

1- Introdução

Pode ser algo tão deprimente, mas talvez você não saiba que sua equipe, seus colegas, seu chefe, seus amigos e familiares e principalmente você mesmo podem conquistar mais, e assim mesmo não conseguem. Quase sempre o que está faltando é fazer com que a motivação prevaleça.

Motivação é um daqueles termos que pode modificar muitas coisas diferentes dependendo da posição que você ocupe. De acordo com o dicionário, seu significado importa em dar motivação ou incentivo a outra pessoa, ou, se pintado com cores mais fortes, importa em levar à conclusão de algo. Se estou motivando outra pessoa, é fácil ver que é algo positivo o que pode ter ocorrido de errado em haver incentivo, como forçado a adotar um padrão de comportamento específico mediante imposição alheia. E em razão de estarmos lidando com o comportamento humano, esse assunto é particularmente delicado.

2- Motivação a Força Energizante

Existem dois tipos de motivação: A auto-motivação e a motivação externa. Para vezes um existe sem o outro. A motivação envolve e interação das pessoas e seu ambiente e, conseqüentemente, quase sempre resulta de uma combinação de fatores internos e externos.

Entretanto, a verdadeira motivação é basicamente interna. Embora em geral seja necessário um elemento externo para precipita-la, nenhum fator externo isolado pode ser exclusivamente responsável pela motivação. Todos nos somos impulsionado a tomara atitudes por forças internas poderosas, conhecidas como desejos, são responsáveis pela auto-motivação. De forma gradativa, o poder da auto-motivação torna-se obscurecido pelo impacto extremamente poderoso de forças externas (como recompensas e ameaças).As recompensas externas (inclusive o dinheiro, prêmios e elogios) começam a substituir as alegrias e as curiosidades simples e naturais da vida.

Durante muito tempo acreditou-se (...) acreditou-se erroneamente que a motivação (...) podia ser estimulada externamente por meio de incentivos, conversas, disputas, reuniões e repreensões.

3- Como Funciona a Motivação

Na verdade quando falamos em motivação, estamos falando em liberação de energia.

Todos os seres humanos são fabricas de energia. A energia é gerada de maneira continua e automática por meio de metabolismo dos alimentos que ingerimos. A energia derivada destes alimentos é então armazenada em centenas e bilhões de células que

constituem o corpo humano. Todas essas células ficam repletas de energia, fornecendo a todas as pessoas um reservatório praticamente inesgotável, que apenas espera para ser usado.

Infelizmente, a maior parte desta extraordinária energia permanece em nossas células sem utilidade alguma, pois nunca é liberada. Na verdade mais de 90 % da energia armazenada no corpo humano nunca é utilizada quando não é usada, a energia se dissipa e se perde para sempre. Essa perda é cara e desnecessária.

A motivação de fato depende de emoções que liberem a energia armazenada no corpo humano.

Todas as emoções começam com os pensamentos. Qualquer situação pode ser vivenciada com opositiva ou negativa dependendo como cada pessoa interpreta. As emoções positivas incluem sentimentos como felicidade, alegria, interesse, desejo, esperança, e extinção. As emoções negativas abrangem tristeza, melancolia, raiva, ressentimento, desgosto, medo, ansiedade, frustração, culpa, arrependimento e vergonha.

Há dois tipos de emoções positivas: o primeiro faz as pessoas se sentirem bem sem estimulá-las. A felicidade e a alegria são exemplos dessas emoções.

O segundo tipo além de positivo, é energizante. As emoções positivas/energizante, incluem interesse, excitação e desejo.

4-Desejo = A força motriz da Automotivação

O desejo é o que nos impulsiona. É o desejo que libera a grande força motivacional que todos os seres humanos possuem. O desejo foi responsável por instigar todos os milagres humanos do mundo, todas as descobertas científicas e todas as inovações comerciais. O desejo motivou todos os líderes visionários, a descobrir novos produtos, desenvolver estratégias inovadoras, e abrir novos setores. O desejo pode ser uma incrível força criativa.

O desejo difere da necessidade. A necessidade é algo essencial para a sobrevivência, de um indivíduo.

Os desejos são coisas que queremos ativamente, eles conseguem nos tornar mais felizes e mais eficazes quando desejamos alguma coisa com força suficiente, nos torna extremamente persistentes na busca de alcançá-la. Uma vida plena exige a expressão dos desejos.

Sem o desejo, ficaríamos paralisados; teríamos a sensação de plena satisfação. Os seres humanos são motivados pelo que buscam e não pelo que têm. As pessoas podem se acostumar com a mediocridade, mas jamais serão motivadas por elas.

5- Exercite a automotivação

Como líder, você deve ser capaz de motivar a si mesmo, além de ensinar aos outros essa habilidade crucial, a automotivação é o processo em que você mesmo cria as suas motivações. Em vez de esperar que os outros estabeleçam recompensas ou punições, dirijam, fixem metas e forneçam feedback, você deve aprender a usar esses instrumentos para administrar seu próprio comportamento.

A automotivação é de extrema necessidade quando os funcionários ficam relativamente isolados. Também pode ser útil quando falta supervisão ou quando os

empregados dirigem a si mesmos, como ocorre em cargos de prestígio e em grupos de trabalho autogeridos.

A automotivação funciona. As primeiras provas disso vieram de ambientes clínicos, onde essas técnicas obtiveram muito sucesso em programas para lidar com perda de peso, abandono do cigarro e diminuição de fobias. Nos ambientes acadêmicos, as técnicas redundaram na melhora nos hábitos de estudo e no aperfeiçoamento do desempenho acadêmico. Nos ambientes empresariais, reduziram o número de faltas, aumentaram a satisfação com o trabalho, melhoraram o compromisso com a empresa e aperfeiçoaram o desempenho de tarefas.

Aqui estão alguns passos concretos que podem ser dados para mudar ou manter comportamentos:

- ◆ Destaque o comportamento específico que você deseja modificar ou manter. Você pode fazê-lo por intermédio da auto-observação. Talvez perceba, por exemplo, que está trabalhando em tarefas que poderia delegar a outras pessoas, ou que está perdendo tempo demais batendo papo com gente que entra na sua sala.

- ◆ Estabeleça objetivos específicos para as mudanças de comportamento.

- ◆ Fique atento à frequência, à duração e a qualquer outro ponto de interesse do comportamento – a exemplo do tempo e do local em que ele ocorre. Use diários, gráficos ou controles de cronograma quando se mostrarem necessários. Às vezes, a própria automonitoração é suficiente para modificar o comportamento. Por exemplo: se você de fato descobre quanto tempo gasta assistindo à televisão, pode simplesmente assistir menos.

- ◆ Modifique as “deixas”. Muitas vezes o comportamento que queremos modificar é precedido de outros acontecimentos que servem de deixas para ele. Alterando ou controlando essas deixas, você poderá modificar o comportamento. Se você acha que não consegue fazer seu trabalho porque fica atendendo ao telefone constantemente, uma solução seria ligar a secretária eletrônica ou ter alguém para atender as chamadas. Outro meio de estimular comportamentos desejados é produzir lembretes na forma de listas de coisas a fazer.

- ◆ Modifique as conseqüências. Isso pode envolver auto-recompensa e/ou autopunição. Você pode, por exemplo, recompensar a si mesmo por deixar de fumar gastando o dinheiro economizado na compra de CDs. Ou pode resolver que não irá a um show se não atingir determinada meta.

- ◆ Remaneje os comportamentos. Por vezes, realizamos tarefas relativamente agradáveis a fim de adiar outras com as quais não nos importamos. O resultado é que as coisas que adiamos talvez nunca sejam feitas, ou sejam malfeitas. Para evita-lo, faça que os comportamentos agradáveis dependam da execução das tarefas desagradáveis. Por exemplo: se você gosta de ler a correspondência, mas acha desagradável escrever relatórios, adie a leitura da correspondência até que tenha terminado os relatórios que tiver de fazer.

- ◆ Escreva um contrato para você mesmo. Nele, especifique o comportamento que irá modificar, a duração do contrato, como fará a monitoração do andamento, a recompensa e/ou punição que será usada, e assim por diante. Escreva o contrato com clareza e deixe-o em local bem visível. Peça para outras pessoas servirem de testemunhas, assinando o documento e ajudando a monitorar seus comportamentos.

- ◆ Ensaie. Treine, física e mentalmente, as atividades antes de coloca-las realmente em prática. O ensaio pode mostrar que você talvez tenha de repensar seus objetivos.

◆ Verifique seu progresso com regularidade. Se você não está se saindo tão bem quanto gostaria, adote alguma ação corretiva – a exemplo de mudanças – ou defina recompensas. Ou certifique-se de que está recompensando pontualmente.

◆ Planeje as estratégias para manter uma mudança bem-sucedida. Caso contrário, você pode ter uma recaída e voltar a seus antigos hábitos. Mas não se apegue ao mesmo sistema de recompensas e punições em que confiava quando decidiu fazer a mudança. Pense em algo como uma dieta de manutenção, ou dê a si mesmo um pouco mais de folga no que se refere às atividades de lazer.

Aplique a automotivação a seus próprios comportamentos. Experimente, primeiro, com um comportamento em que possa observar facilmente onde terá resultados mais rápidos, como um horário de exercícios ou um programa para diminuir as distrações no trabalho. Depois, aplique-se a um objetivo de longo prazo, como aprender uma nova habilidade. Assim que você dominar essas técnicas, poderá usá-las como auxiliares em qualquer outra tarefa.

6 – O que é inovação?

A inovação acontece no meio empresarial *quando uma idéia, um método, uma novidade ou um mecanismo novo é agregado ao contexto vigente, promovendo uma melhoria.*

Uma das dificuldades encontradas para difundir o processo de inovação é a dificuldade natural do ser humano em correr riscos.

A tendência em manter do jeito que está o que funciona bem, por medo de que qualquer alteração possa dar errada, é o fator bloqueador da inovação.

O processo de inovação, para ser efeito, exige das pessoas uma constante observação, análise e crítica do que já existe e a crença de que “mesmo aquilo que é considerado com pode sempre ser melhorado”.

Essa visão é mais facilmente percebida pelas mentes criativas que perseguem *os cinco princípios básicos da inovação:*

1º - Disposição mental.

O principal aspecto da inovação que precisa ser trabalhado urgentemente é a superação do medo de errar.

A maioria das empresas investe muito superficialmente em mudanças. Dedicam poucos recursos para a investigação de novos produtos ou serviços e, quando o fazem, os resultados são tímidos. Quando se quer maximizar e ampliar o campo de influências, é necessário mudar a cultura, as mentes que gerenciam os processos. As mentes criativas são curiosas, não têm medo de desafios, são inconformadas com o que já existe e sempre estão à procura de algo que pode ser transformado. As mentes criativas pensam de forma sistêmica e conseguem enxergar as “árvores” e a “floresta”.

2º - Crença de que a inovação é elemento-chave para a vantagem competitiva.

As empresas que conseguem oferecer versões melhoradas de seus produtos e agregam valor ao que já existe têm maiores chances de dominar o mercado. Consideram os novos produtos/serviços como a parte central de suas estratégias de negócio e não simplesmente um exercício complementar. Trabalham a inovação, estão comprometidos com ela, investem maciçamente para se destacar dos concorrentes.

3º - Percepção da inovação como fator estratégico de visibilidade.

As mentes criativas conseguem perceber que a inovação bem direcionada, gerenciada por profissionais comprometidos com o negócio, certamente traz como retorno a simpatia, a adesão do mercado e a visibilidade tão procurada pelas empresas.

4º - Patrocínio à inovação.

Por patrocínio entenda-se estímulo, disponibilidade de recursos, incentivos e apoio às atitudes inovadoras. É muito comum verificar que o discurso do líder muitas vezes difere da prática quando se trata de assumir responsabilidades por possíveis erros ou resultados inesperados.

5º - Ações de apoio à inovação.

Faz parte da função de liderança estimular e dar apoio as iniciativas de suas equipes. O líder é o grande patrocinador das melhorias e, assumindo tal papel, colherá, junto com seus colaboradores, os resultados plantados.

Thomas D. Kuczumarski sugere uma série de questionamentos para os líderes.

Responda às perguntas para identificar sua forma de lidar com essa competência.

- ◆ Aceita o fracasso como parte intrínseca da inovação?
- ◆ Desenvolve estratégias de novos produtos/serviços?
- ◆ Estabelece equipes multifuncionais, integradas por pessoas comprometidas e dedicadas?
- ◆ Consegue visualizar os benefícios empresariais que a inovação proporciona?
- ◆ Acompanha e valoriza os resultados dos esforços de sua equipe?
- ◆ Identifica os problemas e as necessidades dos clientes antes de gerar idéias para novos produtos/serviços?
- ◆ Leva em consideração os valores e as normas das equipes de inovação para orientar suas comunicações?

7- Emocional x Racional

Devemos decidir racionalmente para viver emocionalmente quando tomamos decisões puramente emocionais, quase sempre temos que agir depois racionalmente para corrigir erros.

Entender essa seqüência é muito importante, pois nos permite entender por que, às vezes, não estamos motivados para realizar determinados trabalhos.

Em um processo de auto-análise, quando não estamos motivados vale a pena fazer a nós mesmos perguntas como estas:

- Estes trabalhos estão de acordo com os objetos principais de minha vida?
- O que estou realizando aqui tem real para mim ou para outras pessoas?
- Estou sendo reconhecido por meus esforços?
- Estou sendo conveniente recompensando, inclusive financeiramente, por meu trabalho?
- O ambiente em que desenvolvo o meu trabalho é estimulante e me respeita como pessoa e como profissional?

- Estou com minha subsistência garantida, sinto-me seguro, fui aceito com igual e conquistei o afeto de meus colegas?
- O que estou fazendo hoje terá repercussões no futuro, inclusive permitindo meu desenvolvimento pessoal e profissional?

Questões como essas podem parecer umas simplificações, mas se nos dispusermos a responde-las com franqueza, e também a nos formular novas questões, vamos descobrir não apenas um rumo para nossas trajetórias profissionais como também um prumo para nossa vida respondê-las é um “sofrimento” que vale a pena. E não vamos perder de vista que ir além da competência depende de um motivação que deve pertencer a nós , e não aos outros.

8- Como Alcançar os Seus Objetivos

E sábio que as pessoas que tem mais sucessos naquilo que fazem são as que claramente seus objetivos.

Uma conhecida e antiga lenda sobre a Esfinge conta que cada viajante que por ela passava tinha que parar e decifrar um enigma. Se ele não fosse capaz de responder certo, seria devorado.

Do mesmo modo, cada um de nós e um viajante e nos deparamos com problemas e dilemas a serem resolvidos. São como enigmas da Esfinge, e sofremos quando deixamos de dar a resposta certa.

O viajante bem sucedido sempre compreende as perguntas que lhe são feitas. O viajante infeliz muitas vezes encontra o fim não porque o enigma esteja além de sua capacidade, mas porque não chegar se quer a ouvir a pergunta. Ao se deparar com a Esfinge, sua mente é dominada pelo medo, e ele fica então impossibilitado de começar a pensar.

Pergunte-me o que realmente quer da vida. Você quer um casamento amoroso, ou respeito de seus filhos? Quer muito dinheiro, carros importados, um negócio muito bem estruturado ou uma mansão? Quer viajar pelo mundo inteiro, visitar lugares exóticos? Quer o respeito das pessoas ou trabalhar com organizações especializadas em salvar milhares de pessoas da fome?

Independentemente do que queira, você deve perguntar-se :’Para que eu quero isso?’’Ou’’ Ô que isto vai trazer de bom para min?’’Você quer um carro importado pelo prestígio que você acredita que isto pode lhe proporcionar? Talvez porque você creia que isto pode lhe trazer emoções e sentimentos de respeito, carinho, amor, de ter realizado algo? Você quer ajudar e contribuir para melhorar o mundo porque você acredita que podem achar que você faz diferença?’’.

Em resumo, não e verdade que o que você realmente quer é simplesmente mudar a maneira como você realmente quer é simplesmente mudar a maneira como você sente? Tudo o que você quer é um meio jeito de experimentar sentimentos ou emoções diferentes.

A maneira como nos sentimos é que faz toda a diferença. A diferença entre sucesso e fracasso não depende de nossa capacidade, mas do estado mental e físico que vivenciamos em determinado momento.

Você pode ser dotado da determinação de Amir Klink, da graça e elegância de Fred Astaire, da força e energia de um Gandhi e da inteligência de um Einstein ;mas se insistir em se manter num estado negativo, você nunca ira utilizar estes potenciais de excelência.

Se você souber acessar os estados que lhe proporcionam recursos, você estará realizando as maravilhas com que sempre sonhou. Saiba que seu comportamento não e o

resultado da sua capacidade em si, mas do estado emocional e físico que você experimenta em dado momento. Isto leva à conclusão de que, para mudar suas capacidades, você deve mudar o seu estado interior. Seu estado muitas vezes pode impedi-lo de perceber a situação à sua volta.

Assim, muitas pessoas têm sido derrotadas por seus problemas porque suas emoções nunca lhes permitiram saber do que se tratava e muito menos de perceber em que situação se encontravam.

E isto sugere a primeira pergunta que se deve fazer toda vez que surge um problema: "Onde estou?"

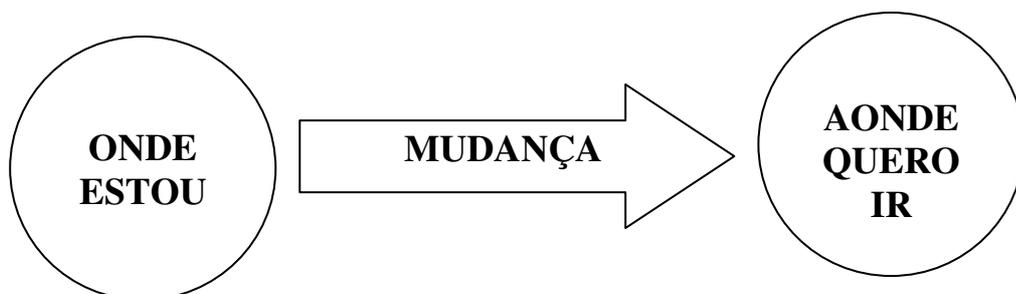
Onde Estou?

Depois de comer o fruto proibido e, com isto, franquear ao homem o mundo dos problemas, Adão escondeu-se, amedrontado. Segundo o Gênesis, Deus chamou-o, dizendo: "Adão, onde estas?" Os estudiosos têm indagado porque Deus sabia onde Adão estava, mas queria que ele próprio também o soubesse. Esta é uma bela interpretação, não acham?

A pergunta "Onde estou?" deve ser feita com muito cuidado. Ela simboliza uma avaliação calma de todos os pontos de vista possíveis da situação, o mais isenta possível de rótulos ou julgamentos. Em outras palavras, é preciso usar toda a acuidade sensorial para obter com precisão todas as informações necessárias.

Para definir de modo eficiente o que é problema, é importante ter em mente o significado desta palavra. O professor Karl Duncker, que tem realizado consideráveis pesquisas sobre a psicologia da solução dos problemas, apresenta sua conclusão com as seguintes palavras: "O problema surge quando o ser vivo possui um objetivo, mas não sabe como alcançá-lo".

Baseado na definição de Duncker, o problema é a distância entre o ponto em que nos encontramos (estado atual) e aquele onde desejamos estar (estado desejado), quando não existe aparentemente nenhum meio de transporte à vista. Mas por incrível que pareça, quase sempre o elemento que falta é o segundo, o estado desejado.



Aonde eu quero ir ?

"Uma das coisas importantes na vida não é saber onde estamos, mas que direção estamos indo"

Oliver Wendell Holmes

Mas muitas pessoas reclamam que têm objetivos na vida, mas nunca conseguem realizá-los. Isto porque os objetivos que estabelecem são inespecíficos e muito

generalizados, do tipo “Quero ser rico”, “Quero ser feliz”, “Quero ficar em paz” etc. Ou são formulados de modo negativo, como “Não quero mais sofrer”, “Nunca mais quero me sentir assim”, “Não vou acabar deste jeito” etc. Ou seus objetivos dependem da iniciativa e controle dos outros, como “Só vou ter tranquilidade se fulano parar de fazer isto”, “Quero que sicrano me faça feliz”, “Quando beltrano mudar, vou poder ser o que quero” etc.

Muitos ainda têm os objetivos em mente e a “intelectualização” das soluções. São verdadeiras enciclopédias ambulantes em matéria de teorias e de informações, porém fracassam em atingir os resultados desejados por falta-lhes algo muito importante- **AÇÃO**.

9- Aposte em Você

Apostas são feitas todos os dias em casas lotéricas, bingos, jôqueis ou corridas de fórmula-1.

Todos nós gostamos de apostar, afinal, a aposta é algo estimulante que envolve riscos de maior ou menor escala, e a sensação de ser o vencedor é algo que não tem valor.

Apostar é algo comum e saudável. O problema é sempre apostar no outro.

Quantas vezes você apostou em você ?

Sim, em você, no seu potencial, em suas idéias e capacidade de realização ?

Quantas vezes você apostou na sua capacidade empreendedora, na sua criatividade, nos seus sonhos ?

Há pessoas que parecem estar sempre perdidas num nevoeiro de confusão.

Vão para um lado, depois para o outro.

Tentam uma coisa, então mudam para outra.

Andam por um caminho e, de repente, voltam em direção contrária.

O problema delas é simples: não sabem o que querem.

Você não pode atingir um alvo se não souber qual é.

O que é preciso fazer é sonhar.....

Acomode-se num lugar onde se sinta confortável e planeje passar uma hora aprendendo o que espera ser, fazer, compartilhar, ver e criar.

Essa poderá ser a hora de decidir metas e determinar efeitos.

Nesse período você fará um mapa das estradas que quer percorrer na vida; planejará para onde quer ir e como espera chegar lá...

Pra começar, não ponha qualquer limite no que é possível...

Metas limitadas criam vidas limitadas.

Portanto, ao determinar suas metas vá o mais longe que quiser.

Você precisa decidir o que quer, porque essa é a única maneira possível de conseguirlo.

Siga alguns passos para formular seus objetivos:

Exprima seu desejo em termos positivos; diga o que deseja que aconteça;

Seja o mais específico possível; use todos os sentidos para descrever os resultados que quer;

Esteja no controle; seu objetivo deve ser iniciado e mantido por você; não deve depender de mudanças de outras pessoas para que você seja feliz.

Todos nós temos algumas idéias das coisas que queremos.

Mas, algumas são vagas - mais amor, mais dinheiro, mais tempo para aproveitar a vida.

No entanto, para dar força aos nossos biocomputadores para que criem um resultado, é preciso tornar nossos sonhos mais específicos...

Lembre-se: o cérebro precisa de sinais nítidos e diretos do que realizar. Sua mente tem o poder de lhe dar tudo que queira, mas só pode fazê-lo se estiver recebendo sinais nítidos, brilhantes, intensos e focados.

“O futuro não é o lugar para onde estamos indo, mas um lugar que estamos criando”,

“O caminho para ele não é encontrado, mas construído, e o ato de fazê-lo muda tanto o realizador quanto o destino.”

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MUSAAK, EUGENIO. Metacompetência, uma nova visão do trabalho e da realização pessoal, 2003, p.143.

GRAMIGNA, M.RITA. Líderes inovadores, ferramentas de criatividade que fazem a diferença, 2004, p.24-26.

CLEGG, BRIAN. Motivação encoraje pessoas a conquistarem mais, 2002, p.3-5.

CHUNG, TOM. Quantidade começa em mim, 1999 p.111-114.

RAMON, J. ALDAG, PHD. Liderança e visão 25 princípios para promover a motivação, 2002 p. 21-24