



ISSN: 2237-1427

v. 9, n. 1, ano 2019

EDITORIAL - MOTIVAÇÃO E COMPROMETIMENTO

Os processos e as técnicas de motivação nas organizações sempre procuraram acompanhar as mudanças da sociedade. O ambiente corporativo assimila e não enfrenta – ou contrapõe – o cenário externo. Em especial, os sinais emitidos pela conjuntura econômica. Tanto os que geram estímulos otimistas, como os que pedem cautela nas expectativas.

Todo setor de atividade cumpre esse ritual de observação da conjuntura. E o faz porque precisa de elementos desse cenário para usar bem as técnicas e ferramentas para motivar e comprometer na constante busca por melhor desempenho, mais produtividade, maior eficiência. Portanto, gestão de pessoas e desenvolvimento de carreiras desenham suas expectativas e ambições de olhos postos nesse intenso processo de interação com a realidade interna e externa às organizações.

Por esta razão, para compreender melhor estas ferramentas e técnicas, a complexa relação entre motivação e comprometimento foi escolhida como eixo temático do primeiro número do Volume 9 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo de abertura desta edição da ReCaPe, “Carreira profissional no artesanato: um estudo com artesãos escultores em madeira” da professora Rebeca da Rocha Grangeiro, da Universidade Federal do Cariri, tem como objetivo, além da análise da carreira desses profissionais, investigar também o processo de escolha do “ofício”, bem como as mudanças ao longo da carreira no sentido do envolvimento profissional com a atividade. A pesquisa, de conteúdo qualitativo, com artesãos de diferentes faixas etárias, com diferentes afinidades temáticas, elaborada a partir de entrevistas semielaboradas, obedeceu a três focos de interesse. O primeiro sobre organização do trabalho, autonomia no processo criativo e frequência de produção. O segundo bloco de interesse visou trajetória profissional, processo de aprendizagem e motivação para a escolha da profissão. O terceiro bloco avaliou a percepção de mudanças no processo produtivo, na comercialização e, especialmente, nas alterações pelo avanço tecnológico.

Os resultados da pesquisa mostraram que aspectos motivacionais da carreira estão ligados a benefícios. A satisfação com o trabalho é destaque muito presente como categoria de análise, tanto quanto a a autonomia”, seja a do processo produtivo como dos mecanismos de comercialização das obras dos artesãos. A percepção da mudança tecnológica está vinculada muito mais à comercialização das peças, via redes sociais, do que a qualquer avanço nas técnicas de produção.

O artigo “Análise do grau de motivação comparando os fatores expostos por Herzberg: estudo de caso em empresa de formação de condutores”, do professor Diogo Siqueira Luiz, da Faculdade Luterana São Marcos, segundo texto desta edição, tem como objetivo principal analisar as causas que influenciam, ou não, a realização no trabalho, avaliando especificamente grau de motivação. Em formato de estudo de caso, com pesquisa qualitativa, com entrevistas semiestruturadas e quantitativa, avaliou nível de responsabilidade, natureza das tarefas e conteúdo do cargo, para investigar vínculo entre comportamento e motivação. Os resultados da pesquisa mostraram o peso do ambiente de trabalho e do relacionamento profissional na definição de desempenho como fatores essenciais de motivação.

O terceiro texto desta edição, “Coaching & Mentoring no processo de gestão de carreira: um estudo sobre a ferramenta Grow e sua aplicabilidade no contexto empresarial”, de Esdras da Silva Costa, professor da Faculdade de Mauá e Vinicius Brum, pesquisador desta instituição, tem como premissa analisar a ferramenta que sintetiza quatro fases (Goals, Reality, Options e Will) que , na visão do autor, promove alterações que promovem atitudes e competências na direção de melhor desempenho. A pesquisa, de perfil exploratório e qualitativo, investigou formatos de aplicação da ferramenta. Os resultados da pesquisa identificaram tanto a percepção de funcionários de que a ferramenta Grow permite traçar diagnósticos mais compatíveis com a estratégia organizacional como o incentivo de aspectos motivacionais.

O quarto artigo, “Comprometimento organizacional no Terceiro Setor: o caso de uma organização tradicionalista gaúcha” dos pesquisadores Leonardo dos Santos da Veiga, Liane Beatriz Rotilli, Felipe Cavalheiro Zaluski, todos pesquisadores da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul e dos docentes, Adriane Fabrício desta instituição e Luís Felipe Dias Lopes, da Universidade Federal de Santa Maria, tem como objetivo analisar comportamento afetivo instrumental e normativo dos participantes de entidade de incentivo à cultura tradicional gaúcha. A pesquisa, de perfil quantitativo e qualitativo, identificou significativa correlação entre as dimensões de comportamento propostas com menor incidência do normativo. A identificação do grau de relação dos indivíduos com objetivos e valores da organização está vinculado à percepção da relevância de dividir experiências com “pessoas diferentes com objetivo comum”.

O texto, “Características da Gestão de Pessoas e Clima para Serviços em restaurantes”, quinto artigo desta edição, do professor do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Anhembi Morumbi, Rodrigo Cunha Silva e do pesquisador Carlos Mattos, também desta instituição, quinto texto desta edição, tem como objetivo levantar as características da gestão de pessoas de alto desempenho nas organizações deste segmento do setor de serviços. A metodologia adotada foi exploratória, com abordagem qualitativa de estudo de casos múltiplos. A pesquisa apontou que os gerentes entrevistados acreditam que influenciam os seus funcionários tanto em relação ao comportamento no atendimento ao cliente quanto ao apoio que a empresa oferece aos seus empregados na forma de valorização de ideias e sugestões e autonomia necessária para entregar serviço de qualidade. As respostas dos funcionários evidenciaram que a maioria deles percebe e reconhece as práticas de gestão de pessoas adotadas em relação à liderança.

O sexto artigo desta edição da ReCaPe, “Implantação de um programa trainee: estudo de caso da sua efetividade para a empresa”, de Breno Luiz de Oliveira Souza, pesquisador do Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais e Haroldo José Torres da Silva, pesquisador da Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, tem como objetivo avaliar se os trainees admitidos têm suas expectativas atendidas com o programa, bem como investigar se pretendem continuar na empresa e se os investimentos feitos nestes profissionais, pelas organizações, correspondem aos objetivos pretendidos. A pesquisa em formato quantitativo e qualitativo utilizou pesquisa transversal não probabilística com o público alvo escolhido, com uso de questionário online no quantitativo e entrevista estruturada no qualitativo. Os resultados da pesquisa apontaram que 40% dos jovens trainees afirmaram ter planos de permanecer na sua empresa por, no mínimo, dez anos. O retorno pretendido pelas empresas com o programa de trainee também foi relatado como aquém do esperado.

O sétimo artigo desta edição da Recape “Transição de carreira; mudança profissional a partir dos 40 anos”, das professoras Mafalda Medeiros Anderson, da Faculdade Metropolitana Unidas, Regina Matheus Tonato, da Faculdade Anhanguera e da pesquisadora Lucia Tavares tem como objetivo principal identificar como as pessoas enfrentam as transições pelas quais decidem ou necessitam passar, bem como avaliar os recursos utilizados, os fatores influenciadores e as tomadas de decisões durante o processo de transição. De perfil qualitativo, a partir de entrevistas semiestruturadas, os resultados da pesquisa mostraram, primeiro, as fontes de frustração e os graus de ansiedade gerados pela crise do meio da carreira, como também a propensão, para a autogestão da carreira, por meio de escolhas mais assertivas e mais compatíveis com os seus interesses e inclinações.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe “Desenvolvimento de pessoas por competências em uma empresa de sistemas especializados da região oeste catarinense”, de Lilian Wrzesinski

Simon, doutoranda em Administração na Universidade Federal de Santa Catarina e Servidora Técnica Administrativa em Educação na Universidade Federal da Fronteira Sul, e Ivan Pedro Roman, pesquisador da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC) tem como objetivo analisar as práticas de gestão de pessoas aplicadas em empresa de sistemas de informações especializados e suas contribuições para o desenvolvimento de seu capital intelectual. Em formato quantitativo e qualitativo a pesquisa apontou o impacto dos treinamentos de qualificação, interno e externo, para desenvolvimento de capital humano da empresa, bem como o peso das ferramentas de avaliação de competências para os planos de desenvolvimento, comportamental e profissional, em busca de melhor desempenho.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Elza Veloso e Joel Dutra

Editores