

A importância da liderança motivacional para o alcance das metas organizacionais

Adriana Fonseca de Moraes (UNINORTE/ LAUREATE) drykkamoraes3@gmail.com
Ester M. dos Anjos (UNINORTE/LAUREATE) anjosesther@gmail.com

Resumo

O presente artigo representa reflexões a respeito do processo da liderança motivacional dentro das organizações, salientando a importância da liderança para o alcance das metas, tendo em vista o desenvolvimento de seus liderados dentre as constantes mudanças provocadas na vida social e econômica. Estas, por sua vez, causam impactos e exige atenção dos líderes para estimular a motivação. Este processo de liderança e motivação é um desafio constante para os líderes, sabe-se que um bom salário já não atende mais aos anseios dos colaboradores, e com isto, faz-se essencial para os líderes, saber transmitir uma boa relação e favorecer a qualidade de vida e um ambiente agradável aos seus liderados. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, tendo como base referências de livros e artigos. Após a análise de vários autores, pode-se concluir que é de grande importância a liderança para o alcance das metas nas organizações, e todas as mudanças propiciadas deve ser enfrentada de forma sadia e natural. Para que o líder possa agir sempre respeitando seu liderado e, portanto, preparando-os da melhor maneira para desejarem o alcance das metas, apresentando-lhes um leque de possibilidades para que possam estar sempre motivados e trabalhem com qualidade de vida, dignidade e respeito.

Palavras-Chave: Liderança, Motivação, Metas.

1. Introdução

O presente artigo faz uma abordagem sobre a importância da liderança motivacional para o alcance das metas organizacionais, que pode ser considerada uma das grandes discussões para melhoria nas empresas, pois antes não se preocupava tanto com o bem estar do colaborador, onde utilizava somente as punições para alcançar metas, gerando um clima de medo e insatisfação entre os trabalhadores. Eles eram manipulados, tratados como objetos e sem a chance de opinar ou sugerir mudanças no trabalho.

Sabe-se que não havia motivação no trabalho, pois os trabalhadores serviam apenas como objetos de trabalho, sendo totalmente desvalorizados, sem chances de opinar, e sua criatividade era totalmente ignorada, sendo levado em consideração somente o parecer dos “superiores”.

Com o avanço da tecnologia, surgiram melhorias que favoreceram os trabalhadores, e começou a se falar em motivação e recompensas para incentivar a produtividade. As organizações começaram a investir nas lideranças, para que os mesmos trabalhem com suas equipes de forma que os impulsionem a estarem sempre motivados no trabalho, pois hoje apenas bons salários não são mais suficientes para a produção no trabalho.

Os líderes passam a dialogar mais com seus liderados, que ganham voz e participação nas decisões, deixando de ser simples peça. E hoje, o reconhecimento e satisfação dos colaboradores tem sido alvo nas organizações, sabendo que os trabalhadores motivados e felizes buscam alcançar as metas e gerar lucros para a sua organização.

O resultado da equipe depende de uma boa liderança, pois é ela quem toma à frente para buscar essa motivação e o empenho das pessoas. Por isso é importante sempre inovar, criar projetos, ensinar, mas também ser humilde o suficiente para aprender com seus liderados e, assumir responsabilidades e tomadas de decisões.

A liderança motivacional tem a difícil missão de manter as pessoas motivadas, satisfeitas e felizes, pois elas com a intenção de alcançarem seus objetivos, geram resultados positivos para a empresa.

Neto (2010) argumenta que se esperava do líder de ontem que ele aprendesse pela organização, deixando ao restante da equipe a tarefa de apenas realizar. Porém hoje, necessita de um líder que procure entender e acelerar o processo de aprendizado organizacional, permitindo e incentivando o pensamento e a ação integradora em todos os níveis.

As empresas reconhecem a importância da liderança motivacional para o desenvolvimento do trabalho, pois os líderes são mais qualificados e eficientes para entusiasmar a equipe, e também preparados para estimular a motivação em seus liderados. Assim, o trabalho torna-se satisfatório e a empresa ganha lucros com a realização dos seus trabalhadores.

2. Liderança

A liderança tem grande valor dentro das organizações, pois os aspectos positivos para a empresa são gerados através de uma boa liderança, aspectos esses como; a produtividade, a satisfação e motivação do colaborador. A liderança deve está sempre motivada, tendo o privilégio de gerar a motivação em seus subordinados, e com isto, desenvolver o que há de melhor em cada um, fazendo com que os resultados sejam atingidos com satisfação.

Sabe-se que o líder tem um papel fundamental para manter o desenvolvimento da empresa, pois contribui para a motivação dos empregados, que com vontade de trabalhar e o desejo de alcançar seus sonhos e metas, favorecem a empresa na produtividade.

A responsabilidade pelo desenvolvimento das pessoas recai sobre o líder. E isso significa mais do que apenas ajudá-las a adquirir habilidades profissionais. Os melhores líderes ajudam os liderados não só em relação à carreira, mas também em relação à vida pessoal. Eles os ajudam a se tornar pessoas melhores, e não apenas bons profissionais. Os líderes potencializam os liderados. E isso é muito importante, pois promover o crescimento das pessoas gera crescimento para a organização. (MAXVEL, 2008, p.96).

Entende-se que o líder tem o dever de não apenas motivar seus subordinados, mas também ajuda-los na realização de seus sonhos, ter a capacidade de entender, compreender e conhecer seus liderados, suas necessidades, e buscar ajuda e solução para que os problemas pessoais não afetem a sua produtividade no trabalho.

Para Drucker (1967) liderar é ter imaginação, conhecimento e inteligência, diz também que somente sua eficácia poderá converter estas qualidades em resultados. Porém quando se trata de liderança, tem-se uma série de conotações e percepções, que resultam em inúmeros conceitos diferentes, uma vez que a palavra liderança reflete conceitos diversos em diferentes pessoas.

Observa-se diante desse contexto que liderar é capacitar e influenciar pessoas para alcançar o mesmo objetivo de atingir o resultado esperado. Portanto, deve-se primeiramente ter uma boa relação interpessoal para saber liderar, pois é necessário saber ouvir e entrar em ação sempre com inteligência, equilíbrio e motivação.

2.1 Estilos de liderança

Os estilos de liderança vão de acordo com a característica de cada líder, o líder escolhe o estilo mais adequado ao seu caráter e comportamento, ou seja, que mais se encaixe a sua situação.

Conforme Chiavenato (2000, p.140) afirma que “na prática, o líder utiliza os três processos de liderança, de acordo com a situação, com as pessoas e com a tarefa a ser executada.”

Sabe-se que o estilo de liderança depende da situação e da necessidade do momento, que assim poderão se adaptar e ou, conhecer através de novas ações, novos estilos.

O líder tem a capacidade de liderar de várias formas, pois as pessoas são diferentes e agem de forma diferente sobre cada ação, assim o líder necessita ter essa constante manobra e, dependendo de cada situação, realizar sua liderança com estilo, ou seja, sabendo atuar em cada situação, conforme o perfil de cada liderado.

2.2 A influência do líder para o desenvolvimento da equipe

O líder é o que influencia sua equipe no desenvolvimento das tarefas e atitudes, por isso tem o dever de dar exemplo para que seus subordinados façam da mesma forma ou até mesmo melhor. O exemplo é a melhor forma de influenciar as pessoas, pois o que o líder faz ou deixa de fazer pode gerar aspectos positivos ou negativos para a equipe.

Compreender o liderado não é uma tarefa fácil, pois as mudanças ocorridas em todos os aspectos de suas vidas causam impactos que influenciam no ambiente de trabalho, com isto, o líder tem o dever de mostrar oportunidades de crescimento, e desenvolvimento profissional e pessoal, incentivar seus liderados, mostrar que é possível alcançar os objetivos e também ser humilde para aprender com os erros. Os bons líderes ajudam os liderados não só em relação à vida profissional, mas também na vida pessoal, para que junto com ele cresçam e melhorem sua qualidade de vida, tornando-se pessoas melhores.

O verdadeiro líder busca conhecer um pouco da vida de seus liderados, para conseguir entender as dificuldades de cada um, e com isto, conhecer as condições pelas quais pode motivar cada membro dentro dos processos, ajudando-os a alcançarem o melhor de seu potencial.

Segundo Vieira (2005) ser líder é um grande desafio, pois executar, planejar, ser eficaz, comunicador, liderar grupos, delegar tarefas e estar constantemente atualizado, são tarefas difíceis que requerem esforço e paciência. O autor diz também que, o essencial para que se alcance resultados satisfatórios é superando as barreiras de lidar com as pessoas.

O líder precisa ter capacidade para entender e conhecer seus liderados, respeitar suas opiniões e ideias, para isso é preciso ser paciente para ouvir primeiro e falar depois. O líder deve compartilhar o seu conhecimento e ser treinador, facilitador, professor e aprender junto com os seus subordinados.

O líder tem a difícil missão de compreender seu liderado, cuidar, zelar e proporcionar a eles um ambiente que transmita momentos de harmonia e paz, sendo que o cuidado é de suma importância para que possam realizar o trabalho de forma produtiva e feliz.

Liderar uma equipe depende de conhecimentos e habilidades para que se possa identificar cada colaborador individualmente e na equipe como um todo, pois cada pessoa é diferente entre si, na maneira de pensar, agir, e expressar seus sentimentos e emoções.

O sucesso de uma organização depende fundamentalmente do apoio dos seus colaboradores, e o papel do líder nas organizações é de promover a motivação e o comprometimento entre os colaboradores de maneira tal a conseguir alcançar os objetivos da organização, transformando estratégias em ações concretas. Por esta razão, liderar pessoas é

um trabalho desafiante, e quanto mais preparado estiver o líder, maiores serão as chances de se obter os resultados desejados.

O líder deve ser capaz de promover o exercício de uma gestão com foco em resultados, alinhando a prática do desenvolvimento da satisfação dos colaboradores e comprometimento dos mesmos com os objetivos organizacionais. Desta forma, a equipe é impulsionada e preparada adequadamente para enfrentar os desafios propostos.

Predebon (1999) diz que para que a liderança exerça um impacto positivo nas pessoas, no quesito criatividade, é necessário banir a ideia do “chefe”. Ou seja, muda-se a ideia de que o chefe é o único capaz de ditar ordens e tomar decisões. O verdadeiro líder inova, motiva seus liderados a alcançarem suas metas.

Percebe-se que o líder não somente dita ordens, mas compartilha o conhecimento, ajuda, orienta, ensina, inspira entusiasmo, aprecia e reconhece o trabalho das pessoas, e não fala individualmente, mas sempre mostra o trabalho da equipe, e faz uso do poder existente nas pessoas para alcançar seu propósito comum.

Um bom líder consegue o comprometimento e a realização das tarefas desenvolvidas pelos seus liderados, e com o conhecimento da motivação, melhora o desempenho da equipe, que motivada é autoconfiante, responsável e comprometida com os resultados.

2.3 Motivação

A Motivação tem sido um dos principais desafios da liderança organizacional, pois pessoas motivadas conseguem produzir e gerar lucro para a empresa, além de estarem cheias de motivos e confianças para alcançarem seus objetivos, isso faz com que muitos profissionais se destaquem, mostrando seu potencial, pois não estão insatisfeitos, mas motivados e felizes em busca da sua satisfação pessoal e profissional.

A palavra motivação vem do latim *movere* e significa mover. É um processo essencial na vida de qualquer pessoa. Também pode ser definida como uma força pela quais os profissionais desenvolvem bem suas atividades para que sejam promovidos e valorizados. (CRISÓSTOMO, 2010, p.10).

Sabe-se que pessoas motivadas conseguem superar os problemas com mais facilidade, pois sempre buscam motivos para seguir em frente e nunca desistem dos seus sonhos, mesmo quando parece algo impossível, conseguem persistir e encontrar forças através do grande desejo de realização.

Silva, Rodrigues (2007, p.9) enfatiza que:

A motivação é um fenômeno que depende de numerosos fatores para existir, dentre eles, o cargo em si, ou seja, a tarefa que o indivíduo executa, as características individuais e, por último, os resultados que este trabalho pode oferecer. Portanto, a motivação é uma força que se encontra no interior de cada

pessoa, estando geralmente ligada a um desejo. Dessa forma, suas fontes de energia estão dentro de cada ser humano.

A motivação já está dentro de cada pessoa, o líder tem o papel de estimular em seus liderados a motivação, fazendo com que os mesmos desenvolvam seus talentos e habilidades, tornando pessoas mais positivas, sonhadores, persistentes, perseverantes, confiantes, que jamais desistem da batalha.

As pessoas estão sempre em processo de transformação, buscando novas ideias e novos objetivos a serem conquistados, e a pessoa motivada esta sempre em busca de realizações, seja plano a, b ou c, ela não desiste de conseguir realizar seus sonhos.

Não se pode comprar entusiasmo ou dedicação, o líder trabalha para estimular o seu liderado a estar motivado, e isso não é uma tarefa fácil, pois requer muita força, paciência, animo e interesse, devendo também depositar confiança em seu liderado, e que até no momento de cobrar resultados, o líder mostre preocupação na realização do seu liderado.

A motivação se torna consequência dentro de uma equipe quando o líder por meio das suas características executa seu papel de forma eficiente, fazendo com que todos ao seu redor comecem a adotar a postura similar podendo vir a se tornar líderes, desenvolvendo as habilidades que lhe são atribuídas.

3. Metodologia

Para o estudo do tema proposto, será utilizada a pesquisa bibliográfica, tendo como base para pesquisa referências de livros e artigos, desenvolvendo a temática a partir da discussão de vários autores, que contemplam essa problemática. Com uma abordagem qualitativa que de acordo com Minayo (2008, p.14) “trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes”.

Segundo Cury (2010), a metodologia deve-se relatar resumidamente o modelo teórico utilizado, explicitar as rotinas e as estratégias planejadas, as responsabilidades e compromissos assumidos, como o projeto vai se desenvolver, todos os envolvidos e o nível de participação/responsabilidade de cada um.

4. Conclusão

Através deste, observou-se que os líderes têm o desafio de motivar suas equipes para o trabalho, de maneira a induzi-las a contribuírem com seu empenho e dedicação no desenvolvimento do trabalho.

Desta forma, percebeu-se a importância da liderança motivacional, que sem medir esforços, busca atingir seu alvo de realizar suas tarefas com o empenho e ajuda da sua equipe de trabalho, e tem compromisso em ajudar a empresa no alcance de seus objetivos.

A liderança motivacional é complementemente importante para a empresa que visa conservar seus colaboradores e alcançar a produtividade sem estresse, por isso o papel do líder nesse processo é importante, pois a partir do momento que conhece sua equipe, tem a

possibilidade de exercer com mais facilidade seu papel e conquistar a confiança dos seus liderados, levando-os onde não poderiam ir sozinhos, e incentivando-os a buscar aquilo que se acham incapazes de alcançar, tornando-se exemplos, com esforço, persistência, e comprometimento para atingir os resultados esperados.

Portanto a líder precisa se aperfeiçoar diariamente e estar atento às mudanças que ocorrem, para que as habilidades citadas neste estudo sejam atingidas, ou seja, que consigam facilitar a motivação em seus liderados, e, especificamente alcançar as metas organizacionais.

5. Referências

- CHIAVENATO, Idalberto.** Administração nos novos tempos. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CRISÓSTOMO, Israel.** A motivação como ferramenta de crescimento. Disponível em: <http://www.administradores.com.br>. Acesso em 20 jan. 2015.
- CURY, Thereza Christina Holl.** Elaboração de projetos sociais. São Paulo: PUC, 2010.
- DRUCKER, Peter.** Tradução de William Heinemann. O Gerente Eficaz. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1967.
- GAUDÊNCIO, Paulo.** Superdicas para se tornar um verdadeiro líder. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MAXWELL, John C.** O livro de ouro da liderança. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.
- MINAYO, M.C.S.; DESLANDES, S.F.; GOMES, R; NETO, O.C.;** Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade. 27.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.
- NETO. José Lourenço de Sousa.** Liderança na Organização que aprende. Disponível em: <http://www.biblioteca.sebrae.com.br>. Acesso em 19 jan. 2015
- PREDEBON, J.** Criatividade: abrindo o lado inovador da mente: um caminho para o exercício prático dessa potencialidade. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- SILVA, Walmir Rufino da. RODRIGUES, Cláudia Medianeira Cruz.** Motivação nas Organizações. São Paulo: Atlas, 2007.