



## Motivação de Pessoal



Desinteressados, mais do que simplesmente estorvos funcionais, são muitas vezes uma criação da própria organização, por intermédio de políticas equivocadas de gestão de pessoas, pressão por metas elevadas sem o correspondente incentivo, ausência de planos de carreira, etc. O integrante desinteressado ou permanentemente desmotivado é um desafio comum nas organizações voluntárias e sem fins lucrativos, mas também está presente nas empresas, na sala de aula e até no seu grupo de estudos. Como lidar com ele sem removê-lo da equação?

Seria tudo mais fácil se você pudesse clicar com o botão direito na sua equipe, selecionar a opção “Incrementar motivação”, e pronto. Mas a motivação é um processo, não um evento isolado. É consequência, e não causa. A sua ausência pode vir de problemas conjunturais, estruturais, de infra-estrutura, de processos, e até mesmo de liderança.

Algumas razões comuns para a perda da motivação de um membro da equipe (ou de todos eles) são a falta de reconhecimento, de conhecimento dos objetivos da atividade que realiza, de uma perspectiva de progressão no futuro, os processos mal estruturados, a inadequação das métricas às características da equipe, e a inépcia dos superiores hierárquicos.

Para amenizar o problema da desmotivação, apresentamos alguns itens que são de suma importância:

- A raiz do problema. Procure descobrir junto do funcionário, qual a sua motivação para o desinteresse. Sim, até para não fazer nada devemos estar motivados de alguma maneira. As causas podem ser as mais diversas, mas ouvi-las e compreendê-las é um passo enorme na resolução do problema. O truque aqui é saber realmente ouvir e refletir, e não se limitar a escutar e depois fazer um discurso motivacional.

- Agir sobre as causas. Uma vez descobertas as causas, procure saná-las. Lembra-se das qualidades do líder? Uma delas é remover obstáculos para a equipe. Existem desde a teoria das necessidades de Maslow até a de Extratos de Elliott Jacques para explicar a motivação das pessoas, mas o básico pode ser saber que a forma mais fácil de diagnosticar é observando com atenção e dialogando francamente.

- Diga a verdade. Não adianta dourar a pílula, se o desinteresse do seu subordinado está atrapalhando o desempenho da equipe ou até mesmo o andamento do trabalho. Diga isso a ele com todas as letras, mas em uma conversa reservada. Nem sempre ele reagirá de forma negativa, desde que você o faça com respeito à sensibilidade de cada um. Você aumenta a chance de não ter problemas com isso, se seguiu corretamente o primeiro passo.

- Comunique bem os objetivos. Reveja a comunicação de seus objetivos. Muitas vezes o desinteresse é resultado

direto da falta de comunicação clara dos objetivos da empresa ou da equipe. Em muitos casos, além dos objetivos não estarem claros, os incentivos também não estão, ou seja, os desinteressados não fazem além do mínimo necessário porque não percebem a razão de fazer mais, e nem o incentivo para que o façam, as duas chaves para o interesse.

- Inspire a equipe. Ouça a si mesmo. Perceba o que faz com que você esteja interessado. Falar com as pessoas armado de um interesse sincero faz com que elas compartilhem da sua motivação, na maioria das vezes. Um líder, muitas vezes, tem um pouco dessa característica inspiradora que genuinamente move os outros a segui-lo, principalmente quando percebem que dividindo o sacrifício com você, também compartilharão da vitória no final.

- Crie o hábito da motivação. Devemos nos manter em uma postura sempre de alto astral, realizando nossas atividades com entusiasmo, mantendo uma atitude positiva e andando de cabeça erguida, mesmo na presença de algum contratempo. Há uma inter-relação entre nosso estado de espírito e nosso comportamento; um influenciando o outro reciprocamente. Se você andar de cabeça baixa e ombros caídos, certamente a tendência é tornar-se desanimado; mas, se mesmo diante de acontecimentos difíceis, você permanecer com atitude firme e ativa, conseguirá manter sua motivação e seu bom astral.

- Mantenha o bom humor. Está provado que as pessoas bem-humoradas são mais motivadas. De certa forma, as tarefas tornam-se mais fáceis de serem realizadas quando estamos felizes e bem-humorados; esse estado de espírito ajuda a motivação.

Lembre-se de que os fatores determinantes do sucesso são o entusiasmo, o fazer por prazer, a dedicação, o empenho, a persistência, a atitude positiva, o otimismo, o bom humor, a inovação, a autenticidade, a simplicidade, a decisão ágil, a ação efetiva, a comunicação eficaz e, principalmente, ter clareza para onde se quer ir e como chegar, além de desenvolver os meios para atingir o compromisso consigo. Os fatores que impedem o sucesso são negativismo, pessimismo, abatimento, baixa auto-estima, insegurança, inibição, omissão (medo de correr riscos), perfeccionismo (medo de errar), mentiras, fofocas, trapanças, tramóias e mau-humor.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAGA, Marcos Augusto da Silva. Motivação de pessoal. Disponível em: <<http://www.sermelhor.com/artigo.php?artigo=9&secao=trabalho>>. Acesso em: 16 set. 2008.

LIMA, Ari. Marketing pessoal e motivação. Disponível em: <http://www.algosobre.com.br/marketing/marketingpessoal-e-motivacao.html>>. Acesso em: 16 set. 2008.