

Objetivo	esclarecer e desmistificar o conceito de motivação.
Palavras-chave	liderança, motivação.
Tempo estimado	7 minutos

# O que move a sua equipe?

Willyans Coelho  
Psicólogo e MBA em  
Gestão pela FGV

## Você vai ler:

- ▶ A preocupação dos gestores com a motivação.
- ▶ O conceito mais usual de motivação.
- ▶ A motivação como processo interno e individual.
- ▶ A diferença entre motivação e entusiasmo.



**J**á ouvi muitos gestores reclamando que sua equipe está "desmotivada". Por várias vezes e modos tentou levantar o "astral", mas não conseguiu. Daí vem sempre a mesma pergunta: como motivar as pessoas?

*Não se trata apenas de um "fogo de palha", mas principalmente de um esforço duradouro para atingir as metas.*

Para responder essa questão o mais importante é conhecer o que vem a ser motivação. O conceito mais usual sobre motivação é de que se trata de um processo interno, individual, que está relacionado à intensidade, à direção e à **persistência** dos esforços de uma pessoa em relação ao alcance de uma determinada meta.

Desse conceito, decorrem vários fatores importantes para os gestores:

- A motivação é um processo interno. Você não consegue colocar motivação nas pessoas, mas cabe a você, como gestor, dar as condições ideais para que a motivação das pessoas para o trabalho apareça.
- A motivação é um processo individual, não é coletivo. Por isso que nem tudo que você faz, funciona igualmente para todas as pessoas. Procure individualizar suas ações.
- A motivação deve ser entendida como níveis, não como ausência ou presença. Quanto maior o nível de motivação, maior será o esforço das pessoas no trabalho.
- Não confunda motivação com entusiasmo, alegria ou vibração. Pessoas quietas ou "apagadas", como se costuma dizer, também pode ter um alto nível de motivação, pois motivação está relacionada ao esforço, não à badalação.
- Se não houver uma meta individual, não haverá um bom nível de esforço para realizar tal tarefa. As pessoas precisam perceber um vínculo claro entre a realização do seu trabalho e o alcance das suas principais metas pessoais.

Esse último ponto é o mais importante de todos. Todos nós temos diversas metas na vida. Algumas explícitas, claras. Outras, nem tanto. Cabe ao gestor ajudar cada pessoa a identificar suas principais metas e relacionar o alcance de tais desafios a partir do trabalho.

Há uma parábola que ilustra muito bem a importância de identificar a meta de cada pessoa para elevar o seu nível de motivação no trabalho.

*Certa vez, ao ver uma raposa perseguindo um coelho, um sábio disse ao seu amigo:*

- Segundo uma lenda antiga, o coelho sempre escapa da raposa.
- Não creio, pois a raposa é muito mais rápida - disse seu amigo.
- Mas o coelho vai enganá-la - insistiu o sábio.
- Por que tens tanta certeza disso? - perguntou o amigo.
- Porque a raposa corre pelo seu alimento de hoje, já o coelho, corre pela sua vida.

## Lembre-se:

- ✓ Crie hábito de estudar a melhor maneira de motivar as pessoas.
- ✓ Atualize-se sempre a respeito de como individualizar suas ações.
- ✓ Não caia na armadilha de não reconhecer o fio tênue que separa a vibração da motivação.



## E você...

- ❖ Onde seus planos de incentivo falharam?
- ❖ O que faz para transformar os desejos de cada pessoa em metas?
- ❖ Que tipo de desafio tem feito às pessoas?

