



Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas

A MOTIVAÇÃO COMO FATOR DE INFLUÊNCIA PARA O DESEMPENHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE CONSULTORES DE VENDAS EXTERNA DE UMA EMPRESA DO SETOR AUTOMOBILÍSTICO DE IMPERATRIZ-MA.

MOTIVATION HOW TO INFLUENCE FACTOR FOR PERFORMANCE AND SALES CONSULTANTS PROFESSIONAL QUALIFYING EXTERNAL COMPANY AUTOMOTIVE SECTOR OF EMPRESS IMPERATRIZ-MA.

Martusa Macena da Conceição¹
Sandna Noleto de Araujo²
Janara Pereira dos Santos Borges³
Marilsa de Sá Rodrigues⁴
Iracema Rocha da Silva⁵

RESUMO

Este artigo tem por finalidade, averiguar a importância da motivação como fator de desempenho e qualificação profissional de colaboradores de uma empresa do setor automobilístico de Imperatriz – MA. Para embasar o estudo e fomentar a importância do tema participaram da pesquisa 18 colaboradores e 2 gestores. As entrevistas foram feitas por coleta de dados utilizando-se o critério qualitativo a fim de obter melhor amparo do tema pesquisado. Após o cruzamento de dados pode-se observar que os colaboradores usam a ferramenta motivação em prol do alcance de suas metas como também dos objetivos pessoais e profissionais. Nesse contexto, pode-se dizer que a motivação é um fator de influência para o desempenho dos colaboradores proporcionando uma maior eficiência nos processos e na execução de suas tarefas.

Palavras chave: Motivação, colaboradores, gestores, desempenho.

ABSTRACT

This article aims, to determine the importance of motivation as a performance factor and professional qualification of employees of an automobile company Imperatriz - MA. To support the study and promote the importance of the topic in the survey 18 employees and 2 managers. The interviews were conducted by data collection using qualitative criteria in order to achieve better protection of the research topic. After the crossing of data can be observed that employees use motivation tool towards achieving their goals as well as personal and professional goals. In this context, it can be said that motivation is a factor of influence on the performance of employees providing greater efficiency in processes and execution of their tasks.

Keywords: Motivation, employees, managers, performance.

¹ Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Maranhão - UEMA.
martusa.macena@hotmail.com

² Professora orientadora. Mestranda em Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté – UNITAU. Especialista em Marketing e Recursos Humanos e MBA em Gestão Empresarial.

³ Professora participante. Administradora. Mestranda em Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté – UNITAU.

⁴ Professora participante. Doutorado em Administração pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.

⁵ Professora participante. Administradora. Mestranda em Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté – UNITAU.

Conceição, M.M; Araújo, S.N; Borges, J.P.S; Rodrigues, M.S; Silva, I.R.. A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas V.1, Nº2, p. 41-64, Mar./Abr.2016. Artigo recebido em 17/02/2016. Última versão recebida em 22/03/2016. Aprovado em 27/03/2016.

1 INTRODUÇÃO

O tema motivação tem sido um dos fatores mais influentes relacionados ao comportamento humano nos últimos tempo. Através disso, as organizações têm mostrado cada vez mais interessadas em desenvolver técnicas que permitam a compreensão desse mecanismo, a fim de entender o que move os colaboradores.

Com o mundo cada vez mais competitivo a motivação das pessoas está sendo um diferencial bastante valorizado pelas organizações. Pois, através dela é possível que o trabalho seja realizado com maior qualidade proporcionando assim, melhores resultados. (GIL 2008 p. 96) afirma que “A motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da empresa”.

Entretanto, a motivação é impessoal, e está intrinsecamente ligada ao estado de espírito dos indivíduos, haja vista que os reflexos positivos da motivação sejam evidenciados é indispensável que o bem estar esteja presente nesse processo motivacional. Além disto, a motivação pode vir por uma causa interna do próprio indivíduo, isto é, de fatores subjetivos.

Dado o exposto, esse trabalho objetivou em trazer a seguinte problemática: De que forma a motivação influencia no desempenho e qualificação profissional de consultores de vendas externa de uma empresa do setor automobilístico de Imperatriz – MA?

Em seguida a pesquisa teve como objetivo geral a finalidade de investigar de que forma o processo de motivação influencia no desempenho dos consultores de uma empresa do setor automobilístico de Imperatriz – MA. Por conseguinte teve como objetivos específicos: (I) Identificar o perfil dos gestores; (II) Identificar o perfil dos colaboradores; (III) Averiguar as formas de motivação desenvolvidas pelos gestores; (IV) Investigar os fatores que influenciam a motivação de colaboradores na organização.

2 CONCEITOS DE MOTIVAÇÃO

A palavra motivação vem do Latim “*moveres*”, que significa mover. Esta influência no direcionamento para um objetivo, uma vez que funciona como forma de buscar movimentos para se chegar a uma determinada finalidade. Partindo desse pressuposto, se tornará mais fácil cultivar e/ou aplicar métodos para que os colaboradores se sintam

motivados, pois quem lhes causa algum tipo de inspiração elenca um novo ânimo e estes começam a agir em prol de novas conquistas. Segundo Maximiano (2012) motivação é uma palavra com diversos significados, assim sendo, a palavra motivação indica as causas ou os motivos que produzem determinado comportamento, seja ele qual for.

Salienta-se ainda que a motivação possa ser a elevada condição de esforço agregada a um determinado fim, com o intuito de satisfazer o ego dos indivíduos. Esse esforço basicamente é movido por uma dose de ansiedade que impulsiona-a conseguir o que se almeja. Chiavenato (2000) defende que as necessidades humanas assumem formas e expressões que variam conforme o indivíduo. A intensidade das necessidades e sua manifestação são variadas e obedecem as diferenças individuais entre as pessoas.

A motivação é um fator individual, interno e inerente. É algo situacional e recai de forma diferente em cada indivíduo. Portanto, o que gera motivação para determinada pessoa, pode não gerar para outro, como também, o que serviu de motivação em um verificado momento, pode não servir num segundo momento.

2.1 MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A motivação é essencial, no que tange o sucesso empresarial, pois o indivíduo sente-se realizado no desempenhar de uma função ou mesmo quando ocupa o espaço de liderança de um determinado setor. Vroom (1997) alude que o sucesso é um tipo de motivação que não nasce sozinho, ele está interligado à tecnologia adotada na organização, como do desempenho e da qualidade exercida pelas pessoas que ali trabalham em torno de um mesmo objetivo. O sentido do trabalho e da motivação deve estar em conformidade com os valores e cultura da organização.

Logo, pode-se alegar que a motivação é fato gerador do processo de inovação, pois quanto mais motivados os colaboradores estiverem, melhores e novas práticas irão desempenhar a fim de atingir o ápice do sucesso. Deste modo, tais inovações permitirão o alcance da competitividade das organizações e o sucesso do colaborador.

Observa-se que muitas organizações não contam com gestores qualificados, pois há uma fragilidade para administrá-los e motivá-los, alguns gestores tornam-se imediatistas visando somente as soluções rápidas para motivar a sua equipe, como se houvesse uma fórmula pronta para promover a eficiência.

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

Contudo, existe uma inclinação de várias empresas para a descoberta da melhor fomentação da motivação, com o intuito de que estas empresas valorizem seus colaboradores e se comprometam com a ascendência profissional.

“A verdade é que, no momento em que uma empresa decide democratizar a informação internamente, permitindo que o seu público interno saiba mais sobre gestão, processos, produtos, mercados, desafios, etc., acaba fazendo com que todos se sintam parte do processo. Isso determina um nível maior de motivação pelo simples fato de colocar as pessoas numa posição de importância”. Brum (2008, p.28).

Diante deste cenário, fica claro que a motivação é um fator determinante no rendimento de cada colaborador, embora não seja o ponto preponderante. Um dos grandes desafios das organizações hoje tem sido criar um ambiente de trabalho motivador e como tornar seus profissionais cada vez melhores e menos desmotivados com a rotina estressante que os acometem diariamente.

2.2 FATORES DE MOTIVAÇÃO

As necessidades são os fatores motivadores da conduta do homem, elas são individuais e essenciais aos indivíduos. Não há como criar necessidades para uma pessoa, portanto o que pode-se fazer é promover ou inibir a satisfação dessas necessidades. Entende-se que as necessidades individuais se renovam a cada período, assim, quando um objetivo é finalizado, surgirão outros a serem alcançados.

Concernente a isto Maximiano (2000) menciona que quanto mais contente a pessoa estiver com seu salário, menor será sua disposição para reclamar desse aspecto de sua relação com a empresa. Conseqüentemente, maior a satisfação do trabalhador com o ambiente de trabalho.

Entretanto, é preciso identificar as principais formas de motivação para cada indivíduo. Partindo disto, é nítido o que de fato deve ser feito para impulsionar sua carreira. Fatores motivadores estão ligados a energias internas que definem o grau de empenho e afinidade ao que alguém quer e precisa, tanto para a sua vida profissional, quanto para pessoal.

Logo, vê-se que as pessoas são motivadas não somente através de recompensas financeiras, mas há um leque de formas motivacionais além daqueles ‘clichês’ relacionados a premiações e bonificações. Todavia, o indivíduo busca reconhecimento profissional para satisfazer as suas necessidades básicas. E a motivação pode ser ocasionada por maiores

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

responsabilidades concedida, por oportunidades geradas, por aceitação em processos de decisão e pela aceitação da liderança e dos colegas de trabalho.

O líder tem um dos, se não, o mais importante papel no momento da motivação de sua equipe. Parte dele, a iniciativa de reconhecer seus colaboradores e de lhes mostrar o quão importante é para a organização. Por meio de uma boa liderança as pessoas conseguem trabalhar entusiasmadas e os objetivos em comuns passam a ser atingidos.

A motivação está atrelada diretamente aos bons resultados da produtividade, e aqueles que ainda não entenderam que o sucesso da sua equipe está acoplado à motivação, vivenciam teorias ultrapassadas. Esta afirmativa salienta a importância do conhecer a equipe de trabalho, pois eles desempenham papel primordial no atingir dos objetivos.

Assim, o gestor precisa conhecer os problemas e dificuldades que sua equipe encara e, através de campanhas motivacionais e treinamentos, ajuda-los a aperfeiçoar sua atuação. Hoje em dia, nas empresas, buscam-se pessoas altamente competentes, conexas, confiantes, inovadoras e rápidas a fim de superar a expectativa da concorrência e dos clientes internos e externos. É imprescindível superar os desafios, para que o exercício do agir e o pensar, não sejam prejudicados, uma vez que, estes, são de fundamental importância para o desenvolvimento dos negócios, e são atitudes como estas que elevam o líder.

Brum (2008) comenta que o papel do líder, hoje, inclui desafios como: promover o direcionamento da informação, ter uma visão empresarial ao repassa-la ao subordinado e, principalmente, fazer com que ela sirva como fator de motivação da equipe. É imprescindível superar os desafios, para que o trabalhar o agir e o pensar, não sejam prejudicados, uma vez que, estes, são de fundamental importância para o desenvolvimento dos negócios, e são atitudes como estas que definem o bom papel de um verdadeiro líder.

4 JUSTIFICATIVA

Devido à grande discussão que se tem hoje sobre motivação é que se percebeu a necessidade de se fazer um estudo aprofundado e com maiores embasamentos. A partir desses questionamentos buscou-se investigar o setor automobilístico de Imperatriz – MA. Uma vez que a motivação é algo situacional e recai de forma diferente em cada indivíduo. Portanto, o

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

que gera motivação para determinado indivíduo, pode não gerar para outro, como também, o que serviu de motivação em um verificado momento, pode não servir no segundo momento.

Entende-se que as necessidades individuais se renovam a cada período, assim, quando um objetivo é finalizado, surgirão outros a serem alcançados. Para exercer tal função o fator motivação é algo que precisa estar presente sob todas as formas na vida desses profissionais, logo, entende-se que o processo só é viável quando os colaboradores e gestores estão em sinergia motivacional.

Nesse sentido, toda pesquisa parte de um problema, sendo a problemática relativa a este artigo foi: De que forma a motivação influencia no desempenho e qualificação profissional de consultores de vendas externa de uma empresa do setor automobilístico de Imperatriz – MA? Tendo como objetivo geral: Investigar de que forma o processo de motivação influencia no desempenho dos consultores de uma empresa do setor automobilístico de Imperatriz – MA. Assim os objetivos específicos são: (i) Identificar o perfil dos gestores; (ii) Identificar o perfil dos colaboradores; (iii) Averiguar as formas de motivação desenvolvidas pelos gestores; e (iv) Investigar os fatores que influenciam a motivação de colaboradores na organização.

5 REFERENCIAL METODOLÓGICO

O universo da pesquisa será uma empresa do setor automobilístico de Imperatriz - MA. Relacionado ao universo Lakatos (2008) descreve que é onde acontecem os fatos conexos à problemática. Deste universo participarão 18 colaboradores e 2 gestores. Assim, sobre a amostra dos participantes será utilizado o critério de acessibilidade que na visão de Vergara (2009) existe muita precisão, pois esse tipo de critério aponta obter dados pelo o livre acesso aos participantes, o que não permite o envolvimento pessoal do pesquisador na investigação, objetivando então, da imparcialidade das informações.

Para o fenômeno ora apresentado, será utilizada a pesquisa qualitativa e de caráter exploratório, que procura averiguar e descobrir fenômenos relativos ao problema. Logo, Gil (2008) relata que a pesquisa exploratória visa o ampliar e promover uma compreensão maior sobre os dados investigados.

No entanto, sobre pesquisa qualitativa segundo Bauer e Gaskell (2003), é descobrir vários pensamentos e opiniões, e ter em vista fundamentos mais claros e extensos.

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

Para a coleta dos dados, serão feitas entrevistas envolvendo gestor e colaboradores. Logo, cada um dos colaboradores e/ou gestores envolvidos terá que assinar o termo de consentimento livre e esclarecido para garantir a segurança das informações apanhadas.

E a construção dos dados se dará no próprio ambiente da empresa. Primeiramente será explicado sobre o intento da pesquisadora, assim como o tema e a finalidade da pesquisa.

As entrevistas foram feitas entre os dias 23 e 24 de novembro de 2014, prazo mais que aceitável para conseguir as informações indispensáveis para promover a pesquisa. Vale ressaltar que todas as entrevistas foram ouvidas e, por conseguinte transcritas pela própria pesquisadora em questão, cada entrevista teve a duração de 15 minutos aproximadamente.

Entretanto, a estratégia utilizada para analisar os dados será por análise de conteúdo e de discurso. Que na percepção de Marconi e Lakatos (2008) “a análise de dados está pautada à inter-relação dos fenômenos existentes com outras variáveis que influenciam de alguma forma esses fenômenos”. Ou seja, consiste numa prática que analisa as respostas que estão concatenadas com outros fatos ou acontecimentos.

A respeito da análise de conteúdo Moraes (1999) diz que se constitui numa metodologia de pesquisa utilizada para descrever e explicar o conteúdo dos documentos e textos, o que promove um entendimento mais fácil e apurado.

6 ANÁLISES E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa foi concretizada através de entrevista aplicada aos gestores e colaboradores. Os gestores participantes foram nomeados como G1 e G2, ficando os colaboradores nomeados com a subsequência C1, C2, C3, entre outros.

Concernente a pesquisa realizada junto (aos colaboradores) a análise do conteúdo obtido foi desmembrada em 8 categorias, em prol de uma melhor e maior averiguação das respostas: 1. Perfil do colaborador; 2. Visão do colaborador relacionada a empresa; 3. Concepção de motivação; 4. Realização de treinamentos; 5. Recompensas motivacionais; 6. Convênios disponibilizados pela empresa; 7. Visão do ambiente de trabalho e 8. Fatores influentes para a motivação e desempenho profissional.

6.1 PRIMEIRA CATEGORIA – Perfil dos colaboradores.

As informações dos colaboradores foram arquitetadas na primeira categoria tendo como composição o Quadro 1 com a finalidade de assimilar de maneira assertiva as informações relacionadas aos perfis de cada colaborador entrevistado.

Nome	SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	TEMPO DE EMPRESA
C1	M	38	Ens. Sup. Completo	11 Anos
C2	M	27	Ens. Médio	5 Meses
C3	M	28	Ens. Médio	3 Anos
C4	M	30	Ens. Médio	2 Anos 8 Meses
C5	M	25	Ens. Sup. Completo	7 Meses
C6	M	36	Ens. Médio	11 Anos
C7	M	25	Ens. Sup. Incompleto	2 Anos E 10 Meses
C8	M	25	Ens. Sup. Incompleto	6 Meses
C9	M	31	Ens. Médio	6 Anos e 4 Meses
C10	M	30	Ens. Médio	4 anos e 6 meses
C11	M	28	Ens. Médio	1 ano e 1 mês
C12	M	35	Ens. Médio	15 anos
C13	M	30	Ens. Médio	5 anos
C14	M	26	Ens. Médio	1 ano e 6 meses
C15	M	36	Ens. Médio	2 anos
C16	M	25	Ens. Sup. Incompleto	3 anos
C17	M	26	Ens. Sup. Incompleto.	2 anos
C18	F	35	Ens. Médio	6 anos

Quadro 1 – Perfil dos colaboradores

Fonte: A própria autora

6.1.2 SEGUNDA CATEGORIA - Visão do colaborador relacionada a empresa

Com relação a segunda categoria, foi indagado se a empresa procura conhecer as necessidades de seus colaboradores. Dado o presente o C1 expos que: “*Sim. Procurando saber sobre as minhas necessidades, como estou me sentindo com o meu trabalho, se estou bem com a minha família*”. Na visão de C1 percebe-se que há um envolvimento da liderança com os seus liderados e esses laços são significativos no que tange o conhecimento da organização referente às necessidades de seus colaboradores.

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

Já o C2 respondeu dizendo que: *“Sim, desde o primeiro dia que entrei para a entrevista, eles sondam aquilo que mais eu almejo na minha vida pessoal e dentro das minhas limitações, o que eu pretendo conquistar dentro da empresa”*. Para C2 a ênfase foi dada no relacionamento e na preocupação que os líderes e a empresa têm para com a realização de suas metas pessoais, pois de forma inteligente é visualizado que se o colaborador tem objetivos pré-definidos, a sua motivação estará cada vez mais presente os levando ao atingimento e superação das metas.

Perguntado para o C3 da segunda categoria é perceptível que a empresa exerce um importante papel na vida de seu colaborador, pois segundo ele: *“Ela procura saber se eu estou bem tanto fisicamente quanto mentalmente e também na minha vida particular; ela procura ver se está tudo indo bem para que isso não influencie negativamente no meu cotidiano”*. Outro ponto de vista é do C4: *“Sim a empresa conhece as minhas necessidades através de cursos e de treinamentos que os meus líderes fazem, nas reuniões sempre é perguntado como nos sentimos, é isso”*.

Percebe-se que o envolvimento que há entre líderes e liderados são de fundamental importância para os colaboradores, pois como os mesmos falam durante todo o processo de entrevista, e que o setor em geral procura saber como estão, não só profissionalmente falando, mas na sua vida também, isso permite que haja uma melhor afinidade entre todos da equipe, logo a diante o C4 afirma que a empresa qualifica os seus líderes para que os mesmos consigam conhecer as necessidades de seus colaboradores e com isso apresentar de forma concreta os feedbacks e sugestões de melhoria referente ao trabalho exercido por cada um e a partir disso se torna mais assertiva as estratégias utilizadas para agregar valores motivacionais em seus colaboradores.

Entretanto para o mesmo questionamento o C5 respondeu de forma direta que: *“Eu acho que não, por que quem conhece as minhas necessidades sou eu”*. Quando feito o reformulamento da questão, e indagado: a empresa procura conhecer as suas necessidades motivacionais? O mesmo excitou que: *“Na preparação eu acho que sim, por que eles sempre perguntam para a gente se estamos nos sentindo bem no nosso dia a dia, se está tudo bem com a minha saúde, por esse lado sim, eles procuram conhecer as minhas necessidades”*. Essas palavras vêm dá firmamento a tudo apresentado no parágrafo anterior. Percebe-se que a equipe de líderes dessa organização é muito bem preparada para dá suporte e principalmente saber lidar com cada personalidade, conhecendo as necessidades individuais e coletivas do seu setor.

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

Assegura o C6 em sua fala que: *“Sim, a empresa procura conhecer e bem as minhas necessidades, para de certa forma saber quais os treinamentos que ela irá aplicar para a gente para atendermos bem aos nossos clientes e eles dão um aparato legal para o funcionário”*. Não obstante a isso está a fala do C7 que defende: *“Sim, ela procura saber o que eu preciso no meu ambiente de trabalho, procura também saber as minhas necessidades pessoais para então saber se não interfere nas necessidades da empresa”*.

É fato que Líderes preparados são responsáveis pela brilhante atuação de seus subordinados, com o exercer de sua função, são capazes de elevar o patamar de uma organização a lugares inimagináveis e com seu carisma e excelente atuação tem a capacidade de tornar a equipe, seu espelho.

A reciclagem é uma pratica utilizada pela empresa segundo o C8 que expõe seus pensamentos através da fala: *“Sim, a motoca sempre procura conhecer as necessidades de seus vendedores, ela está sempre atualizando todos através de treinamentos, deixando-os sempre preparados para o mercado de trabalho”*. Em contraponto o C9 é específico ao afirmar que: *“A empresa procura conhecer as minhas necessidades, falo isso por que a nossa gerente pergunta sempre como andam as vendas, como está a família, e eu vejo que ela sempre procura saber das nossas necessidades”*. A relação de compartilhamento que há entre empresa e colaborador possibilita a motivação e o bem estar de cada envolvido no difícil processo de vendas, eles se sentem à vontade e acolhidos, e isso permite que haja maiores índices de motivação dentro da equipe.

Nota-se isso na fala do C10 quando perguntado de que forma a empresa procura conhecer suas necessidades: *“Perguntando como está a minha motivação, qual a minha visão sobre a empresa, sobre o mercado, como anda o meu desempenho para ver se está faltando alguma coisa ou se tem alguma deficiência que precisa ser desenvolvida”*. Em nexa a isso se uni o pensamento do C11: *“Sim, realiza feedback, procura saber como estou no campo de atuação, proporciona consultas a respeito da minha saúde, do meu emocional, eu vejo bastante essa participação da empresa”*.

Nota-se diante das falas que a empresa é envolvida e preocupada não somente com os números, essa organização mantém seu foco na saúde e bem estar de todos os seus funcionário. É disponibilizado ginastica laboral, coleta de material para exame médico, visita de um médico na empresa para atender aos funcionários, profissionais da área de psicologia etc. Eles estão sempre atentos em saber como está o seu profissional a fim de evitar qualquer perda.

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

A visão que a empresa tem em cima das necessidades de seus colaboradores é algo nítido, as palavras do C14 são preponderantes ao se tratar desse assunto: *“Procura, porque sempre vem dando treinamentos, buscado o que a gente tem de melhor a oferecer, tanto para a empresa quanto para os clientes e sondando as nossas necessidades”*. Não obstante a isso está a contribuição do C15: *“Eles procuram sim conhecer as minhas necessidades, através das conversas, fazendo feedbacks, os meus líderes sempre perguntam se precisamos de algo ou alguma coisa”*.

Logo, é perceptível que os líderes tem a capacidade de traçar de forma rápida os perfis dos diferentes colaboradores, e quando há o esboço de suas necessidades individuais, entra a parte do treinamento e/ou qualificação, para que a dificuldade que os mesmos estejam passando naquele momento, seja suprida de forma rápida e proveitosa, para não refletir negativamente em seu desempenho.

Sucintamente em seu discurso o C16 afirmou que: *“Com certeza, eles aferem isso pelas reuniões que são realizadas e pelos treinamentos que são oferecidos”*. Explicita o C17 que: *“Sim, me qualificando por meio dos treinamentos, fazendo as reuniões motivacionais, dando feedback com relação ao nosso desempenho, me ajudando nos momentos difíceis ou em eventuais necessidades”*. A C18 menciona que: *“Assim como a empresa, os seus líderes procuram saber de suas necessidades. Quando me oferecem treinamento, quando me tornam melhor naquilo que faço melhorando a minha qualificação”*.

Diante disso, os próprios colaboradores sabem a importância que seus líderes lhes dão, e o quão importante é uma equipe treinada, qualificada e com uma boa relação com seus superiores, assim como, a empresa conhece e sabe o quão importante é estar envolvido com o seu funcionário. Esse estreitamento de laços só se torna possível por que ambos se mostram disponíveis a isso, e pode-se afirmar que o sucesso de uma equipe vem do trabalho e esforço individual que cada um precisa ter para o alcançar dos objetivos em comum.

6.1.3 TERCEIRA CATEGORIA - Concepção de motivação

Referente a terceira categoria foi questionado o que é motivação e se esses colaboradores se sentem motivados na empresa em que trabalham. Deste modo o C1 respondeu da seguinte forma: *“É algo que motiva a agir, isso é motivação, uma meta, um sonho, um objetivo. Me sinto motivado quando tenho um objetivo pessoal”*. Conexo a isso o C2 defende que: *“Motivação é tudo aquilo que me impulsiona aos meus objetivos pessoais e*

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

profissionais. Me sinto motivado ao acordar todos os dias e decidir que a minha esposa e as minhas filhas precisam de mim, quando eu penso naquilo que realmente quero como pessoa, tanto na vida pessoal, profissional e financeira eleva a minha motivação". Angariar objetivos é o que mais leva a motivação dos colaboradores, até aqui entrevistados. Pois na fala dos dois é perceptível observar que a realização dos sonhos e dos objetivos são fatores primordiais para a elevação de sua motivação, já que é algo interno.

A motivação pode estar ligada, também, a fatores de superações. Essa afirmativa se explica no desmembrar da terceira categoria pelo C3: "*Motivação pra mim é eu ver que tem uma pessoa que faz a mesma função que eu, que faz tudo aquilo que eu faço e ele tem uma casa muito bonita, por exemplo, aquilo me motiva. Ver que ele faz o mesmo que eu faço e eu acreditar que posso ter aquilo também, isso me motiva*". O C4 revela de forma rápida que para ele: "*Motivação é eu ter sonhos e correr atrás deles, se não tiver sonhos nunca vou ter a minha motivação para conseguir meus objetivos*". Além de estar ligada a fatores individuais, a motivação pode se relacionar a vontade que uma pessoa tem em chegar em um espaço já alcançado por uma outra pessoa. Para o C3, conseguir algo que alguém já conseguiu é o que lhe impulsiona em correr atrás para conseguir também, além do que, a motivação pode estar unida ao desejo de sonho realizado e as necessidades que sempre surgem quando um daqueles objetivos já foi conquistado. Pode-se aqui afirmar que a motivação é como um dado viciado, pois sempre que uma meta é alcançada surgiram novos objetivos.

O C5 analisa a motivação da seguinte forma: "*Motivação é a persistência e a dedicação que damos ao trabalho, é como você vê e como você reage para trabalhar é a tua visão a respeito do teu trabalho. Me sinto motivado por que uso o companheirismo e o trabalho em grupo e vejo a dedicação que empresa tem ao funcionário*". Quando a empresa entende o funcionário e se coloca em seu lugar, gera uma espécie de aliança que permite maior envolvimento de sua equipe. Nas palavras de C6: "*Motivação vem quando a empresa te dá suporte, através de treinamento, te paga bem, reconhece o teu trabalho e ao ganhar premiações. Com certeza me sinto motivado, pelo fato de ganhar bem, de ganhar muitas premiações, muitas viagens*". Nota-se que nem sempre a motivação está ligada ao fator dinheiro. Reconhecimento profissional, políticas de incentivo e um bom diálogo entre os líderes e a equipe, possibilitam um ambiente muito mais harmonioso e de certa forma motivacional.

Mostra-se por verdade essa afirmativa quando o C7 manifesta em suas palavras que: "*Motivação é ter o trabalho reconhecido em primeiro lugar. A empresa dá valor a um*

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

profissional pagando ele em dias como acontece aqui, oferecendo suporte quando ele precisa. Me sinto motivado, quando o meu trabalho é reconhecido, quando a pessoa me agradece pelo meu trabalho, por eu ser bem remunerado e pelas premiações da empresa”.

Quando o colaborador ama o que faz e não somente é um cumpridor de suas funções se torna mais envolvido com os processos realizados por ele, o C10 de forma simples mostra a sua concepção sobre o tema: *Motivação é trabalhar em uma empresa que você gosta do que faz, realizando sonhos, porque querendo ou não, aqui nós trabalhamos com o sonho dos nossos clientes e você tem uma parcela de contribuição na realização deste.”* Se tratando de motivação a improbabilidade é algo presente em vários momentos, pois o que é motivação para uns, pode não ser para outro.

O que gera motivação em certo momento, não gera em outro. Vê-se que para C11: *“Motivação é a energia interior que faz com que eu olhe para as coisas e veja a possibilidade de crescer, ou seja eu vou poder ver em um local, coisas que ninguém mais vê. Me sinto bastante motivado, o que mais possibilita isso é quando fecho uma venda, dá sempre vontade de fazer mais 2, 3, 10, 15”.* Explica o C17 que: *“Motivação é algo que nos determina a fazer o melhor. Me sinto muito motivado aqui”.*

Dado o exposto, nota-se que a motivação é relativa a movimento, é algo que os leva para frente, e está condicionada ao atingimento de suas metas pessoais e das impostas pela organização. O colaborador tem que entender o que os motiva para que consigam controlar e superar todas as dificuldades encontradas ao longo da sua história organizacional. Essa motivação também gera a qualidade e o melhor desempenho profissional, pois eles se propõem a fazer sempre o melhor para que o esforço seja recompensado e reconhecido.

Para confirmar isto, (Montana, 1999) diz que a motivação é o processo de estímulo dado a um indivíduo em prol do desenvolvimento de ações que irão preencher as suas necessidades e conseqüentemente a ferramenta utilizada para se chegar às metas desejadas.

6.1.4 QUARTA CATEGORIA - Realização de treinamentos

Relativo a quarta categoria foi indagado se o colaborador recebeu algum tipo de treinamento para exercer a sua função, e munido a isso, se os treinamentos os deixavam mais confiantes na hora de estar frente a frente com os seus clientes. Foi respondido de forma eficiente pelo C2 que: *“Sim, todos os treinamentos necessários para que eu pudesse*

desenvolver a função de vendedor, pelo fato de eu ainda não ter sido um vendedor. Eles nos deixam mais confiantes sim, pelo fato de que é uma arma que nós temos, e eu creio que sem esses treinamentos seria muito difícil eu desenvolver o meu trabalho [...]”.

Relativo a isso, o C5 respondeu dizendo que: *“Recebi. Os treinamentos me ajudaram bastante, o curso de PNL foi essencial para a nossa profissão, pois aprendemos a abordar o nosso cliente, com ele aprendemos a traçar um diagnóstico do cliente em pouco tempo. Eles sempre estão dando treinamento, e isso é show de bola”.* De certa forma o C3 cita: *“Sim, inclusive o ano inteiro, não diariamente, mas de dois em dois meses a gente recebe um treinamento que reforça a minha área”.* Consta-se que a fala dos C2 e C3 distanciam-se ao se tratar do questionamento sobre a confiabilidade que o treinamento possibilita ao estar frente com cliente. Contudo ambos visualizam que os treinamentos são de fundamental importância para o conhecimento do produto que vendem servem também para conhecer o perfil dos clientes que atendem. Os treinamentos são sem dúvida determinantes para o excelente desempenho profissional para toda e qualquer organização.

6.1.5 QUINTA CATEGORIA - Recompensas motivacionais

Ao se tratar da quarta categoria foi questionado quais as recompensas mais lhes motivavam perante seu trabalho. De forma rápida a C18 disse: *“Primeiro, é a recompensa financeira e segundo é quando alguém me liga e me agradece por ter tirado sua moto e depois disso me indica para outra pessoa, ou quando eu encontro um cliente no supermercado e ele me diz que transformou a sua primeira moto em um terreno e que depois disso realizou o sonho da casa própria”.*

Relativo a isso o C10 responde: *“O que mais me motiva é saber que eu fiz um ótimo trabalho, e que fui responsável em vender um bem que o meu cliente tanto sonhava”.*

Diante desses argumentos é notório que o reconhecimento profissional é de extraordinária importância para o bem estar desses colaboradores, percebe-se o envolvimento sadio que os mesmos possuem com seus clientes e o quão gratificante é ser responsável pela concretização do sonho de uma pessoa que eles abordaram na rua e que com o passar dos dias os fizeram amigos. C18 não faz menos importante a recompensa financeira, mas é convincente quando diz que: *“É muito bonito quando o meu cliente diz que eu fui a responsável pela realização de seu sonho, posso usar essas palavras até como argumento de vendas, por que eu sou responsável pela concretização de sonhos”.*

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

Para C2: *“A recompensa é eu poder desfrutar junto com a minha família aquilo que eu consegui com o fruto do meu trabalho”*. Entretanto a várias formas de recompensas, e para o C1 o ápice da motivação vem através da: *“Satisfação dos meus clientes e a recompensa financeira”*. Essa dualidade presente na fala do C2 com a fala do C1 mostra o quanto o processo de motivação é relativo quando se trata de pessoas, por isso ele é imensurável por ser algo que vem de dentro para fora. Não há uma fórmula pre estabelecida para motivar alguém, uma pessoa só se motiva se quando está aberta a motivação.

Se tratando de pessoas há inúmeras formas de agregar valores motivacionais, para o C6 o que mais lhe motiva é: *“Conhecer pessoas, frequentar lugares bons, ter um carro bom, fazer viagens ótimas, então isso é motivação”*. Nos mesmos parâmetros está a fala do C8: *“A recompensa que mais me motiva é a satisfação de estar fazendo uma coisa que eu gosto, receber bem por isso, me sentir bem e me sentir feliz”*.

O financeiro é o principal fator quando se fala em recompensa, pois ele é o objetivo final alcançado de quem o almeja. E por causa dele é que muitas pessoas traçam objetivos e estipulam metas a fim de conquistá-los.

6.1.6 SEXTA CATEGORIA - Convênios disponibilizados pela empresa

A sexta categoria se apresenta diante do questionamento de que se a empresa oferece algum tipo de convênio para o colaborador e para a sua família e se o mesmo se sentia satisfeito. O C10 se sente satisfeito, porém, acredita que poderia ser um pouco melhor quando se trata da inclusão dos dependentes: *“A empresa oferece o plano de saúde, para mim, mas como não tenho família tipo, mulher e filhos, não posso colocar a minha mãe como dependente. Mas é uma empresa que se preocupa com a qualidade de vida do funcionário [...]”*. Expõe o C2 que: *“Sim oferece o plano de saúde, no entanto, poderia ser um pouco melhor. Falo isso ao se tratar do percentual de descontos, poderia ser metade para mim e metade para a empresa”*. Com ênfase na sexta categoria observa-se que o dialogo dos colaboradores mudou, a satisfação não é visível e como já apresentado aqui, esses convênios podem ser melhorados.

Para o mesmo questionamento o C3 responde de forma positiva: *“Sim, ela oferece o plano de saúde e o seguro de vida para o funcionário, e esses para mim são primordiais. Até o momento tem me servido bem e não tenho sentido falta de nada não*. Perguntado sobre a mesma categoria para o C13 ele responde que: *“Sim, ela oferece o plano de saúde, o convênio*

com a academia, plano odontológico. Tudo sempre pode melhorar, mais por enquanto está dando para resolver e suprindo as necessidades”. Ao se tratar dessa categoria, é notório que os colaboradores se sentiram um pouco ansiosos para responde-la, pois como exposto a cima, uma grande parte dos colaboradores não se mostraram completamente satisfeitos com a forma e inclusão e descontos do mesmo.

6.1.6 SÉTIMA CATEGORIA - Visão do ambiente de trabalho

Tratando-se da sétima categoria foi questionado aos colaboradores se os mesmos consideravam que o seu ambiente de trabalho é favorável para contribuir com a sua satisfação profissional e pessoa. Para tal questionamento o C1 respondeu da seguinte forma: *“Com certeza, por que aqui é um laço familiar, onde há humildade, a união, a cooperação e a compreensão de cada uma para cada um dos funcionários”*.

De forma rápida o C7 disse que: *“Com certeza, a empresa procura sempre deixar a gente em um ambiente sempre bom, com uma estrutura boa e confortável. Os meus líderes sempre recebem treinamentos, sempre que temos problemas, até mesmo pessoais eles interferem nas nossas vidas, procurado saber o que está acontecendo e sempre procuram a melhor forma de resolver os problemas”*.

Semelhante a este mesmo pensamento C2, segundo ele o seu ambiente de trabalho é totalmente favorável para o seu crescimento e bem estar, afirma isso assim: *“Muito. Po que eu vejo os meus amigos que estão a mais tempo conquistando os sonhos deles. E a equipe em um modo geral é toda motivada e isso faz com que eu não possa pensar diferente, eu tenho que me motivar para poder acompanhar essa galera [...]”*.

Analisando o universo da sétima categoria fica claro o quanto os colaboradores, de um modo em geral, são felizes por trabalharem e por serem parte dessa família. A relação líder/liderado é totalmente respeitada, mas não impede que haja compartilhamento de informações entre ambos, os consultores têm livre acesso a gerencia do setor, como também, aos supervisores. Há um diálogo sadio e leva-se a perceber que o ambiente de trabalho é leve e tranquilo, mesmo diante das pressões e cobranças que as metas impõem.

O respeito que cada colaborador tem pela líder é de fundamental importância para que a equipe seja o que é hoje.

Reafirmando o que foi dito, usam-se as palavras do C16: *“A gente é uma família, então o ambiente de trabalho não tem brigas ou discussões, todos se tratam bem tem respeito e educação, e isso é muito bom. Nós temos abertura para conversar com os líderes, sempre estão disponíveis e de portas sempre abertas, você só não tem contato se você mesmo não quiser ter”*. Na fala do C8 expõe-se que: *“Tem uma harmonia muito boa lá, o ambiente físico é perfeito. Todos são tratados iguais e sempre que eu preciso de alguma coisa eles estão disponíveis a ajudar”*.

Nesse contexto (Montana, 1999) constata que o ambiente de trabalho é muito favorável ao bem estar dos colaboradores, a empresa traz inspiração aos funcionários e afirma que além de empresa, o setor é tido como uma família dando suporte no que preciso for. Mérito esse conquistado pela excelente equipe que permite a união, o respeito, a dedicação e a partir disso o afloramento dos laços de amizade, além de que a equipe é preparada e qualificada para estar desempenhando as suas funções.

6.1.7 OITAVA CATEGORIA - Fatores influentes para a motivação e desempenho profissional.

A última categoria responsabilizou-se em averiguar quais os fatores influenciam na motivação e no desempenho profissional de cada colaborador. Apresentado o questionamento a C18 afirmou que: *“Temos que estar bem com a gente, temos que ter um objetivo para alcançar e quando você tem uma meta, um sonho e um objetivo você corre atrás e o resto vai fluindo, então vem daí, de dentro de você, você tem que se propor a isso”*. No tanger o questionamento o C16 deu a sua contribuição da seguinte forma: *“Ir em busca dos meus sonhos, o dinheiro, hoje tenho a minha família, e esses são fatores que querendo ou não tenho que me manter motivado o tempo inteiro, para que no final tudo dê certo”*.

De forma mais focada o C13 disse assim: *“O que mais me motiva são as minhas metas e meus objetivos. Tem muita coisa que quero conquistar e isso que me dá o impulso para conseguir”*. Da mesma forma o C9 enriquece a sua fala dizendo: *“Hoje o nosso ambiente de trabalho é muito agradável, e isso tudo facilita no bom relacionamento com todos os setores da loja e influencia na minha motivação assim como a minha família, por que eles contribuem para que eu melhore cada vez mais as vendas e a própria motivação”*.

Não menos importante o C2 com um jeito expressivo e direto diz que: *“Eu tenho uma ambição sadia para conseguir o melhor, quero dar uma boa qualidade de vida e de*

ensino para as minhas filhas, quero poder sair para me divertir com elas e esse é um dos maiores fatores, eu quero que elas possam desfrutar do meu trabalho”. Fatores ligados ao dinheiro, ao bem estar da família, aos objetivos a serem alcançados e as metas são o que impulsionam essa equipe ao conquistar cada um dos seus desejos. É perceptível que a equipe caminha junta, mesmo que cada um tenha os seus objetivos e metas.

Dado o exposto percebe-se que a forma com que a liderança trabalha a equipe possibilita o nivelamento e atingimento dos objetivos da empresa. Na ideia de cada colaborar apresentada acima, destaca-se a sede que cada um tem em dar o seu melhor, seja pela família, seja pelas metas impostas por eles, há não só a vontade, mas a concretização de cada sonho. E a organização é a principal responsável por essa realidade, pois é ela a responsável pela estrutura física e psicológica que dispõe para que o trabalho seja realizado de forma exemplar.

7 O QUE DIZEM OS GESTORES

A gestora responsável pelo setor de vendas de consorcio da empresa se submeteu a responder questões conexas à sua visão quanto aos colaboradores e métodos aplicados no que tange a motivação como fator de influência para o desempenho de sua equipe, Quanto à sua caracterização profissional o mesmo afirmou ter 42 anos, graduada na área de Administração de Empresa, a qual atua na função de Gerente de Consórcio há 10 anos aproximadamente.

Questionada se a empresa procura conhecer as necessidades e vontades dos colaboradores a mesma respondeu da seguinte forma, G1: *“Sim, a empresa procura conhecer essas necessidades estimulando ao diálogo, a gente no papel de líder busca essa percepção, primeiro das dificuldades do colaborador, depois das necessidades de cada um em se desenvolver e crescer [...]”*.

Observa-se nas palavras do G1 o que vem sendo dito por cada colaborador, o diálogo é a peça chave para o bom relacionamento e conseqüentemente para o ótimo desenvolvimento de cada indivíduo dentro daquele setor. A resposta é concisa e se mostra eficiente no que diz respeito ao conhecimento que a organização precisa ter das necessidades de seus funcionários, quando há esse envolvimento é perceptível que as pessoas não só desenvolvem suas funções de maneira mais eficaz mas também se sentem parte do processo e isso facilita o aumento e continuidade da motivação.

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

Para averiguar as estratégias utilizadas foi perguntado através do questionamento dois quais as estratégias utilizadas pela empresa para identificar os fatores motivacionais e como acontece a aplicação dessas estratégias.

No entanto o G1 trouxe a tona a afirmativa: *“Nós temos a pesquisa de clima, a avaliação 360º graus, também temos um trabalho de acompanhamento periódico de desempenho do colaborador e tem o que chamamos de auto avaliação e temos o processo de feedback. Então assim, sabemos que precisamos manter esse colaborador motivado e que essa motivação vem de dentro, mais mesmo ela vindo de dentro, nós temos o nosso papel como líderes de instigá-los a estar motivados [...]”*.

Vê-se que o G1 é totalmente enredado com essas estratégias e faz uso das mesmas de forma eficiente e eficaz possibilitando um maior conhecimento de sua equipe, a fim de pôr em prática todas as técnicas disponibilizadas pela empresa para que possam desenvolver o seu trabalho de forma branda, se colocando no lugar do outro para manter sempre a grande parte da equipe motivada e amando o que faz. Quando isso não acontece com alguns, entra o diálogo para que seja feito o diagnóstico das necessidades daquele colaborador e partindo disto percebe-se o melhoramento do mesmo diante de seu trabalho.

Percebe-se a empresa é totalmente preparada e munida de ferramentas que ajudam consideravelmente o traçar das estratégias, e esse preparo pode ser considerado de fundamental importância para o sucesso da mesma.

Unido a isto foi questionado se a empresa oferece algum tipo de treinamento e /ou capacitação profissional para melhorar o desempenho dos colaboradores. Afirmando de forma coesa a G1 disse: *“Sim, nós temos. Todos os colaboradores a partir do momento que chegam na empresa passam primeiro por um processo de integração, depois ele vem para o setor que foi contratado, no nosso caso, venda externa. Ele passa pelo processo de treinamento que é durante uma semana conhecendo o produto, motos.. Além desses treinamentos a gente recebe empresas como por exemplo, a empresa de colt que veio de Curitiba para nos dá o treinamento de PNL, de Colt, de PDL e nós temos um monitor de treinamento que fica capacitando e reciclando todos os colaboradores o tempo inteiro, então nós somos regados de profissionais aptos a desenvolver o seu trabalho”*.

Além das excelentes ferramentas que esta empresa utiliza para montar as estratégias motivacionais de sua equipe é evidente a importância que ela dá aos treinamentos. Pois o tempo inteiro está reciclando e re-ensinando a sua equipe para que eles estejam sempre aptos a atender e a representar a organização fora das suas dependências físicas. A

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

importância que esta empresa dá aos treinamentos é sem sombra de dúvidas o seu ponto de diferenciação e de competitividade das demais. Pois os treinamentos possibilitam uma maior preparação e reflexo disto é o desenvolvimento profissional e o aumento das potencialidades de cada colaborador.

Perguntou-se qual a recompensa mais motiva os colaboradores, e em resposta o G1 diz que: *“Sabemos que existe muitas recompensas, a gente fala da oportunidade de crescimento de carreira que a empresa oferece, os investimentos com relação aos treinamentos, de qualificar aquele profissional e o reconhecimento que eu acho se faz jus e que todo profissional se sente motivado quando ele é reconhecido por aquele trabalho que ele vem desempenhando. O salário é importantíssimo!”*. Quando indagada se é fácil aferir quem se sente mais motivado, a mesma respondeu: *“Eu acho que sim, não é difícil não”*.

Dentro de todos os questionamentos feitos até o presente momento observa-se o quanto a equipe em um modo geral caminha junta e o quanto a liderança conhece os seus. É muito importante essa relação que existe de companheirismo, de comprometimento, de divisão e compartilhamento de sonhos. E se torna possível por conta da política de abertura e diálogo que a gerência do setor se dispõem a realizar; Retornando as palavras dos colaboradores vê-se que eles se sentem abraçados e importantes para empresa, eles não são tidos apenas como pessoas que possibilitaram o lucro para a organização, mas são vistos como as pessoas responsáveis por esse sucesso e partindo disto recebem o reconhecimento necessário que os levam a estar sempre motivados.

Na sexta categoria tem-se a necessidade de avaliar quais os benefícios são oferecidos pela empresa para os seus colaboradores, diante de um leque deles a G1 os expõe: *“Plano de saúde, plano odontológico, plano de cargos e salários, fisioterapeuta, psicólogo, educador físico. Além destes damos incentivos, a própria empresa incentiva dando premiações extras, viagens [...]”*

Foi inquirido se há algum tipo de campanha interna para o setor, a resposta dada foi a seguinte: *“As campanhas internas são montadas por mim, junto com os meus supervisores onde a gente tenta instigar a sentir o desejo de ter aquilo, então a partir desse momento a gente faz campanhas que vai-se dizer, poxa isso é legal, eu vou fazer o melhor de mim, vou doar um pouco mais para que eu consiga isso. Elas são estrategicamente boladas junto com o gerente de planejamento [...] Essas campanhas surgem para o atingimento das metas, para criar um ambiente mais saudável de disputa e de alegria”*.

É visível a preocupação que a empresa tem com a saúde e bem estar de seus

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

colaboradores, diante de um universo cansativo, estressante e difícil que esses consultores enfrentam, a empresa disponibiliza um alívio para essas tensões por meio de acompanhamento com profissionais da saúde e com a realização da ginástica laboral que é realizada duas vezes por semana em sua própria instalação. A empresa se mostra disponível para suprir com as necessidades de seus funcionários, ela faz uma espécie de troca, dando as ferramentas necessárias para aqueles profissionais se sentirem motivados e desenvolvendo cada vez melhor a sua função e em troca recebem reconhecimento, oportunidade de crescimento, acompanhamento médico e um salário que faz jus ao esforço utilizado para o desempenhar de suas atividades.

A sétima categoria se responsabiliza de investigar como o gestor avalia o ambiente da organização em termos de relacionamentos entre colaboradores e gestores. Por verdade a G1 mostrar-se confiante no desenvolver de suas palavras, e defende: *“Nosso ambiente é agradável, é um ambiente saudável, é bom para se trabalhar, eu vejo que os colaboradores são amigos, são parceiros de trabalho. Nós trabalhamos com seres humanos e cada um tem um temperamento, tem um jeito, mas já aprendemos a lidar com cada um e eles se respeitam, se gostam. A gente vê e procura estar junto com eles para criar esse ambiente saudável para se trabalhar”*. O foco aqui é o respeito, fazendo alusão ao que boa parte dos colaboradores entrevistados responderam. O ambiente de trabalho é leve, e possibilita a dedicação total de cada colaborador. A partir do momento em que a gerência se mostra disponível e aberta, ela gera nos funcionários a influência para tomarem decisões que ajudam a organização.

Logo, o local de trabalho se torna cada vez melhor, pois o verdadeiro não é aquele que dita as regras a serem cumpridas, mas sim, aquele que se coloca no lugar de seu liderado e sem atrapalhar, ou pressionar conseguem chegar nas metas alcançadas, sem que para isso seja necessário o rompimento do que é bom e saudável para o todo.

Na oitava categoria a G1 foi questionada sobre a influência da motivação no desempenho dos colaboradores, e nota-se o quanto o quadro de líderes desse setor é preparado e estão no lugar certo possibilitando cada vez mais o crescimento da organização. Por seguinte a mesma fala que: *“Eu acho que isso é o mais importante, como líderes, nós temos que influenciar e instigar a todo o tempo o nosso colaborador a se desenvolver e mantê-lo motivado a partir de atitudes proativas, positivas, otimistas e acho que essa é uma das grandes missões que a gente tem, que é deixar isso bem claro para eles: metas, sonhos, objetivos [...]”*.

Observa-se com a presente afirmativa o quão necessário é uma boa gestão para obter-se os melhores resultados dentro de uma organização e por conseguinte desenvolver o melhor que cada profissional tem dentro de si. Se para muitas empresas a boa liderança é uma realidade remota, para esta ela é uma realidade presente.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Este artigo se propôs a abordar a influência da motivação para o desempenho e qualificação profissional de consultores de vendas externa em uma empresa do setor automobilístico de Imperatriz - MA.

Diante do anunciado a pesquisa foi a busca dos fatores e das estratégias motivacionais utilizadas por aquela organização a fim de melhorar o desempenho de seus colaboradores. E nota-se como a motivação é um fator chave para o desenvolvimento dos funcionários entrevistados.

Houve o alcance dos objetivos propostos e estes se fizeram através da investigação realizada. O objetivo geral se apresentou com o feitiço a investigar de que forma o processo de motivação influencia no desempenho dos consultores de uma empresa do setor automobilístico de Imperatriz – MA. Para específicos procurou-se (i) identificar o perfil dos gestores; (ii) identificar o perfil dos colaboradores; (iii) averiguar as formas de motivação desenvolvidas pelos gestores; e (iv) investigar os fatores que influenciam na motivação dos colaboradores na organização, e perante a pesquisa aplicada pode-se dizer que os mesmos foram alcançados.

A análise desta pesquisa contribuiu significativamente para visualizar o quanto esta organização conta com profissionais qualificados e motivados e o quão expressivo é o relacionamento que existe entre os líderes e os consultores de vendas, assim como, com o administrativo do setor. Segundo eles, todos falam a mesma língua e sempre estão disponíveis a ajudar quando necessário. O diálogo, o respeito, o companheirismo, a vontade de realizar sonhos e de ser chegar aos objetivos traçados, definem o sucesso individual e coletivo da organização e proporcionam a maior parte do tempo a motivação aos que dela necessitam.

Por seguinte esta pesquisadora elegeu alguns pontos que podem ser melhorados, sendo indicado que: 1. Haja uma revisão e por consequência uma reformulação na forma de disponibilização e descontos referente ao plano de saúde; 2. Otimização do processo de

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

feedback como resposta a alguns processos realizados pelos consultores que fogem da rotina de trabalho e até mesmo relacionado a desmotivação. 3. Quebra da imagem de que a empresa tem obrigatoriamente que se adaptar-se ao colaborador, ao invés do colaborador se adaptar a ela.

Logo, este trabalho se objetivou em averiguar o processo de motivação para o desempenho da função de consultores de vendas externa, e trouxe por resposta que o ser humano traça objetivos a serem alcançados e que para isso ser realizado é necessário que estejam plenamente motivados, além disto, o reconhecimento profissional elege cada vez mais o desempenho dessas pessoas. Por assim ser, faz-se necessário que a organização continue propondo e disponibilizando um excelente quadro de gestores para manter o ambiente de trabalho cada vez mais saudável, proporcionando assim a automotivação de seus colaboradores e elevando cada vez mais o comprometimento de todas com a organização.

REFERÊNCIAS

- BAUER, Martin W. e GASKELL, George (ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. 2ª ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2003.
- BRUM, Analisa de Medeiros. **Respirando Endomarketing**. 2ª ed. Porto Alegre: L&PM, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. –1ª ed. - São Paulo: Atlas, 2008.
- _____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- LAKATOS, Eva Maria; Marina de Andrade Marconi. **Fundamentos de metodologia científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MONTANA, P. J. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1999.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000
- _____. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**. Porto Alegre, p. 32, 1999.

A Motivação como Fator de Influência para o Desempenho e Qualificação Profissional de Consultores de Vendas Externas de Uma Empresa do Setor Automobilístico de Imperatriz-MA

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11^a ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VROOM, Victor H. **Gestão de pessoas, não de pessoal**. – Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.