecer, analisar e explicar contribuições sobre o assunto, e pesquisas quantitativas, por questionários para coleta de informações, mediante técnicas estatísticas. Também é apontada a importância de uma empresa ser bem organizada, ter lideranças efetivas, programas para serem colocados em prática, tudo visando os resultados do estudo de mostrar como a motivação faz diferença no ambiente de trabalho e colabora para maior engajamento, satisfação, desempenho, contribuindo para uma cultura organizacional mais saudável e inspiradora.

**Palavras-chave:** Motivação; Cultura organizacional; Engajamento; Qualidade de vida no trabalho.

## **ABSTRACT**

Companies are currently promoting Transformative Motivation to improve the quality of life at work, realizing and recording how important a healthy and motivating corporate environment is for the well-being of each person, and excellent performance for the company. The main objective is to verify factors related to quality of life at work that influence employee motivation. Motivation is related to internal and external stimuli that encourage employees to achieve conditional goals. We carry out research using the bibliographic method in books, articles, in

search of knowing, analyzing and explaining contributions on the subject, and quantitative research, using questionnaires to collect information, using statistical techniques. The importance of a company being well organized, having effective leadership, programs to be put into practice is also highlighted. All of this brings the results of the study to show how motivation makes a difference in the work environment and contributes to greater engagement, satisfaction, performance , contributing to a healthier and more inspired organizational culture.

## **Introdução**

A qualidade de vida no trabalho (QTV) atualmente se dá pelo conjunto de condições, ambiente e fatores que afetam a satisfação, bem-estar e desempenho dos colaboradores em seus locais de trabalho, pois o clima organizacional pode causar muitos problemas. Segundo Gil (2001), as pessoas precisam se sentir valorizadas e estar felizes com as atividades que executam na empresa para que possam ser produtivas. No passado, pouco se falava sobre (QTV), e não era visto como algo que interfere nos resultados, não tinha ferramentas, feedbacks para saber como está o cenário da empresa entre colaboradores, e a motivação se dava pela conversa. Para o futuro podemos a motivação transformadora desempenhar um papel fundamental na melhoria da qualidade de vida no trabalho, influenciando positivamente o bem-estar e o desempenho dos colaboradores.

### **Como a falta de motivação com os colaboradores pode afetar a qualidade de vida no trabalho?**

Como hipóteses, acredita-se:

**Hipótese 1:** Entendendo que a motivação é impulsionadora da QVT, os colaboradores tendem a experimentar maior satisfação com suas tarefas, relacionamentos no ambiente de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional;

**Hipótese 2:** Implantando programas de incentivo, treinamentos, os funcionários estão mais

envolvidos em suas tarefas e com a organização como um todo, o que resulta em uma melhoria entre motivação, engajamento e QVT;

**Hipótese 3:** Liderança eficaz desempenha um papel crucial na motivação dos funcionários e consequentemente, na melhoria da qualidade de vida no trabalho.

A motivação dos colaboradores justifica-se como um impacto profundo nos resultados de uma empresa. Equipes motivadas demonstram maior produtividade, qualidade de trabalho e criatividade. Estratégias eficazes incluem conhecimento, oportunidades de desenvolvimento e um ambiente que promova o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o que resulta em equipes comprometidas, motivadas, e contribui para o sucesso da empresa.

## **Objetivos**

**Objetivo geral:** Implementar a (QVT), promovendo um ambiente de trabalho saudável, produtivo e sustentável, focado no bem-estar e na qualidade de vida dos colaboradores, resultando em maior motivação e satisfação, engajamento e eficiência no desempenho das atividades.

### **Objetivos específicos:**

- Promover a liderança inspiradora;
- Criar um canal de comunicação online para sugestões e feedback dos funcionários;
- Trazer um programa de treinamento interno com tópicos relevantes, workshops e habilidades de comunicação;
- Reconhecer e recompensar funcionários que buscam aprimoramento profissional;
- Aumentar o reconhecimento e recompensas personalizadas;
- Criar um ambiente físico mais motivador para melhorar o clima organizacional.

## **Metodologia**

Para a realização deste artigo foi utilizado a pesquisa bibliográfica em fontes acadêmicas, livros, artigos científicos e materiais relacionados à motivação no trabalho, teorias motivacionais, qualidade de vida no trabalho e motivação transformadora, que irá fornecerá um levantamento de dados, através de pesquisas internas na própria organização para avaliar o nível de motivação dos colaboradores o por meio de questionários. Também foi utilizado o estudo de caso que de acordo com Lima (2004 p. 36), o questionário refere-se a uma técnica de coleta de dados utilizada em pesquisas de campo de caráter quantitativo, com essa base na revisão bibliográfica, nos estudos de caso e nos dados coletados, desenvolva estratégias personalizadas para implementar a motivação, desenvolvendo estratégias e garantindo a comunicação clara com os colaboradores sobre as mudanças propostas identificar o que está funcionando bem e o que precisa ser ajustado.

## **Desenvolvimento**

No início do processo, definimos claramente o tema da pesquisa, que é a motivação transformadora no contexto da qualidade de vida no trabalho, estabelecemos os objetivos específicos da pesquisa, como identificar os fatores que influenciam a motivação dos colaboradores e entender como isso afeta a qualidade de vida e o desempenho na empresa e a satisfação na empresa. Segundo Bzuneck (2009), a motivação pode ser entendida como um fator psicológico ou um conjunto de fatores. A motivação leva a uma escolha, instiga ou faz iniciar um comportamento direcionado a um objetivo, e ainda assegura a persistência em continuar e enfrentar os obstáculos ou fracassos que surgem no percurso.

O primeiro passo foi realizar uma avaliação abrangente do clima organizacional atual. Isso envolve a coleta de dados por meio de pesquisas de satisfação dos funcionários, entrevistas individuais e análise de indicadores-chave de desempenho. Essa análise nos fornecerá informações valiosas sobre as áreas que requerem atenção e melhorias em relação à motivação.

Com base nos resultados da avaliação, definiremos objetivos claros e mensuráveis para o projeto de motivação. Esses objetivos podem incluir metas de aumento na satisfação dos funcionários, redução da rotatividade, melhoria no desempenho e aumento na participação em programas de desenvolvimento profissional.

Reconhecemos que cada funcionário é único e, portanto, as estratégias de motivação devem ser personalizadas. Isso inclui o desenvolvimento de programas de reconhecimento e

recompensas, oportunidades de aprendizado individualizado e planos de carreira que atendam às necessidades e aspirações de cada funcionário.

O papel da liderança na motivação não pode ser subestimado. Por isso se faz importante o treinamento dos nossos líderes para aprimorar suas habilidades de comunicação, capacidade de inspirar e apoiar suas equipes. Líderes inspiradores desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente motivador.

Implementar uma comunicação interna mais transparente e uma cultura de feedback aberto para que os funcionários possam entender claramente os objetivos da empresa, bem como como o seu trabalho contribui para esses objetivos. O feedback construtivo será encorajado para promover o crescimento e o aprimoramento contínuos.

### **Considerações finais**

A motivação transformadora no ambiente de trabalho é essencial para impulsionar o sucesso de uma organização, assim como a QVT afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual. Cultivando uma cultura que promove a motivação transformadora entre os funcionários que vai além da simples realização de tarefas e envolve a capacidade de inspirar os funcionários a alcançar metas mais elevadas e a contribuir de maneira excepcional para o sucesso da empresa e uma cultura organizacional positiva.

## **Referências bibliográficas**

BORUCHOVITCH, E.; BZUNECK, J. A. (Orgs.). **A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea**. 4. ed. Petrópolis, 2009. cap. 1, p.9-36. (acesso: 29/08/2023)

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. **Como transformar RH de um centro de despesa em um centro de lucro**. São Paulo: Makron Books, 1996. (acesso: 29/08/2023)

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001. (acesso: 29/08/2023)

LIMA, Manolita Correia. Monografia: **a engenharia da produção acadêmica** – São Paulo: Saraiva, 2004. (acesso: 31/08/2023)