

Motivação Pessoal



Motivação

Motivação (do Latim *movere*, mover) refere-se em psicologia, em etologia e em outras ciências humanas à condição do organismo que influencia a direção (orientação para um objetivo) do comportamento. Por outras palavras, é o impulso interno que leva à ação. Assim a principal questão da psicologia da motivação é "o porquê do indivíduo se comportar de determinada maneira". "O estudo da motivação comporta a busca de princípios (gerais) que nos auxiliem a compreender a razão pela qual os seres humanos e animais, em determinadas situações específicas escolhem, iniciam e mantêm determinadas ações".

Os motivos humanos baseiam-se em necessidades, sentidas consciente ou inconscientemente. Algumas são necessidades primárias, como as exigências fisiológicas de água, ar, alimento, sexo, sono e abrigo. Outras podem ser consideradas secundárias, como as de autoestima, status, afiliação com outras pessoas, afeto, entrega, realização e autoafirmação. Como se pode ver facilmente, essas necessidades variam em intensidade e com o tempo, de um indivíduo para outro. Os eventos que nos causam o estado de motivação são os chamados incentivos.

Motivação é um construto e se refere ao direcionamento momentâneo do pensamento, da atenção, da ação a um objetivo visto pelo indivíduo como positivo. Esse direcionamento ativa o comportamento e engloba conceitos tão diversos como anseio, desejo, muita vontade, esforço, sonho, esperança entre outros.

Já para Stephen Robbins, a motivação é resultante da interação do indivíduo com a situação e seu nível varia tanto de indivíduo para indivíduo, quanto em um mesmo indivíduo, em diferentes situações. Sua definição foi dada como o processo que determina a intensidade, a direção e a persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar sua meta. Os indivíduos motivados permanecem na realização de suas tarefas até atingirem seus objetivos.

A motivação pessoal é uma forma de gerar iniciativa para uma ação. Ela é fundamental para quem deseja manter uma vida equilibrada e de sucesso em seus relacionamentos e profissionalmente.

Às vezes, o ambiente em que vivemos não colabora com a automotivação, pois vivemos cercados de fatos ou circunstâncias que vão influenciando de maneira negativa, tais como: violência, desemprego, materialismo, individualismo, egoísmo, competição e desigualdades sociais.

Entretanto, é preciso sempre ter em mente que são fatores como a força interna, o pensamento e suas habilidades particulares que levam à motivação, e não fatores externos.

Motivação Pessoal

Evite supervalorizar os próprios erros

O erro é uma forma de adquirir sabedoria. Lembre-se: é errando que se aprende. Por isso, não se permitir errar é o mesmo que não se permitir crescer e evoluir. Uma pessoa que não tem medo de errar vai sempre tentar fazer o seu melhor, independentemente de erros e acertos.

Sinta-se feliz com sua vida

Aceite os desafios como uma forma de crescimento, e sempre siga caminhos que te faça sentir bem. Felicidade, entusiasmo e motivação são capazes de gerar mais energia positiva dentro das pessoas, e essa energia é fundamental para manter o otimismo —que é uma fonte de motivação pessoal.

Saia da zona de conforto

Aprenda a entrar em um ambiente descontraído para explorar melhor as oportunidades que estes lugares têm a oferecer. Estar sempre com as mesmas pessoas, nos mesmos lugares, não é o bastante. É fundamental que se explore novas coisas que reforcem a capacidade de alcançar seus objetivos e que o mantenha motivado.

Todos os autores, independentemente da época a qual se dedicou ao estudo do tema motivação, são unânimes com relação à afirmação de que, o indivíduo é internamente motivado. O trabalhador sai de casa para ir ao trabalho, já motivado, mas são erros dentro da organização, ao executar suas tarefas, por exemplo, que fazem com que o trabalhador perca sua motivação prévia para se esforçar em dar o melhor de si visando o lucro que a organização deseja. (BERGAMINI, 1995, P.126).

Impulso e atração

A motivação pode ser analisada a partir de duas perspectivas diferentes: como impulso e como atração. Ver o processo motivacional como impulso significa dizer que instintos e pulsões são as forças propulsoras da ação. Assim, necessidades internas geram no indivíduo uma tensão que exige ser resolvida. Exemplo desse tipo de motivação é a fome: a necessidade de alimento gera a fome que exige uma resolução através do comer. Apesar de importantes teorias da motivação, como a de Freud e a de Hull, basearem-se nessa perspectiva e de ela explicar muitos fenômenos do comportamento, suas limitações são patentes: a fome em si, para manter-se o exemplo, não determina se o indivíduo vai escolher comer arroz com feijão ou lasanha; outras forças estão em jogo aí: o ambiente. E outras formas de comportamento mais complexas, como o jejum ou ainda o desejo de aprender, entre tantos outros, não se deixam explicar simplesmente pela resolução de tensões internas. No caso do aprendizado, por exemplo, o objetivo se encontra num estado futuro, em que o indivíduo possui determinado saber. Esse estado final como que atrai o indivíduo - a motivação como atração, como força que puxa, atrai. Não se pode negar que ambas as perspectivas se complementam e ajudam a explicar a complexidade do comportamento humano; no entanto, devido às suas limitações para esclarecer comportamentos mais complexos, grande parte da pesquisa científica atual se desenvolve no âmbito da motivação como atração.

Uma compreensão da motivação como força atratora não pode deixar de levar em conta as preferências individuais, uma vez que diferentes pessoas veem diferentes objetivos como mais ou menos desejáveis. Um mesmo objetivo pode ser buscado por diferentes pessoas por diferentes razões: uma deseja mostrar seu desempenho, outra anseia ter influência sobre outras pessoas (poder), etc. A essas preferências relativamente estáveis no tempo dá-se o nome de motivos.

Hedonismo Psicológico

O hedonismo, enquanto doutrina teórica, teve grande influência sobre a psicologia da motivação. Assim, a maior parte das teorias parte do princípio de que a ação humana é sobretudo motivada pela busca ativa de situações positivas (prazer) e pela evitação de situações negativas (dor). As teorias que afirmam que o ser humano busca a homeostase, ou seja, o equilíbrio provocado pela resolução de tensões internas - como é o caso das teorias das pulsões - são teorias hedonistas. Exceção a essa regra são as teorias que ligam a motivação à atribuição. Tais teorias veem o ser humano como uma espécie de pequeno cientista, que deseja compreender o mundo em que vive. Nesse processo ele gera teorias a respeito da causa dos fenômenos

observados, sobretudo do comportamento, tanto o alheio quanto o próprio. O comportamento real depende de como a pessoa explica tais fenômenos. Essas teorias enfatizam, assim, processos cognitivos em detrimento do simples hedonismo.

Motivação intrínseca e motivação extrínseca

Outro conceito que influenciou o estudo da motivação foi a diferenciação entre motivação intrínseca e extrínseca. Enquanto a primeira refere-se à motivação gerada por necessidades e motivos da pessoa, a motivação extrínseca refere-se à motivação gerada por processos de reforço e punição (ver condicionamento operante). No entanto é falso dizer que a motivação extrínseca é fruto da ação do ambiente e a intrínseca da pessoa, porque, como se verá, a motivação é sempre fruto de uma interação entre a pessoa e o ambiente. Importante também é observar que os dois tipos de motivação podem aparecer mesclados, como, por exemplo, quando a pessoa estuda um tema que a interessa (motivação intrínseca) e consegue com isso uma boa nota (reforço: motivação extrínseca). Outro aspecto da relação entre motivação intrínseca e reforço é o chamado efeito de superjustificação ou de corrupção da motivação. Sob esse nome entende-se o fenômeno de que a motivação intrínseca do indivíduo em determinadas situações diminui, em que ele é recompensado pelo comportamento apresentado. Em um experimento clássico, Lepper e seus colaboradores (1973) dividiram um grupo de crianças em três grupos menores: cada um dos grupos recebeu a tarefa de desenhar com canetas coloridas; o primeiro grupo foi informado de que ganhariam um brinde de reconhecimento pelo trabalho, o segundo recebeu um brinde surpresa, sem ter sido informado e o terceiro não recebeu nada. Os autores observaram que todas as crianças desenharam com as canetas - atividade apreciada pelas crianças - mas as crianças a quem havia sido prometido um brinde desenharam muito menos e com menos entusiasmo do que as outras, o que os levou à conclusão de que a promessa de uma recompensa pelo trabalho diminuiu a motivação intrínseca das crianças em fazer algo que elas gostam.

A motivação como impulso

Instintos e pulsões

Como se viu acima, as primeiras teorias da motivação consideram a ação humana como movida por forças interiores que desencadeiam reações automáticas (instintos) ou que geram uma tensão interna que precisa ser

descarregada (pulsões). Em psicologia as teorias sobre os instintos, como a de McDougall, têm sobretudo um significado histórico. Essa teoria é sobretudo interessante por sugerir uma ligação entre instintos, emoções e motivação.

Provavelmente a teoria das pulsões mais conhecida e mais influente é a teoria psicanalítica de Sigmund Freud. Segundo ela o ser humano possui duas pulsões básicas, eros (pulsão de vida, sexual) e tânatos (pulsão de morte, agressiva). Essas pulsões, originadas da estrutura biológica do homem, são a fonte de toda a energia psíquica; essa energia se concentra no indivíduo, gerando tensão e exigindo ser descarregada. Com a função de dirigir o descarregamento dessa energia, o aparelho psíquico é dotado de três estruturas (id, ego e super ego) que regulam esse descarregamento de acordo com diferentes leis, de forma que diferentes tipos de comportamento podem servir à mesma função de descarregar a tensão gerada por essas duas pulsões básicas.

O modelo comportamental de Skinner

B. F. Skinner, outro grande expoente do behaviorismo propôs um modelo da motivação baseado somente no condicionamento, sem recurso ao conceito de pulsão. Segundo ele, a frequência de um comportamento é determinada por suas consequências: um comportamento que traz consequências positivas será repetido com mais frequência e outro que traz consequências negativas será mostrado mais raramente. Maiores detalhes sobre esses processos no artigo "condicionamento operante". Apesar de o sistema de Skinner ser empiricamente comprovado e ser amplamente utilizado em pedagogia e psicoterapia, ele é muitas vezes criticado por não explicar toda a gama do comportamento humano e desprezar completamente a parte emocional-cognitiva da mente humana. O próprio Skinner se esforçou em provar o erro dessas críticas.

A atração do ambiente e sua relação com a motivação

A teoria de campo de Kurt Lewin

O psicólogo da gestalt Kurt Lewin foi um dos primeiros teóricos a propor que o comportamento humano é uma função da pessoa e do ambiente. Segundo Lewin, o fim ou objetivo de um comportamento possui para a pessoa uma determinada valência ou caráter de apelo (al. Aufforderungscharakter), que desenvolve a partir da tensão interna gerada por uma necessidade e de qualidades do objeto ou da atividade ligadas a esse fim. Esse sistema de

forças pode ser representado por vetores correspondentes à força de atração ou repulsa que determinados objetos do ambiente ou atividades têm para o indivíduo. Baseando-se nas diferentes forças que podem agir sobre o indivíduo, Lewin desenvolveu uma taxonomia de conflitos, que influenciou fortemente a pesquisa posterior, e formulou a primeira teoria do produto-valor-expectativa

Henry Murray descreveu dois tipos de necessidades: as necessidades primárias, fisiológicas, e as secundárias, aprendidas no decorrer da vida, de acordo com estruturas físicas, sociais e culturais do ambiente. As necessidades secundárias são definidas apenas pelo fim a que elas se direcionam e não por características superficiais do comportamento observável. Correspondente às necessidades, que são internas, Murray postula a existência de uma pressão do lado do ambiente ou da situação: é a atração ou repulsa geradas pelo ambiente no indivíduo. De uma maneira fenomenológica ele diferencia dois tipos de pressão: a pressão alfa é a exercida objetivamente pela situação, pressão beta é a exercida pela situação tal qual o indivíduo a percebe. Por dar às necessidades secundárias (muitas vezes chamadas de motivos) um caráter disposicional, a teoria de Murray faz ponte entre a psicologia da personalidade e a motivação.

Maslow e a Pirâmide das Necessidades



A hierarquia de necessidades de Maslow

Abraham Maslow, psicólogo humanista, propôs uma classificação diferente das necessidades. Para ele há cinco tipos de necessidades: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança íntima (física e psíquica), necessidades de amor e relacionamentos (participação), as necessidades de estima (autoconfiança) e necessidades de autorrealização. Essa nova

classificação permitiu uma nova visão sobre o comportamento humano, que não busca apenas saciar necessidades físicas, mas crescer e se desenvolver.

Maslow organizou as necessidades em uma pirâmide, colocando em sua base as necessidades mais primitivas e básicas. O autor descreve uma diferença qualitativa entre as necessidades básicas e mais elevadas: as primeiras são necessidades defectivas ou deficitárias, ou seja, baseadas na falta e devem, assim, ser saciadas para evitar um estado indesejável, enquanto as necessidades dos níveis mais altos da pirâmide são necessidades de crescimento. Estas necessidades não buscam ser saciadas para se evitar algo indesejável, mas para se alcançar algo mais desejável.

A organização piramidal das necessidades implica, em primeiro lugar, que as necessidades mais embaixo são mais primitivas e urgentes do que as mais de cima; ao mesmo tempo, à medida que sobem na hierarquia as necessidades tornam-se menos animais (mais distantes do instinto) e mais humanas (mais próximas da razão). Assim, ao mesmo tempo em que é desejável atingir os níveis mais altos da pirâmide, as necessidades mais básicas são mais poderosas. Somente quando necessidades mais básicas estão saciadas - total ou parcialmente - torna-se possível partir para o próximo nível - ou melhor, o próximo nível se torna perceptível.

Teoria das necessidades adquiridas

Segundo o autor McClelland, as pessoas podem possuir três tipos de necessidades: de realização, de afiliação e de poder. Todos os indivíduos possuem essas necessidades, porém, em intensidades diferentes.

A necessidade de realização de acordo com McClelland, está relacionada ao desejo de atingir objetivos; nesse caso, o indivíduo possui uma maior tendência a assumir situações de risco moderado, pois, acreditam que suas habilidades serão suficientes para obterem êxito nessas situações. Normalmente evitam situações de baixo risco por considerarem com capacidades muito superiores em relação às exigidas e ao mesmo tempo evitam situações de muito alto risco, pois, consideram que possuem menos chance de sucesso. Uma das principais características das pessoas que possuem essa necessidade de realização é que normalmente gostam de trabalhar sozinhas.

A necessidade de afiliação está intimamente ligada ao desejo profundo de estabelecer relações afetivas com os outros indivíduos, ou seja, se sentir querido e aceito por todos. As pessoas que possuem essa necessidade normalmente gostam de trabalhar interagindo com as demais pessoas.

A necessidade de poder, para McClelland, está relacionada ao desejo de controle e de influência em relação aos outros indivíduos. Essas pessoas procuram sempre se destacar e causar impacto. Normalmente estão mais propensas a correr riscos e em caso de sucesso querem visibilidade a fim de impressionar. São características marcantes de pessoas que gostam de liderança, querem mostrar status e prestígio.

Volume considerável de pesquisas tem havido sobre a necessidade de realização a esses três tipos de necessidades, e McClelland e seus colegas têm feito pesquisas substanciais, especialmente sobre métodos para testar pessoas com relação. A pesquisa sobre a necessidade de realização tem sido digna de nota, e é frequentemente utilizada por psicólogos como protótipo de como o conhecimento deve ser pesquisado e descoberto nas ciências do comportamento.

É de extrema importância considerar o grau de cada uma dessas necessidades que cada indivíduo possui, a fim de que, ele se mantenha constantemente motivado. Cada indivíduo possui necessidades específicas e cabe a gestão de pessoas reconhecê-las, pois, somente desta forma, ele se sentirá mais satisfeito para desempenhar seu papel nas organizações.

Teoria X e Y de Mc Gregor

Outra visão da natureza das pessoas foi expressada em dois conjuntos de hipóteses desenvolvidos por Mc Gregor, e comumente conhecidos como Teoria X e Teoria Y. Como essas hipóteses geraram grande interesse nos círculos administrativos, elas são aqui detalhadamente. Mc Gregor dramatizou expressamente a questão do fator humano através do uso dos dois conjuntos de hipóteses, Teoria X e Teoria Y. A administração, disse ele, deve começar com a questão básica da percepção que os administradores têm de sua relação com outras pessoas. Isto exige que se reflita sobre a percepção da natureza humana.

Essa teoria surgiu a partir da prática norte-americana, em que o autor apresenta a associação negativa entre o homem e o trabalho. A teoria X possui três princípios básicos:

aversão do homem ao trabalho;

necessidade de controle e punição, para cumprir os objetivos;

esquiva-se das responsabilidades, pois o funcionário está interessado em ganhos financeiros e pessoais;

A gestão pautada na teoria de Mc Gregor diverge da teoria de Maslow, pois ignora os estudos da teoria das necessidades em que a motivação é dada hierarquicamente. Na teoria X o homem é considerado estático por ele próprio

ser desmotivado, e somente quando é supervisionado se esforça para atingir os objetivos. Alguns administradores possuem outro ponto de vista, o que o autor Mc Gregor nomeou de Teoria Y, nesta teoria os problemas motivacionais possuem caráter gerencial. A teoria Y possui três princípios:

a fonte de satisfação ou punição depende do contexto;

o funcionário está disposto a enfrentar as responsabilidades, aprender, autogerenciar

colocar em prática suas ideias e habilidades;

Teoria bifatorial de Herzberg, Mausner e Snyderman

Essa teoria foi criada levando em consideração o que as pessoas almejavam obter de retorno com o seu trabalho, analisando nesse contexto o que as faziam se sentir bem e mal. Os autores separaram a partir da relação dessas informações, os fatores que levavam as pessoas à insatisfação e à satisfação. Foi evidenciado que aqueles fatores que levam à satisfação, estão localizados intrinsecamente nas pessoas ou nas atividades realizadas. Enquanto que os que se relacionam à insatisfação, são desenvolvidos externamente às pessoas, como a política e a administração da organização, o modo como acontece a supervisão, as condições no ambiente de trabalho, os relacionamentos internos, e as formas de recompensas e benefícios oferecidos. A Teoria da Motivação Fatorial foi desenvolvida tendo como base o princípio de que existem dois fatores que variam de forma independente. São eles, os fatores higiênicos e os motivadores. O primeiro, diz respeito aos fatores externos e extrínsecos ao trabalho, que são variáveis quanto à insatisfação e a não-insatisfação. E o segundo, se refere aos fatores internos e intrínsecos ao trabalho, que se alternam entre as classes de satisfação e não-satisfação. Foi concluído que o contrário de satisfação não é insatisfação, mas sim a não satisfação, e o oposto da mesma forma, o contrário de insatisfação não é satisfação, mas a não insatisfação. O que quer dizer que os diversos fatores externos citados acima, não são considerados como ferramentas para motivar e satisfazer as pessoas no ambiente de trabalho, mas devem considerados como importante objeto de estudo para os gestores evitarem a insatisfação no trabalho, o que levaria à baixa produtividade. Porém, fatores internos como realização pessoal, reconhecimento do trabalho, estrutura do cargo e das atividades, têm a capacidade de satisfazer e motivar. Os fatores internos por sua vez, são considerados por Kanfer. (1992), pouco controláveis, o que dificultaria na reorientação da motivação das pessoas. Para ele, essa teoria assim como outras que são baseadas nas necessidades, são de difícil ação, por mais que se compreendam as causas que interferem na motivação humana, o entendimento seria insuficiente para orientar as ações.

Motivação em publicidade

A escala de Maslow, na psicologia da publicidade e do consumo, é vista em torno de oito desejos básicos em que se concentra o consumo. Os desejos durante toda a vida são específicos para cada faixa etária. Eles são os motivos para se trabalhar, ganhar dinheiro e consumir.. É universal a motivação dirigida para a satisfação de um desejo primário. Mas o número de anúncios que apelam para necessidades secundárias como qualidade, vantagem, economia, prestígio é muito maior.. O consumidor é motivado para:

Consumir alimentação e bebidas;

Conforto, casa e vestuário;

Liberação de ameaça e perigos;

Necessidade de ser superior, de possuir status;

Atração do sexo oposto;

Bem-estar da família;

Consideração social;

Vida longa e saúde.

A motivação é o que leva uma pessoa a fazer algo, ter um impulso para correr atrás de seus sonhos e objetivos. Ela pode vir através de fatores externos ou da própria pessoa, no caso da motivação pessoal. Nessas circunstâncias, a própria pessoa pode encontrar sua motivação de diversas maneiras, buscando soluções e novos caminhos para seus problemas e fazendo atividades que a deixam feliz.

Nunca é tarde para reiniciar e aproveitar as coisas boas que a vida pode proporcionar. Por isso, neste artigo daremos dicas de motivação pessoal para você deixar o cinza de lado e perceber o mundo com outras cores.

Um dos principais motores que mantém qualquer pessoa motivada são os sonhos. Você já parou para refletir quais são seus sonhos? Será que você está no caminho certo? O que você anda fazendo para tornar seus sonhos em realidade? Pois é, sem sonhos somos vazios de esperança, paixão e vigor. Sem sonho somos apenas corpos vivos sem luz. Pare e pense em tudo que o trouxe até o estágio atual, reveja seus valores, sua família, seus ideais e suas aspirações. Sonhar é o primeiro passo para ter motivação pessoal e lutar no que for preciso para torná-los realidade.

Não há nada melhor que a sensação de felicidade e bem estar. Por isso, uma das formas de obter motivação e superar o desânimo é fazendo atividades que lhe deixam feliz. Escute suas músicas preferidas ou músicas de motivação,

veja filmes motivacionais, faça caminhadas no parque, vá à praia, ao cinema e ao teatro, saia com os amigos e familiares. Não existe ninguém melhor que você para saber sobre si, então faça uma listinha e coloque em ordem de um a dez as atividades que mais lhe agradam, depois faça o possível para tentar realizá-las, registre esses momentos com fotos e compartilhe entre seus amigos. Depois de uma maratona de felicidade não há mais razão para ficar de baixo astral.

Nossa principal dica é para você investir em sua formação, com ajuda de profissionais altamente qualificados, você terá um verdadeiro treinamento para derrotar seu principal inimigo, o desânimo. O Instituto Brasileiro de Coaching, instituição reconhecida nacional e internacionalmente oferece o curso Professional & Self Coaching para que você possa ter motivação pessoal e surpreender a si mesmo. Muitas pessoas acham que os cursos de Coaching são voltados apenas para a formação profissional, mas isso é um grande engano. A missão do IBC é poder fazer do Coaching uma filosofia de vida para ser empregada em todos os momentos. O aperfeiçoamento pessoal é tão importante quanto qualquer outro setor da vida. O coaching é mais que um simples treinamento é uma metodologia capaz de romper barreiras e realizar sonhos.

Reconheça o lugar que você está e aonde quer chegar. Dessa maneira, você poderá visualizar seus objetivos e se sentirá motivado a alcançá-los. Além disso, seguir um plano te dá uma perspectiva das coisas que você pode realizar e que dependem muito de seu esforço, o que te dará energia para seguir sempre em frente

Muitas vezes nós sentimos que não evoluímos na vida, que nossos amigos estão em posições melhores do que a gente e que estamos desperdiçando nosso tempo. Porém, dessa maneira acabamos nos esquecendo de tudo o que superamos e passamos. Olhe para trás e recorde-se de tudo de ruim ou desafiante que você passou e conseguiu dar a volta por cima. Dessa maneira, além de ter gratidão pelo o que já conquistou, você se sentirá motivado a progredir mais ainda

Não adianta querer se sentir motivado enquanto você está em conflito consigo mesmo. É importante que você esteja em paz com quem é e com as ferramentas que possui para mudar de vida. Acredite em seu potencial e seja uma inspiração para si mesmo.

Ver o sucesso de pessoas que passaram pelas mesmas coisas que você te ajuda a se sentir motivado. Isso acontece pois você reconhece que se aquela pessoa teve força e paciência, você também pode ter. E se ela atingiu o sucesso, você também pode atingir! Caso se identifique com as histórias, busque ver as alternativas que essas pessoas seguiram e tente fazer o mesmo ou parecido.

A compreensão das motivações dos clientes dá ao publicitário argumentos para que a persuasão seja mais eficiente.

Saber o que seu alvo deseja e ambiciona, bem como o que o motiva a efetivar a compra, facilita o trabalho, já que é a forma que permite que a argumentação seja mais eficiente e que renda mais, não apenas para que satisfaçam as necessidades básicas, mas que satisfaçam os desejos do cliente.

Conhecendo as motivações do consumidor é possível criar peças que vendam a imagem do produto da forma que o indivíduo crie um vínculo, um desejo com ele.

Técnicas especiais de motivação

Após examinarmos todas as teorias da motivação, podemos muito bem perguntar o que elas significam para os administradores. Quais são algumas das principais técnicas e ferramentas motivacionais que os administradores podem utilizar? Embora, como foi ressaltado, a motivação seja tão complexa e individualizada a ponto de não haver apenas uma resposta melhor e ideal, algumas das técnicas de motivação mais importantes podem ser identificadas.

Teoria motivacional aplicada ao trabalho

Os cientistas definiram que a motivação é a energia que desperta e mantém os esforços até conseguirmos atingir um determinado objetivo. As motivações se diferem, dadas as situações diferentes que o indivíduo vivencia, como no ambiente escolar, de trabalho, religiosa e dentre outras.. De acordo com Bergamini (2008), os incentivos monetários e de bens materiais satisfazem, apenas no instante em que ocorre a premiação, mas a satisfação das necessidades psicológicas é que realmente incentivam aos trabalhadores a atingirem maiores desempenhos e de forma duradoura.. Existem alguns pontos que precisam ser analisados para entender as reais motivações dos indivíduos. Primeiramente, a empresa precisa entender por qual motivo o funcionário se candidatou a aquela vaga e naquela empresa. Em segundo lugar, o departamento de recursos humanos devem promover não apenas treinamentos, mas também recursos para que os supervisores consigam sempre manter os seus liderados motivados. E por último, é o fato de que as saídas e demissões de funcionários, também é uma forma inteligente de receber feedbacks e poder compreender diferentes maneiras de motivar os funcionários.

Motivação dos colaboradores com a mudança

A motivação é uma das poucas palavras que faz a diferença entre o sucesso e o fracasso de qualquer organização, seja ela pública ou privada, em qualquer hierarquia. A motivação de uma pessoa depende directamente da força dos seus motivos para enfrentar as batalhas. Está relacionada com o desempenho dos colaboradores, ou seja, quanto mais motivado estiver o colaborador, melhor será o seu desempenho. As pessoas motivadas são importantes para as organizações pois são responsáveis pela produtividade.

Ter medo das mudanças e ser resistente a elas acaba quase por ser como rejeitar pacificamente o desenvolvimento sócio-económico. Um exemplo bastante engraçado consegue provar isso: Uma empresa que não tenha objectivos e que não se preocupe em melhorar, em fazer melhor, acaba por estagnar.

Considere-se a seguinte fórmula: $[(I \times V) + P] > R$

Em que:

I= Insatisfação

V= Visão

P= Primeiros passos

R= Resistência

Por esta perspectiva, se igualarmos o nível de Insatisfação a zero, significa que estamos satisfeitos com o trabalho que estamos a fazer, e automaticamente se o nível de Visão também for zero significa que não é uma pessoa capaz de apontar factos que possam não estar a correr tão bem, modificações que precisem de ser feitas. A partir daí é quase impossível o nível de resistência à mudança superar os primeiros a serem decididos e aplicados em todas as situações.

Muitos autores consideram que a tecnologia é considerada um impulsor para a mudança organizacional, de tal forma que a adopção de uma nova tecnologia cria efectivamente alterações previsíveis nas estruturas das organizações, nas rotinas de trabalho, no fluxo de informação e no desempenho geral da empresa. O processo de mudança pode recair sobre a tecnologia mas também sobre uma grande variedade de aspectos tais como: a estrutura, as tarefas, a reengenharia, os comportamentos, a cultura bem como produtos e/ou serviços.

Para este processo ter sucesso, é necessário mobilizar as pessoas para a mudança, conseguir desenvolver uma visão partilhada de como organizar e gerir a empresa para que esta se torne mais competitiva e apoiar os colaboradores a estimular uma nova visão.

Cada pessoa é diferente e reage de maneira diferente a situações de stress por causa do trabalho, tudo começa com o facto de "Saber motivar os colaboradores para mais tarde conseguirem retirar frutos de sucesso do trabalho realizado . Os trabalhadores que são melhores profissionais e que têm um maior desempenho possuem uma enorme inteligência emocional a nível de várias competências como: a nível pessoal e social. Assim, integram-se nessas competências o auto-controle, o auto-conhecimento, as aptidões sociais como a empatia que se cria entre a empresa e o trabalhador.

Motivação em Marketing

Existem alguns motivos que levam os consumidores ao ato de compra, são eles: motivos primários e seletivos, racionais e emocionais, de fidelidade ou de clientela, e a última classificação são conscientes e inconscientes. Os motivos primários são aqueles que por alguma necessidade física, as pessoas são levadas á procurar algum tipo de produto e serviço que satisfaça essa necessidade primária, como por exemplo, a fome leva a procura por algum tipo de alimento, já a escolha desse alimento por sua vez se dará pela motivação seletiva. Os motivos racionais são impulsionados por fontes comprováveis e dados absolutos, como economia, capacidade e durabilidade. Enquanto que os motivos emocionais são aqueles que são ligados á valores pessoais e subjetivos. De acordo com Gade (1980), esses últimos motivos citados, racionais e emocionais, não acontecem sozinhos, as ações de compra também são motivadas muitas vezes pelos dois tipos de motivação mutuamente. Segundo a autora, as pessoas são ambíguas e o marketing usa desse artifício para atrair os compradores. Por exemplo, talvez um produto não seja tão atrativo no ponto de vista estético, mas contém ótimos atributos práticos, e vice-versa, por hora um produto não muito eficiente pode ser muito bonito e ser comprado pelo impulso da motivação emocional. Ainda existem os motivos de clientela e fidelidade, que são gerenciados por fatores que levam as pessoas á serem fiéis á determinadas lojas ou marcas específicas. Essa fidelidade é movida pelos clientes gostarem do atendimento, dos produtos, das formas de pagamento, da localidade, e outras vantagens que eles acreditam encontrar na loja ou no produto. E o último tipo de motivos para compra são os motivos consciente e inconsciente, o consciente como diz a palavra é aquele em que o consumidor sabe o porque de estar comprando algo por meio de experiências

já vividas, e o motivo inconsciente é aquele em que o subconsciente é o responsável por fazer a pessoa desejar ou não comprar alguma coisa.

Pesquisa motivacional

A pesquisa motivacional tem por objetivo identificar fatores que influenciam as pessoas escolherem entre os produtos no ato de compra. Segundo a autora Christiane Gade, nesse momento as pessoas agem emocionalmente de acordo com seus impulsos inconscientes. Técnicas psicanalíticas desenvolvidas por um estudioso chamado Ernest Dichter constataram que alguns tipos de consumo que levam as pessoas a terem sentimentos de culpa devem ser identificados, para que esses produtos sejam abordados de forma diferente nas campanhas de marketing, para inibir as pessoas de se sentirem culpadas ao consumir os mesmos. Algumas táticas em campanhas publicitárias também podem ajudar a mascarar a culpa das pessoas ao consumirem produtos, como mostrar ao consumidor sentimentos de auto-gratificação, ou ambigüidades que remetem pensamentos do sentido erótico, analogias com o espírito aventureiro, podem ajudar a aumentar as vendas de determinados produtos.

Fala-se tanto da importância da motivação, quais os efeitos e benefícios que ela provoca, mas não se fala tanto sobre o que é motivação pessoal, de fato. O que seria, afinal, a motivação pessoal? Qual o seu conceito? Como ela funciona?

A motivação pessoal é uma maneira de produzir impulsos próprios, fomentando a tomada de iniciativa e a realização de ações diversas, o que gera muito mais entusiasmo e disposição na vida daquele indivíduo.

Ela é um dos principais ingredientes para uma vida mais plena, feliz, satisfatória. A falta de motivação propicia uma dose enorme de negatividade e desânimo.

Se essa situação persiste por muito tempo, pode acabar sendo um dos fatores que desencadeiam uma depressão.

Motivar-se é de total importância; é dar a si mesmo todo o apoio, amparo e carinho necessário, assim como faríamos a um amigo ou familiar.

E essa automotivação deve ocorrer independente da situação em que você se encontra, seja ela boa ou ruim.

Há uma série de fatores que influenciam na motivação. São eles:

Nível de humor;

Estado de espírito;

O ambiente que nos rodeia;

As pessoas do nosso círculo social;

Elementos externos à nossa pessoa.

Difícilmente você estará, de fato, motivado se está de mau humor. Pessoas motivadas são alegres, bem humoradas e estão sempre com um sorriso no rosto.

Estar sempre naquele alto astral facilita e muito nos colocar em uma posição mais firme. Ela funciona como um dos meios de nos blindarmos contra os revezes da vida e enfrentarmos tudo com mais coragem.

Personalidade

Personalidade é o conjunto de características psicológicas que determinam os padrões de pensar, sentir e agir, ou seja, a individualidade pessoal e social de alguém. A formação da personalidade é processo gradual, complexo e único a cada indivíduo. O termo é usado em linguagem comum com o sentido de "conjunto das características marcantes de uma pessoa", de forma que se pode dizer que uma pessoa "não tem personalidade"; esse uso no entanto leva em conta um conceito do senso comum e não o conceito científico aqui tratado.

O presente artigo descreve uma série de características que foram tratadas como componentes da personalidade. Para uma introdução às diferentes teorias que procuram explicar o desenvolvimento e a estrutura da personalidade.

A motivação é algo seu. Nasce no seu interior e se mantém em você. Portanto, a grande preocupação não reside em adotar estratégias que motivem as pessoas, mas principalmente criar um ambiente de vida profissional no qual as pessoas mantenham o tônus motivacional que tinham em seu primeiro dia de trabalho.

Motivação pressupõe um conjunto de motivos que levam os indivíduos a fazerem suas escolhas e opções na vida. Cada um deve descobrir seus motivos para viver, e seus motivos para cada opção feita ao longo do caminho.

Na vida pessoal as pessoas precisam encontrar seus motivos para querer viver bem e serem felizes. Na vida profissional não é muito diferente. As pessoas devem encontrar seus motivos para dedicarem-se ao que desempenham a fim de que seus resultados sejam alcançados.

Afinal o que é motivação ? É ser feliz , é enxergar o mundo com outros olhos , é conquistar resultados , é superar obstáculos , é ser persistente , é acreditar nos seus sonhos , é o que ?

Motivação segundo o dicionário é o ato de motivar;exposição de motivos ou causas ; conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou não, de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, que determinam um certo tipo de conduta em alguém. Sendo assim Motivação está intimamente ligado aos Motivos que segundo o dicionário é fato que levar uma pessoa a algum estado ou atividade. Diante destas definições podemos supor que motivação é muito mais do que imaginamos inicialmente ou seja é tudo isso e nada disso , talvez seja na realidade a origem de tudo isso.

Motivação vem de motivos que estão ligados simplesmente ao que você quer da vida , e seus motivos são pessoais , intransferíveis e estão dentro da sua cabeça (e do coração também) , logo seus motivos são abstratos e só têm significado pra você , por isso motivação é algo tão pessoal , porque vêm de dentro. O grande problema é definir os motivos verdadeiros , o que você quer , para assim dar realmente significado a sua luta diária , e não mais somente viver das migalhas dos motivos dos outros. Pare agora. Pense ! Medite ! Ore ! Repita tudo de novo até descobrir a essência de seu(s) motivo(s) , aquele que você abdicaria a tudo para atingir , daria sua vida toda por ele. Se você chegou a descobrir dentre os mais de 50 mil pensamentos gerados diariamente pelos neurônios o seu motivo verdadeiro então agora dedique a sua vida para conquistá-lo e você conseguira ser feliz , enxergar o mundo com outros olhos , conquistar resultados , superar obstáculos , ser persistente , acreditar nos seus sonhos e muito mais.

Esta é a história de um garoto que vivia apenas com seu pai. Ambos tinham uma relação de amizade e respeito muito especial. O menino pertencia à equipe de futebol americano da escola, normalmente não tinha oportunidade de jogar, ou melhor, quase nunca. Mesmo assim seu pai permanecia sempre nas grades lhe fazendo companhia. Quando entrou no segundo grau o jovem era o mais baixo da classe, mas insistia em participar da equipe de futebol do colégio. E seu pai sempre orientava e explicava que ele não tinha que jogar se não quisesse realmente. Mas o garoto amava o futebol e não faltava em nenhum treino ou jogo, estava decidido a dar o melhor de si e se sentia comprometido. Os colegas o chamavam de "esquentar banco", porque vivia sentando como reserva... No entanto seu pai, com espírito lutador, sempre estava nas grades fazendo-lhe companhia, dizendo-lhe palavras de consolo e dando-lhe todo apoio que um filho podia esperar. Quando ingressou na Universidade, tentou entrar na equipe de futebol e todos estavam certos de que não conseguiria, mas ele venceu a todos entrando na equipe. O treinador disse-lhe que o tinha aceitado porque ele demonstrava jogar de corpo e alma em cada um dos treinos e ao mesmo tempo transmitia à equipe grande

entusiasmo. A notícia encheu seu coração por completo, correu ao telefone mais perto e ligou para seu pai, que compartilhou com ele a emoção. Sempre enviava ao pai os ingressos para assistir aos jogos da Universidade. O jovem atleta era muito persistente, nunca faltou a nenhum treino ou jogo durante os quatro anos de universidade e também nunca teve a chance de participar de nenhum jogo. Era a final da temporada e justo alguns minutos antes de começar o primeiro jogo das eliminatórias, o treinador lhe entregou um telegrama. O jovem leu e ficou em silêncio por alguns instantes... Respirou fundo e, tremendo, disse ao treinador: meu pai morreu esta manhã: Existe algum problema se eu faltar ao jogo hoje? O treinador o abraçou e disse: tire o resto da semana de folga, filho, e nem pense em vir no sábado. Chegou o sábado e o jogo não estava bom... Quando a equipe estava com dez pontos de desvantagem o jovem entrou no vestiário, colocou o uniforme em silêncio, correu até o treinador e lhe fez um pedido, quase uma súplica: - Por favor, deixe-me jogar... Eu tenho que jogar hoje, falou com insistência. O treinador não queria escutá-lo. Afinal, não podia deixar que seu pior jogador entrasse no final das eliminatórias.

Mas o jovem insistiu tanto que, finalmente, o treinador, sentindo pena, deixou:

- Ok filho, pode entrar, o campo é todo teu...

Minutos depois o treinador, a equipe e o público, não podiam acreditar no que estavam vendo. O pequeno desconhecido, que nunca tinha participado de nenhum jogo, estava sendo brilhante, ninguém podia detê-lo no campo, corria facilmente como uma estrela. Sua equipe começou a fazer pontos até empatar o jogo e nos últimos segundos o rapaz interceptou um passe e correu por todo o campo até fazer o último ponto... E graças a ele a sua equipe foi à vencedora. As pessoas que estavam nas grades gritavam emocionadas e ele foi carregado por todo o campo. Finalmente, quando tudo terminou, o treinador notou que o jovem se afastara dos outros e estava sentado, em silêncio e pensativo. Aproximou-se dele e falou:

- Garoto, não posso acreditar! Esteve fantástico! Conte-me como conseguiu!

O rapaz olhou para o treinador e lhe disse:

- O senhor sabe que meu pai morreu..., Mas o que o senhor não sabia é que ele era cego. Meu pai assistiu a todos os meus jogos, mas hoje era a primeira vez que ele podia me ver jogando... E com um sorriso molhado de lágrimas concluiu: Eu quis mostrar a ele que sim, que eu podia jogar bem.

A busca por profissionais produtivos, comprometidos e com foco em resultados é constante na maioria das organizações. Para que isso aconteça, entretanto, a empresa deve oferecer capacitação, treinamento, benefícios e, principalmente, investir em motivação e desenvolvimento pessoal de seus colaboradores.

Quando estão motivados, os colaboradores trabalham com mais prazer e afinco, têm melhor rendimento e, conseqüentemente, seus resultados também tendem a ser melhores.

A motivação é o combustível que impulsiona os profissionais e colaboradores a se dedicar e dar o seu melhor em suas tarefas diárias e atingir seus objetivos, melhorando seu rendimento e contribuindo para a conquista de resultados positivos para a empresa.

A motivação no trabalho é a junção de comportamentos e razões que impulsionam as atitudes de um colaborador. Ela influencia diretamente a disposição, a vontade e o comprometimento do indivíduo com seu trabalho. Quanto mais motivado um profissional está, melhor será o seu desempenho e produtividade.

Já a motivação organizacional está relacionada ao conjunto de fatores que a empresa deve oferecer a seus colaboradores para manter todos motivados e engajados na busca de bons rendimentos. É importante lembrar que um profissional desmotivado produz menos, tem um rendimento menor e pode influenciar outros colegas a ter o mesmo comportamento, daí a importância da organização combater as causas da baixa motivação entre seus colaboradores.

Um dos sinais mais visíveis está relacionado com o baixo rendimento do colaborador. Se ele se mostra desmotivado, com certeza o resultado desse comportamento irá resultar em conseqüências negativas e prejuízos para a empresa.

Fique atento nos sinais e tente realizar esse diagnóstico o mais rápido possível para saber se apenas alguns colaboradores estão desmotivados ou a equipe inteira. Confira alguns desses indícios:

Indisposição para executar suas tarefas diárias

Uso excessivo de palavras negativas

Isolamento dos demais colegas de equipe

Seu rendimento é notoriamente baixo

Mal consegue esperar o término do expediente para ir embora

Deixa de ser proativo e realiza somente as tarefas necessárias e às vezes não as finaliza

Não consegue atingir as metas estabelecidas pelo gestor

Sempre está criticando as mudanças feitas pela empresa

Discorda de tudo

Recusa a participação de novos treinamentos

Falta ao trabalho com frequência

Detectando o problema, é hora de o gestor da equipe começar a pensar nas alternativas para mudar esse quadro. O desempenho do colaborador depende do que a empresa fornece, ou que mudanças ela faria, para que ele se inspire no que está fazendo. Desempenhar tarefas rotineiras causa um certo desânimo.

É preciso que a empresa adote atitudes que motive toda a equipe. Lembre-se que a motivação do seu colaborador está intrinsicamente ligada ao sucesso de sua empresa, garantindo uma vantagem competitiva no mercado.

Para promover a motivação no ambiente de trabalho:

Delegue tarefas de acordo com a capacidade de cada profissional;

Estabeleça metas factíveis;

Promova desafios constantes;

Dê os feedbacks para que ele saiba como está se saindo;

Valide-o sempre que alcançar a meta ou contribuir com uma boa ideia;

Ofereça benefícios aos colaboradores;

Reconheça o bom trabalho dos profissionais e da equipe;

Promova capacitação e treinamentos, visando melhora no desempenho e alta performance;

Promova um ambiente de trabalho saudável e propício ao desenvolvimento de cada colaborador;

Cultive a cultura dos bons relacionamentos dentro da organização;

Estimule a criação, criatividade e colaboração.

Trate todos de forma igual

Segundo Idalberto Chiavenato, “a liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e em cada um de seus departamentos”. Grandes resultados são obtidos através do envolvimento entre líderes e colaboradores em um ambiente motivado.

Existe uma grande diferença em ser líder e ser um chefe. Ser líder é inspirar e empoderar seus colaboradores, validando seus resultados, orientando-os e sendo servidor.

A liderança servidora é o que há de mais efetivo e assertivo para uma equipe trabalhar de forma motivada. Os colaboradores costumam copiar as atitudes de seu gestor, este, sendo servidor, com certeza irá fazer de sua equipe uma equipe também que contribui, participa e compartilha dos obstáculos e também dos resultados positivos.

A postura de um líder não é estar acima de nenhum de seus colaboradores, mas lado a lado, seguindo numa mesma direção pelo bem e sucesso da empresa.

Líder Motivador:

Saber ouvir: Se comunicar de forma que o seu interlocutor compreenda as informações corretamente. O bom líder é aquele que sabe ouvir sua equipe, portanto, falar no momento certo e ouvir mais. Participação com o grupo

Fortalecer a confiança e o respeito – O líder que participa e respeita toda a equipe na participação dos projetos e metas, dando espaço para a criatividade e contribuição de cada colaborador para o alcance desses projetos, fortalece o sentimento de confiança e respeito. Isso faz com que a equipe cresça junto.

Estabelecer proximidade com a equipe – Ajuda a evitar barreiras que acabam prejudicando o desempenho de toda equipe. A proximidade ajuda a entender melhor as competências de cada colaborador.

Solucionar conflitos – Neste momento o líder tem que ter muita sensibilidade e cuidado para a solução de algum conflito entre a equipe. Deverá encontrar uma solução rápida e adequada para o problema.

Delegar tarefas e responsabilidades – E mostrar que confia no trabalho dos colaboradores. Essa é uma das atitudes mais motivadoras dentro de ambiente de equipe. Reconhecer que o colaborador fez um bom trabalho é uma atitude positiva e de grande incentivo.

A motivação é a força interna que te empurra na direção das suas metas, objetivos e sonhos!

Atualmente, ouvimos muito falar sobre motivação.

Ela está em todo lugar: profissionais motivados são mais visados no mercado de trabalho, líderes se preocupam cada vez mais em motivar seus liderados e você encontra diversos recursos como vídeos e livros voltados para a motivação pessoal.

Mas do que se trata, verdadeiramente a motivação, e como ela pode te ajudar? Apesar de tantos materiais feitos para motivar, essa pode ser uma tarefa difícil quando você não entende muito bem o que é motivação, e como ela é gerada em você.

O coaching trabalha muito com a motivação. Isso porque ela é parte essencial do processo de mudança, de avanço.

Sem motivação, não adianta ter o melhor plano do mundo: você não consegue lidar com os obstáculos que encontrará pelo caminho.

A motivação é capaz de inspirar, instigar o indivíduo a seguir em frente e persistir. Trata-se de uma força interna surpreendente, e acreditamos que para alcançar qualquer objetivo ela é fundamental.

A seguir, você encontrará tudo o que você precisa saber sobre motivação: O que é, por que é importante e principalmente, como se manter motivado e usar essa força surpreendente a seu favor. Basta continuar lendo para descobrir

A motivação, segundo a psicologia e outras ciências humanas, trata-se de uma condição do organismo que influencia a direção de um comportamento.

Ou seja, trata-se de uma força ou impulso que leva à ação, visando atingir um objetivo.

Teóricos da motivação

Na área de estudos sobre a motivação, podemos destacar McClelland, Kurt Lewin e principalmente Maslow.

Em sua teoria da necessidade, Maslow discorre sobre o suprimento das necessidades como fator gerador da motivação intrínseca.

Além de nos sentir motivados quando essas necessidades são atendidas, a motivação também aparece perante a busca dessas necessidades.

Por exemplo, se um indivíduo deseja ser respeitado pelos seus conhecimentos, se motivará para realizar as tarefas necessárias para atingir esse objetivo.

Maslow

Abraham Maslow foi um psicólogo estadunidense responsável por fundar o movimento humanista da psicologia, que está focado em aprender mais sobre o ser humano e considera que o indivíduo é possuidor de uma competência e força de autorrealização que o propicia capacidade de desenvolver uma personalidade saudável e criativa.

Segundo ele, esta competência é inerente a cada indivíduo, e pode ser moldada ou coibida pelo ambiente externo. O movimento presume que o ser humano é uma estrutura em constante aperfeiçoamento, consciente do mundo ao seu redor e da sua própria existência e dotado de livre arbítrio.

Pautado nesses preceitos, Maslow desenvolveu um modelo teórico em seu artigo “A Teoria da Motivação Humana”, que ficou conhecido como a pirâmide de necessidades de Maslow. Essa teoria de motivação presume que o ser humano possui níveis hierárquicos de necessidades, organizados em uma pirâmide em que as necessidades mais básicas ficam na base, enquanto os mais complexos estão no topo.

Para Maslow, em certos momentos, os indivíduos estarão motivados a suprir a necessidade dominante. Quando isto acontecer, ao menos parcialmente, a necessidade do nível imediatamente acima suscitará sua motivação e empenho em realizá-la.

Na segmentação hierárquica, existem as necessidades inferiores e as necessidades superiores. As necessidades inferiores, localizadas na base da pirâmide, são necessidades mais simples e rápidas de se satisfazer, ao contrário das localizadas no topo. Na ordem, partindo das inferiores, os níveis da hierarquia são:

Necessidades fisiológicas

Relacionadas ao ser humano como ser biológico, que necessita de se alimentar, respirar, fazer sexo, dormir, entre outras coisas básicas para o corpo.

Necessidades de segurança

Ligadas à busca por abrigo e pela sobrevivência. Descartadas as possibilidades de danos à condição física e humana, o indivíduo parte para o seguinte nível.

Necessidades de agrupamento

São as primeiras a serem consideradas superiores. Após suprir as necessidades básicas para sua sobrevivência, este indivíduo agora se sente motivado a buscar integração social. Conseguir amigos, se vincular a grupos sociais e viver um romance são alguns meios de atender a essas necessidades.

Necessidade de estima

Essas estão pensadas em subníveis: os motivadores internos de estima e os externos. Autorespeito, autoestima e realização são os internos; enquanto prestígio, renome e congratulações recebidas são os motivadores externos.

Necessidade de autorrealização

O ponto mais alto da segmentação hierárquica. Considera-se esse nível como intransponível, pois o indivíduo estará constantemente crescendo e atendendo a novas necessidades de realização. A pessoa que busca a autorrealização quer alcançar sua plenitude, extrair todo o seu potencial para vir a ser o que deseja e empreender os projetos que sonhou.

Maslow afirma que os que alcançam esse estágio são pessoas autônomas, inovadoras, naturais em suas relações, que possuem código ético bem estabelecido e vivenciam frequentemente experiências de pico — momentos de sensação de bem-estar extremo, de desfrute e alegria incomum.

O modelo proposto por Maslow nos permite avaliar a motivação humana sob uma perspectiva simples e eloquente. O indivíduo que sente fome e não possui um abrigo não desempenhará ações visando conquistar estima ou reconhecimento. O entendimento da evolução das necessidades desempenhou vasta influência nas práticas de gestão, especialmente no que tange a elaboração de práticas motivacionais pelas organizações.

Abraham Maslow

Abraham Harold Maslow (1 de Abril de 1908, Nova Iorque — 8 de Junho de 1970, Califórnia) foi um psicólogo americano, conhecido pela proposta Hierarquia de necessidades de Maslow. Maslow era o mais velho de sete irmãos, de uma família judia do Brooklyn, Nova Iorque, Trabalhou no MIT, fundando o centro de pesquisa National Laboratories for Group Dynamics.

A pesquisa mais famosa foi realizada em 1946, em Connecticut, numa área de conflitos entre as comunidades negra e judaica. Aqui, ele concluiu que reunir grupos de pessoas era uma das formas de expor as áreas de conflito. Estes grupos, denominados T-groups (o «T» significa training, ou seja, formação), tinham como teoria subjacente o facto de os padrões comportamentais terem que ser «descongelados» antes de serem alterados e depois «congelados» novamente — os T-groups eram uma forma de fazer com que isto acontecesse.

Schultz (2016, p. 338) nos conta: "Quando ele (Maslow) foi para Cornell University, sua primeira experiência com a área de psicologia o alienou quase completamente", e continua, "O curso para o qual se matriculou, dado por Titchener era 'horrível e desanimador e não tinha nada a ver com pessoas, por isso, fiquei horrorizado e me afastei do curso' (Hoffman, 1988, p. 26)". Logo depois, Abraham Maslow se transferiu para a University of Wisconsin. Foi lá que ele encontrou uma abordagem diferente em psicologia, obtendo Ph.D. em 1934.

A psicologia humanista

O enfoque da psicanálise no inconsciente e seu determinismo, e o enfoque na metodologia científica, pelo behaviorismo, foram as críticas mais fortes dos novos movimentos de Psicologia surgidos no meio do século XX. Na verdade o humanismo não é uma escola de pensamento, mas sim um aglomerado de diversas correntes teóricas. Em comum elas têm o enfoque humanizador do aparelho psíquico, em outras palavras elas focalizam no homem como detentor de liberdade, escolha, sempre no presente. Traz da filosofia fenomenológico existencial um extenso gabarito de ideias. Foi fundada por Abraham Maslow, porém a sua história começa muito tempo antes.

A Gestalt foi agregada ao humanismo pela sua visão holística do homem, sendo importante campo da Psicologia, na forma de Gestalt-terapia. Mas foi Carl Rogers, um psicanalista americano, um dos maiores expoentes da obra humanista. Ele, depois de anos a fio praticando psicanálise, notou que seu estilo de terapia se diferenciara muito da terapia psicanalítica. Ele utilizava outros métodos, como a fala presa, com poucas intervenções, e o aspecto do sentimento, tanto do paciente, como do terapeuta. Deu-se conta de que o paciente era detentor de seu tratamento, portanto não era passivo, como passa a ideia de paciente, denominando então este como cliente. Era a terapia centrada no cliente (ou na pessoa) Seus métodos foram usados nos mais vastos campos do conhecimento humano, como nas aulas centradas nos alunos, etc. Apresentou 3 conceitos, que seriam agregados posteriormente para toda a Psicologia. Estes eram a congruência (ser o que se sente, sem mentir para si e para os outros), a empatia (capacidade de sentir o que o outro quer dizer, e de entender seu sentimento), e a aceitação incondicional (aceitar

o outro como este é, em seus defeitos, angústias, etc.). Erik Erikson, também psicanalista, trouxe seu estudo sobre as 8 fases psicossociais, em detrimento às quatro fases psicosssexuais de Freud, onde todas as fases eram interdependentes, e não necessariamente determinam as fases posteriores; para ele o homem sempre irá se desenvolver, não parando na primeira infância. Viktor Frankl, com sua logoterapia, veio a acrescentar os aspectos da existência humana, e do sentido da vida, onde um homem, quando sente um este vazio de sentido na vida, busca auxílio pois não se sente confortável em viver sem sentido. Diz também que eventos muito fortes podem adiantar a busca pelo sentido da vida. Tais eventos podem criar desconforto, trauma intenso, mas podem criar um aspecto de fortaleza no indivíduo.

Maslow trouxe, para a psicologia que havia fundado, estes autores, agregando, ainda seus estudos sobre a pirâmide de necessidades humanas. Para ele, as necessidades fisiológicas precisam ser saciadas para que se precise saciar as necessidades de segurança. Estas, se saciadas, abrem campo para as necessidades sociais, que se saciadas, abrem espaço para as necessidades de auto-estima. Se uma destas necessidades não está saciada, há a incongruência. Quando todas estiverem de acordo, abre-se espaço para a auto-realização, que é um aspecto de felicidade do indivíduo.

Psicologia Transpessoal

Maslow estava insatisfeito com sua própria teoria, dizendo que faltava-lhe o fato de o homem ser um ser espiritualizado e transcendental em seu tempo. Para ele, a espiritualidade e as características da consciência alterada eram importantes, em concordância com a teoria de Stanislav Grof. Criou então, com ajuda de outros psicólogos, uma teoria que era abrangente nesse aspecto. Incorporou ideias de Carl G. Jung, que era um estudioso dos aspectos transcendentais da consciência, na Psicologia transpessoal. Este fala de vários níveis de consciência, que vão do mais obscuro, a sombra, até o mais alto grau de consciência, a transpessoal. Por ter seu foro na consciência e seus aspectos, a psicologia transpessoal foi também chamada de psicologia da consciência. Seu estudo é recente e traz características que necessitam de um aprofundamento maior.

Motivação Pessoal

Apresentar comportamentos saudáveis e congruentes com suas metas está diretamente ligado à automotivação. Quando a motivação está atrelada ao sentimento interno e individual de satisfação do indivíduo, esse fator contribui para a elevação do bem-estar, além de aumentar o sentimento de prazer, competência e autodeterminação da pessoa.

1. Acredite em você

Antes de tudo, acredite em si mesmo. Só é possível desenvolver um bom trabalho e atingir metas se tiver compreensão e clareza sobre a sua capacidade de realização.

2. Tenha sonhos

O que mantém uma pessoa motivada são seus sonhos. Eles são o combustível para a busca dos objetivos. Reflita sobre sua vida e observe se seus sonhos estão em primeiro plano e se você está lutando por eles.

3. Não desista de lutar

Por mais que a batalha seja árdua, não fuja dos desafios. Portanto, supere o medo e as incertezas. Para conseguir ultrapassar barreiras, o conhecimento e a preparação são essenciais na conclusão das grandes etapas de seus projetos. Sendo assim, arrisque e esteja sempre consciente da sua competência.

4. Aprenda com os erros

Os erros tornam o indivíduo mais experiente e atento com relação a novas situações, fazendo com que essa experiência se converta em aprendizado. Portanto, não se bloqueie diante de uma falha, mantenha o foco e siga em frente.

5. Realize atividades que fazem você feliz

A melhor maneira de driblar a falta de motivação é fazer coisas que proporcionem bem-estar. Faça uma lista de atividades que você gostaria de realizar e comece a praticá-las. Você vai perceber que, aos poucos, se sentirá mais motivado e determinado a realizar todas as suas tarefas com o mesmo ânimo e excelência.

6. Pense positivo

Ser otimista e encarar os desafios com firmeza e disposição contribui para que boa parte da jornada seja percorrida. Dessa forma, procure direcionar suas atitudes e perspectiva para os pontos positivos, fazendo do pessimismo uma palavra inutilizada em seu vocabulário.

7. Estabeleça metas

Pensar positivo e sentir-se bem são impulsionadores para que a motivação esteja presente, porém é preciso colocar em práticas tais emoções. Para que isso seja possível, relacione suas prioridades, bem como as tarefas e os respectivos prazos. Não esqueça de colocá-los em sistema de passos, para que você perceba a evolução a cada tarefa cumprida. Assim, será mais fácil visualizar tudo que precisa ser feito.

8. Reclamações só bloqueiam sua motivação

Reclamar da situação não vai resolver o problema. O primeiro passo para a solução, é optar pela mudança de comportamento, analisando o que está errado e quais são as alternativas para solucionar a questão. Externar as dificuldades só atrasará você de reverter esse quadro.

9. Reflita

Reserve tempo para refletir sobre atitudes, conquistas e fracassos. Essa análise é crucial para que você possa constatar se os seus objetivos estão alinhados com as suas ações, de forma que você possa redirecionar seus esforços para o que realmente almeja.

10. Comemore as conquistas

É importante ter a consciência dos resultados obtidos. Assim sendo, celebre suas vitórias e permita que a sensação de dever cumprido e metas alcançadas permeiem em seu ser.

Todas essas atitudes positivas e emoções são trabalhadas com o coaching, processo que visa motivar o indivíduo e estimulá-lo a desenvolver suas habilidades para alcançar objetivos tanto na vida pessoal quanto profissional. O coaching contribui para que as pessoas possam realizar mais e conquistar resultados mais positivos.

O que é Motivação:

Motivação é um impulso que faz com que as pessoas ajam para atingir seus objetivos.

A motivação envolve fenômenos emocionais, biológicos e sociais e é um processo responsável por iniciar, direcionar e manter comportamentos relacionados com o cumprimento de objetivos.

Motivação é o que faz com que os indivíduos dêem o melhor de si, façam o possível para conquistar o que almejam, e muitas vezes, alguns acabam até mesmo “passando por cima” de outras pessoas.

Motivação é um tópico muito estudado pela psicologia, para saber o que faz com que as pessoas se comportem da maneira que fazem, de onde sai a motivação, e o que ocorre quando as pessoas não são motivadas. A motivação é avaliada em certos tratamentos psicológicos em que é imprescindível medir a disposição real que um indivíduo tem para iniciar um tratamento.

A motivação é um elemento essencial para o desenvolvimento do ser humano. Sem motivação é muito mais difícil cumprir algumas tarefas. É muito importante ter motivação para estudar, para fazer exercício físico, para trabalhar, etc.

A motivação pode acontecer através de uma força interior, ou seja, cada pessoa tem a capacidade de se motivar ou desmotivar, também chamada de auto-motivação, ou motivação intrínseca. Há também a motivação extrínseca, que é aquela gerada pelo ambiente que a pessoa vive, o que ocorre na vida dela influencia em sua motivação.

Na área da psicologia, Maslow e McClelland criaram suas teorias para motivação. Maslow disse que o homem se motiva quando suas necessidades são supridas, como a auto-realização, auto-estima, necessidades sociais, segurança e necessidades fisiológicas. Já McClelland, indicou três necessidades que são essenciais para a motivação: poder, afiliação e realização.

Motivação nas organizações

A motivação, e a falta dela, são assuntos muito discutidos também nas organizações. A motivação empresarial, ou seja, a capacidade de motivar cada elemento de uma empresa é essencial para o seu sucesso.

Motivação e liderança

Motivação e liderança são conceitos que estão intimamente ligados. Um bom líder deve estar motivado e ao mesmo tempo, deve ser capaz de motivar os elementos da sua equipe.

Motivação no trabalho

A motivação é um conjunto de motivos que se manifestam e influenciam a conduta de um indivíduo.

Assim, a motivação no trabalho influencia a disposição que o funcionário de uma empresa tem para cumprir as suas tarefas. Quanto mais motivado está, melhor vai cumprir o seu trabalho.

É importante que os chefes consigam motivar os seus trabalhadores, porque assim conseguem há uma existe a probabilidade de ocorrer um aumento na produtividade.

Liderança e Motivação

O primeiro passo é garantir que a equipe mantenha-se engajada e sinta-se parte da organização, uma peça importante e fundamental para o andamento do negócio. Para isso, é preciso ter uma boa gestão de recursos humanos, que passa, obviamente, por um líder eficiente. Ele sabe qual é seu papel na organização e age de acordo com o que é necessário para o desenvolvimento dos potenciais dos colaboradores.

Assim, muito mais do que oferecer um bom salário, estabilidade e um emprego tranquilo, o engajamento pressupõe a satisfação do colaborador em relação ao ambiente de trabalho, seu bem-estar e qualidade de vida, além do desenvolvimento do seu desempenho pessoal e profissional.

Considerando todas essas características e o cenário pelo qual as empresas passam atualmente, este post vai apresentar tudo o que você precisa saber para motivar seus funcionários. Você verá quais são as características dos líderes, seus principais desafios, como formar e manter uma equipe engajada e quais são os erros que não podem ser cometidos pelo líder.

Algumas características de um profissional com um perfil de liderança são:

visão estratégica;

autoconhecimento;

experiências desafiadoras;

maximização de valores;

construção de alianças;

cultivo de talentos;

aprendizado constante.

A motivação é o que impulsiona os colaboradores. Uma equipe motivada estará mais atenta e disponível para o seu trabalho, atuará de maneira mais

proativa e se dedicará mais para alcançar resultados profissionais e pessoais. Para isso, a figura do líder motivador é fundamental.

Confira a seguir quais são elas:

Boa comunicação

Além de repassar as informações de forma adequada, o bom líder também deve saber ouvir as reivindicações dos colegas de equipe.

Participação com o grupo

O líder deve participar dos projetos junto com a equipe e garantir que sejam alcançados tanto os interesses individuais dos colaboradores quanto as metas globais, estipuladas pela empresa. Essa interação é fundamental para que todos tenham um bom relacionamento entre si e com o líder, fortalecendo sentimentos de confiança e respeito.

Proximidade com os colaboradores

O líder deve ficar próximo da sua equipe, evitando criar barreiras que atrapalhem o desempenho da equipe. A proximidade também ajuda a compreender o perfil de cada colaborador e entender quem se dará melhor com cada tipo de tarefa. Dessa forma, é possível chegar mais facilmente aos resultados.

Preocupação com a equipe

Demonstrar que se preocupa com a equipe faz com que os colaboradores entendam que podem contar com o seu líder, o que aumenta a motivação para lidar com os problemas diários.

Respeito às individualidades

É importante que o líder reconheça a individualidade de cada colaborador e conheça seus pontos fortes e fracos. Isso permite realizar um trabalho específico com cada membro do time, desenvolvendo habilidades e capacidades e aumentando a satisfação entre a equipe.

Desafios de um bom líder

O ato de liderar também apresenta grandes desafios para os dias atuais. Veja quais são eles:

Construir uma equipe e mantê-la

É difícil construir uma equipe talentosa e motivada, e mais ainda conseguir mantê-la. Algumas formas de fazer isso são repassar feedbacks, promover

momentos de confraternização no alcance de metas e oferecer benefícios aos colaboradores.

Ser maleável

O líder deve ser flexível e se adaptar às situações, encontrando a solução mais rápida e adequada ao problema.

Conciliar demandas

O líder deve conciliar a cobrança por resultados, feita pelos gestores, e por melhores condições de trabalho, por parte dos colaboradores. É preciso equilibrar esses pedidos para atingir resultados e manter a equipe motivada.

Motivar a equipe

A motivação é um grande desafio, mas traz impactos positivos, por exemplo, aumentando a produtividade.

Prever problemas e encontrar soluções

O líder deve acompanhar as mais diferentes informações do negócio para prever possíveis mudanças de cenário e falhas que estejam ocorrendo, encontrando soluções o mais rapidamente possível.

Assumir a responsabilidade

Erros podem ocorrer e cabe ao líder assumir a responsabilidade perante os gestores. Assim, a equipe sabe que pode contar com ele. Por outro lado, ele deve repassar feedbacks para os colaboradores a fim de que as falhas não voltem a acontecer.

Maximizar seu tempo

O líder tem diversas funções e precisa saber conciliar todas elas. Por ter grande demanda de trabalho, ele deve atuar de forma a ouvir os colaboradores, ajudá-los no que for necessário, verificar metas e indicadores e prestar contas aos gestores.

Realizar uma gestão de pessoas eficiente

O líder deve saber gerenciar pessoas e equilibrar os desejos pessoais e os da empresa. Uma das principais questões a serem observadas aqui é o turnover, para reter talentos e criar uma equipe vencedora.

Reavaliar seu papel como líder

Não basta atuar como líder: é preciso rever suas ações, refletir sobre elas e verificar os pontos que podem ser melhorados. Uma iniciativa que ajuda nesse

sentido é ouvir os colaboradores da equipe, que podem apontar características que devem ser trabalhadas.

Fazer uma reflexão pessoal e analisar sua própria função é fundamental. Somente dessa forma será possível buscar o desenvolvimento das competências exigidas para a liderança.

Manter-se motivado

Para ter colaboradores motivados, o líder deve estar motivado também. Parece óbvio, mas é bastante comum que a pessoa à frente da equipe tenha problemas com a empresa ou esteja repensando seus objetivos pessoais e profissionais, o que impacta diretamente no seu trabalho.

Motivação, assim como aprendizagem, é um termo largamente usado em compêndios de psicologia e, como aprendizagem, é usado em diferentes contextos com diferentes significados. O mesmo autor pode empregar o termo de maneira diversa num mesmo parágrafo. Vernon (1973) faz isso logo na primeira página do primeiro capítulo de seu livro “Motivação Humana”:

“A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente”.(Vernon, 1973, p.11).

Na primeira sentença do trecho citado, motivação é uma força sem que se especifique de que natureza. Logo a seguir, motivação é uma experiência interna, algo que sentimos e ninguém podem observar. No uso comum, o leigo costuma utilizar esses dois significados como dois aspectos de um mesmo fenômeno. Motivação é uma força interna que nos leva a agir, e por ser interna só nós mesmos a podemos sentir. O uso técnico/científico do conceito é bem mais diversificado, por razões que exporemos a seguir.

Um outro exemplo interessante de como o termo motivação pode assumir diferentes significados em um mesmo texto está em Bergamini (1997):

“Se, no início do século, o desafio era descobrir aquilo que se deveria fazer para motivar as pessoas, mais recentemente tal preocupação muda de sentido. Passa-se a perceber que cada um já traz, de alguma forma, dentro de si, suas próprias motivações. Aquilo que mais interessa, então, é encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas... (p. 23)... não existe o pequeno gênio da motivação que transforma cada um de nós em trabalhador zeloso ou nos condena a ser o pior dos preguiçosos. Em realidade, a desmotivação não é nenhum defeito de uma geração, nem uma qualidade pessoal, pois ela está ligada a situações específicas (p. 27)”

Automotivação

Automotivação é o ato de motivar a si mesmo, provocada por estímulos internos. A pessoa é o que é, pois encontra motivos dentro de si para alcançar seus objetivos, age de acordo com o que tem que ser feito. Alguém automotivado não espera acontecer, corre atrás do que quer. Considerando a resistência uma pessoa que é motivada externamente é muito mais propícia a desistir do que uma automotivada, pois a motivação externa pode acabar, porém a interna não, o objetivo é abraçado, estudado e alcançado dentro dos limites.

Ela é importante, pois permite realizar as tarefas com primor, eficiência e qualidade. As atividades diárias podem se tornar mais agradáveis e suaves, tornando não só o trabalho, mas todas as atividades mais satisfatórias e fáceis de realizarem. As tarefas passam a ser vistas como desafios e sua realização se tornam prazerosas, menos conectadas a obrigação.

Automotivação é um sentimento que incentiva determinadas e variadas ações. Esse sentimento possui inúmeras formas de ser estimulado, uma das teorias de estímulo da motivação é através do sucesso pessoal, que acontece como consequência de ações que realizam necessidades pessoais, essa realização pode acontecer de varias formas, sendo desde cumprir necessidades fisiológicas a realizar necessidades sociais.

São geralmente comentados dois tipos conceituais de motivação, sendo eles a motivação intrínseca e a motivação extrínseca. A primeira observa que a combustão do sentimento de motivação acontece devido a fatores "internos" que são baseados na busca pela necessidade pessoal, ou seja, o desejo de realizar algo é o responsável por gerar ações. Pelo fato de nesse caso a motivação estar acontecendo por um processo interno, a motivação intrínseca é um exemplo de automotivação.

Já o segundo conceito retrata que o grau de motivação é determinado por fatores externos, sendo controlado pelo ambiente no qual a pessoa vive, um bom relacionamento, sucesso profissional, remuneração ou simplesmente ser aceito em um grupo de pessoas e ser considerado amigo. Quando esses são fatores determinantes da combustão que gera o sentimento de motivação, torna a ação extrínseca.

David McClelland

Existem diversas teorias que supõem quais seriam os principais fatores responsáveis pela automotivação humana, uma das teorias mais aceitas é a

elaborada por David McClelland, que baseou sua explicação relacionada a motivação utilizando a necessidade como responsável por gerar a motivação para as ações de cada pessoa. De acordo com a teoria do autor do livro "The Achieving Society" as necessidades base utilizadas para elaboração de seu estudo foram as necessidades de realização, afiliação e a necessidade de poder, a teoria é feita para tentar explicar como essas três necessidades influenciam na realização das ações humanas.

Em sua teoria McClelland afirma que todas as três necessidades são aprendidas ao longo do tempo pela sociedade, sem exceção, sendo plenamente ligadas as experiências vivenciadas por cada indivíduo. Sendo variável para cada pessoa, uma das necessidades sempre irá se sobressair, fazendo com que uma delas seja dominante sobre o indivíduo, o que irá determinar qual necessidade irá ser a dominante são experiências vivenciadas por cada um, que são o que encaminham como será a essência de cada pessoa. Por fim, apesar de uma das necessidades ser a dominante, nenhum indivíduo estará sujeito a somente um dos três grupos.

Segundo McClelland, quem possui a necessidade de realização como dominante é propenso a estipular objetivos desafiadores, correndo riscos calculados para alcançar suas metas, também possui a necessidade de frequentemente receber um feedback sobre suas realizações e portanto seus progressos, é comum que pessoas que se identificam com este grupo tenham gosto por trabalhar sozinhas. Já as pessoas que tem a necessidade de afiliação como dominante acreditam que precisam pertencer a um grupo ao qual o máximo de pessoas possível gostem do seu jeito, para isto irá fazer repetidas vezes o que o resto do grupo quiser fazer, esta pessoa tem preferência pela colaboração e não pela competição, além de não se identificar com situações de incertezas e riscos elevados.

Por último, os pertencentes ao grupo da necessidade de poder como dominante são pessoas que possuem tendência a querer controlar e exercer influência sobre outros, tem um gosto especialmente diferente ao ganhar argumentações ou competições de modo geral, tendo interesse no reconhecimento e na superioridade que é gerada. Para aplicar a teoria de McClelland com a automotivação é necessário que cada pessoa reconheça qual sua necessidade dominante, entendendo o quanto se identifica com cada um dos três grupos. Caso esse reconhecimento de entendê-la que o caminho que está sendo traçado seja o errado, que tente se adaptar a outro ao qual acredite que é melhor para gerar a própria motivação, mas caso seja concluído que o grupo dominante seja realmente o que encaixa melhor a essência da própria pessoa, então é necessário apenas manter o mesmo raciocínio, já que segundo a teoria a cada experiência vivida, o grau de proximidade com a necessidade tende a aumentar.

Necessidade Motivadora Dominante	Características desta pessoa
Realização	Forte necessidade de definir e alcançar objetivos desafiadores Corre riscos calculados para alcançar os seus objetivos Gosta de receber feedback regularmente sobre os processos e realizações Frequentemente gosta de trabalhar sozinha
Afiliação	Quer pertencer ao grupo Quer que gostem dela e vai fazer, muitas vezes, aquilo que o resto do grupo quiser fazer Prefere colaboração à competição Não gosta de incerteza de riscos elevados
Poder	Quer controlar e influenciar os outros Gosta de ganhar as argumentações Gosta de competição e de ganhar Gosta do status e do reconhecimento

Abraham Maslow

Dentre teorias de automotivação a teoria de Maslow (1954) é umas que têm maior aceitação em meio aos psicólogos. O que ajuda a promovê-la é a falta de existência de instrumentos que meçam a motivação no Brasil.

Segundo Maslow, as necessidades humanas estão organizadas em níveis. Conforme sua teoria uma é substituída pela outra mais importante na hierarquia, de acordo com que elas são saciadas. Tendo isso como base, a necessidade fisiológica é a mais básica, a mais forte, essencial e, portanto a primeira a ser satisfeita, enquanto a auto realização é a mais fraca em sua hierarquia.

Maslow desenvolveu essa teoria de acordo com as observações dos desejos expressados por seus pacientes, manifestados conscientemente. Uma pessoa pode estar motivada, por várias necessidades ao mesmo tempo, o nível de motivação depende de qual e o quanto a necessidade mais baixa foi satisfeita.

Quando a pessoa tem uma determinada necessidade, todo organismo é orientado para supri-la, toda sua inteligência, memória e percepção. Conforme elas vão sendo satisfeitas o organismo começa a focar na próxima necessidade, logo acima na pirâmide. Aumentando assim, o potencial de uma pessoa, devido sua automotivação ir crescendo de acordo com a satisfação.



Pirâmide de Maslow

Em todos os níveis de necessidades há um ciclo, que consiste em privação, dominação, gratificação e ativação e continua de acordo que cada uma é satisfeita. A falta da necessidade superior (auto realização) não causa alarde no indivíduo, o que pode ocorrer na falta das mais inferiores.

De acordo com Maslow (1973), os indivíduos sempre irão reclamar independente do nível hierárquico da necessidade, pois almejam algo melhor para si constantemente. Quanto mais alto é o posicionamento da necessidade na pirâmide, maiores são as reclamações e frustrações, isso pode ser um indicador de auto motivação, pois se elas estão muito baixas significa um nível de vida baixo sem grandes pretensões.

Alguns exemplos de reclamações (Maslow, 1954, 1973; Goodman, 1968; Graham e Balloun, 1973; Porter, 1961; Lollar, 1974):

Nível fisiológico: perigo de vida, necessidade comer, sede, falta de saneamento básico, baixo conforto, más condições de trabalho, saúde precária, baixo pagamento, entre outros.

Nível de segurança: estabilidade no emprego, falta de garantia quanto a manter a família financeiramente, segurança física, entre outros.

Nível de afiliação: falta de amigos, companheiro afetivo, não se enturmar em nenhum grupo social.

Nível de estima: perda de dignidade, autoestima, falta de status, atenção, admiração, além da necessidade de possuir importância na sociedade.

Nível de auto realização: é em relação à falta de eficiência, perfeição, justiça, honestidade, nesse nível o indivíduo exige de si ser o máximo que tem potencial.

Para Maslow, a automotivação acontece de acordo com a satisfação das necessidades, que foi dividida por ele em cinco níveis, quanto mais alta a posição, maior é a quantidade de motivação pessoal, conseqüentemente existem maiores frustrações e exigências. Então, para o autor automotivação é conseguida através de degraus e exige paciência.

O que é automotivação? É a capacidade de motivar a si mesmo, não requer estímulos externos para se antecipar a melhoria das atividades.

Ela está diretamente relacionada ao desenvolvimento pessoal de cada um, nas mais diferentes situações e etapas da vida, de modo a assegurar os melhores resultados para cada indivíduo e às pessoas ao seu redor. Para isso, é necessário desenvolvimento pessoal.

O indivíduo deve possuir vontade de aprender, saber e compreender, estar disposto a crescer, aberto a novos eventos com disposição de ser transformado por eles.

Desenvolvendo Automotivação

O foco nos resultados auxilia no desenvolvimento da automotivação, prática que se torna rotineira e simples de ser exercida.

O processo deve ser iniciado com trabalhos prazerosos, focados na inovação e na modificação da rotina de processos.

A pessoa deve ter vontade de progredir e se atualizar, por isso precisa pesquisar novas informações e técnicas.

Aprofundar-se em assuntos interessantes que propiciem realização pessoal e profissional. Manter bons relacionamentos, com troca de informações e opiniões também são boas iniciativas.

Avaliação do Desempenho Pessoal

A avaliação de desempenho pessoal apoia o desenvolvimento de automotivação, pois envolve incentivo e aceitação de feedbacks com o objetivo de analisar como a outra pessoa o vê, trabalhando pontos a serem melhorados. Deve ser feito sem tom de crítica.

Cabe ressaltar, também, que uma pessoa automotivada age por seus princípios e não por seus sentimentos, além de não esperar que o momento seja favorável ou que as condições sejam adequadas para começar. Ele simplesmente arregança as mangas e começa.

Outro ponto favorável é que a resistência às adversidades é muito maior em uma pessoa automotivada e que sabe o que é automotivação.

Enquanto a pessoa motivada exteriormente pode desistir quando surge um obstáculo significativo, a automotivada enfrenta o desafio, analisa formas de superá-lo, continua agindo conforme suas limitações e segue adiante. O problema não é motivo para a pessoa parar.

Automotivação é, sem sombra de dúvida, uma das características mais importantes dos grandes empreendedores.

Normalmente os funcionários de uma empresa, membros de uma equipe, participantes de um time precisam ser motivados por alguém. Então, contrata-se um palestrante motivacional (alguém que vai dar uma “injeção de motivação” no pessoal).

Ou então, quem sabe, você mesmo, aí no seu trabalho... Não sabe se automotivar. Precisa continuamente de um aumento de salário, de um tapinha nas costas, de uma palavra de incentivo do chefe para prosseguir ou fazer bem feito suas atribuições.

A pessoa automotivada não depende destes estímulos externos. Ela é o que é porque encontra dentro dela mesma todos os motivos para fazer o que tem que ser feito (e fazer bem feito). Ela age por seus princípios e não pelos seus sentimentos. Faz o que é o certo de ser feito porque chegou o momento de fazê-lo.

O automatizado (ou automotivador) não espera que o momento seja favorável, ou que as condições estejam adequadas para começar. Simplesmente arregança as mangas e começa.

A resistência às adversidades de uma pessoa automotivada são muito maiores.

Considere o seguinte: Enquanto que a pessoa que foi motivada exteriormente pode desistir (e possivelmente desistirá) quando surge um obstáculo maior, a pessoa automotivada abraça o desafio, estuda formas de superá-lo, continua agindo dentro de suas limitações e segue em frente. O problema não é motivo para ela parar.

Se buscarmos as origens e os significados mais profundos sobre a motivação, retroagiremos décadas e décadas e teremos dezenas de significados, conceitos e pontos de vista. Encontraremos centenas de teorias interessantes e até mesmo complexas. Porém, todos direta ou indiretamente concluirão a mesma "essência" do que é motivação.

Mas não é o significado de motivação que será o escopo deste artigo, e sim sua importância, seu envolvimento, sua influência positiva ou negativa em caso de ausência, na vida das pessoas. Ouvimos com frequência alguém falando que "não está motivado" em seu trabalho, "não está motivado" com seu casamento, namoro, curso, vida, que está desmotivado. Paralelamente a isso, busca uma alternativa para culpar, ou seja, apresentar uma justificativa para seu desinteresse por algo, como se não fosse uma decisão pessoal.

Durante toda a nossa vida passamos por momentos que muitas vezes causam um grande desgaste – decepção, frustração, ou indignação – e ficamos emocionalmente fragilizados. Mas passamos por centenas de momentos que nos causam alegria, orgulho, satisfação e realização. Sentimentos estes que causam euforia e vontade de “quero mais”. As lembranças que iremos guardar dos momentos vividos depende de nossa escolha, do que damos mais importância para nosso crescimento intelectual, pessoal, afetivo e profissional.

E é justamente a escolha destas lembranças passadas (boas ou más) que estarão definindo nosso presente e futuro. Há pessoas que escolhem recordar constantemente de seus maus momentos. Assim, passam grande parte do

tempo irritadas, desmotivadas, insatisfeitas e deixam de dar atenção à sua qualidade de vida. Já aqueles que optam em recordar os bons momentos e também utilizar os possíveis maus momentos como um aprendizado desenvolvem mudanças pessoais, se encontram mais acessíveis, fazem planos e possuem uma boa qualidade de vida.

Ser "motivado a" fazer algo é ser dependente de um combustível que pode terminar a qualquer momento e será necessário buscar nova fonte de energia para esta motivação. É estar aberto a maiores frustrações, por gerar expectativas sobre algo ou pessoas, diferente do que poderá acontecer e do que poderão realizar.

Ser "motivado a" é aguardar algo acontecer, algo externo, que não depende exclusivamente de você, e sim de algo que o motive, o conquiste, o leve realizar. É realizar algo que poderá dar errado, pois você não desejou realmente realizar aquilo, apenas aproveitou o momento para realizar.

Ser "motivado a" realizar algo é ter alguma coisa que o leve a realizar, chame sua atenção, desperte seu interesse criando a curiosidade de vir a participar ou colaborar com algo. Já ter AUTOMOTIVAÇÃO é se manter programado para buscar de maneira continuada aquilo que acredita, deseja e faz parte de seu ideal.

A pessoa automotivada reconhece seus erros, desenvolve novas estratégias, reorganiza seu plano de vida, divide suas alegrias com as pessoas próximas, tem bem definido o que deseja conquistar em sua vida e o que é prioridade. Não se abala pelo cansaço, devido ao excesso de tentativas, mas demonstra euforia pela oportunidade em poder buscar o sucesso, realizando novamente de forma mais precisa.

Ser automotivado é amanhecer tendo a certeza de que irá fazer algo novo, fazer o comum se tornar diferente. O automotivado encara seus desafios como oportunidades de aprendizado e autodesenvolvimento. Quando uma pessoa é automotivada, passa a ver as situações de formas positivas; em vez de desenvolver expectativas, cria possibilidades; em vez de utilizar o tempo justificando um novo problema, potencializa o tempo apresentando uma nova oportunidade; em vez de apontar culpados pelos fracassos, demonstra interesse em treinar novos vencedores.

Ser automotivado é ir além. É não precisar viver sendo empurrado e incentivado. É lutar por tudo o que acredita, pelo desenvolvimento humano e pessoal, pelas realizações pessoais, pela conquista ética de seus objetivos. É ter a energia inesgotável em seu coração, em sua alma e utilizar essa energia

para aquecer e gerar energia em todas as pessoas à sua volta, fazendo que todos vejam outros caminhos a seguir.

Embora o discurso de que “pensamentos positivos trazem coisas positivas” pareça credence popular, o foco no positivo é uma das técnicas mais utilizadas e eficientes da automotivação.

Todo mundo possui objetivos a curto, médio e longo prazo, elencar esses objetivos em uma lista ou tabela e marcá-los assim que forem alcançados nos estimula a sempre buscarmos mais resultados, além de nos ajudar a visualizar o montante de metas que atingimos ao longo da vida.

Isso também auxilia em sua organização pessoal, pois ao expor suas metas fica mais fácil enxergar o que você precisa fazer ou melhorar para alcançar certo objetivo, tornando as tarefas indesejáveis menos desgastantes, já que estas nos conduzirá a um objetivo maior.

A rotina fica bem mais simples quando é organizada, portanto aprender a ter controle de seu tempo é fundamental. Crie cronogramas semanais com as mais diversas atividades de seu dia, como realizar certa função no trabalho, limpar a casa, ler ou interagir com amigos.

Realizadas todas as atividades ao longo do dia você sentirá que seu tempo gerou diversos resultados e isso o motivará a realizar as atividades com foco e disposição.

Motivação e Automotivação

Ouvimos com frequência alguém falando que "não está motivado" em seu trabalho, "não está motivado" com seu casamento, namoro, curso, vida, que está desmotivado. Paralelamente a isso, busca uma alternativa para culpar, ou seja, apresentar uma justificativa para seu desinteresse por algo, como se não fosse uma decisão pessoal.

Ser "motivado a" realizar algo é ter algo que o leve a realizar, chame sua atenção, desperte seu interesse. Já ter AUTOMOTIVAÇÃO é se manter programado para buscar de maneira continuada aquilo que acredita, deseja e faz parte de seu ideal.

Ser "motivado a" fazer algo é ser dependente de um combustível que pode

terminar a qualquer momento e será necessário buscar nova fonte de energia para esta motivação. É estar aberto a maiores frustrações por gerar expectativas sobre algo ou pessoas, diferente do que poderá acontecer e do que poderão realizar.

Quando uma pessoa é automotivada, passa a ver as situações de formas positivas, em vez de desenvolver expectativas cria possibilidades, em vez de utilizar o tempo justificando um novo problema, potencializa o tempo apresentando uma nova oportunidade, em vez de apontar culpados pelos fracassos demonstra interesse em treinar novos vencedores.

Ser automotivado é ir além. É não precisar viver sendo empurrado e incentivado. É lutar por tudo o que acredita, pelo desenvolvimento humano e pessoal, pelas realizações pessoais, pela conquista ética de seus objetivos. É ter a energia inesgotável em seu coração, em sua alma e utilizar a mesma para aquecer e gerar energia em todas as pessoas a sua volta, fazendo que todos vejam outros caminhos a se seguir.

Todo o ser humano lida com essa grande questão da existência – por que estou aqui? Qual é o meu propósito? Uma resposta definitiva e baseada em dados para essas perguntas existenciais é buscada desde o início dos tempos e dificilmente será encontrada nos próximos milênios. Mas por agora, podemos escolher uma resposta para nós mesmos.

E uma resposta, por mais esotérica que pareça, é que o propósito da sua existência é um princípio fundamental da vida. Você tem que saber por que você está vivendo para poder viver verdadeiramente.

Então, escolha um destino. Defina o seu propósito. Trace o seu caminho. Depois de responder o porquê, você abrirá a primeira porta da jornada para a motivação constante.

Psicologia da Motivação compreende o estudo do comportamento do indivíduo suportado por suas motivações. Esta abordagem permite compreender como os seres humanos, em determinadas e diferentes situações, são motivados ou não a ação.

É certo que cada pessoa tem seu próprio modo de compreender os impulsos, externos e internos, afinal, somos seres únicos com experiências únicas e, estas moldam nossa personalidade e consequentemente nossos comportamentos.

Segundo a psicologia nossas motivações podem ser explicadas sob duas óticas: Impulso e Atração. As motivações guiadas pelo Impulso são regidas

pelos nossos instintos e pulsões, e neste âmbito as decisões são tomadas com base em fatores externos.

Motivação por Atração corresponde aos estímulos, internos, que cada pessoa vê em determinada situação. Deste modo, um objetivo pode ser desejado por um indivíduo, enquanto, para outro, o mesmo é indiferente.

Assim, os fatores de atração variam de acordo com as expectativas de cada um de nós em relação à vida como um todo.

A Psicologia da Motivação teve grande influência da teoria do Hedonismo. Segundo esta, os seres humanos são motivados especialmente pela busca do bem-estar, prazer, através de ações positivas e da eliminação do mal-estar e de ações negativas.

Isso explicaria porque a satisfação, o prazer e a procura pela felicidade, ao longo de toda civilização humana, sempre foi uma busca constante entre todas as culturas.

E não é para menos. Nossas motivações, intrínsecas e extrínsecas, detêm os estímulos, percepções, comportamentos e ações que evidenciam nossa personalidade. E estas demonstram, para nós e para o mundo, o que consideramos realmente importante ou mesmo irrelevante em nossa existência.

A psicologia motivacional é uma abordagem que observa o comportamento do ser humano em diferentes situações, com o objetivo de tentar compreender o que leva o indivíduo a se sentir motivado e como ele reage aos diferentes estímulos.

Cada pessoa é estimulada de uma forma diferente, pois sua compreensão de mundo é particular e moldada de acordo com suas experiências anteriores. Deste modo, o que pode ser motivador para um, pode não ser para o outro.

A motivação influencia diretamente o estilo de vida, as decisões tomadas e até preferências como a escolha de um filme, a forma de vestir, e o grupo de amigos. Questões de maior peso, como morar fora do país, também sofrem influência da motivação. Isso porque o indivíduo pondera aspectos como: O que motiva mais? Vivenciar uma nova experiência? Conhecer pessoas de culturas diferentes? Conquistar independência e autonomia?

Cada um possui suas próprias motivações de acordo com o que considera importante ou significativo para si

Tipos de Motivação

O psicólogo americano David McClelland (1917-1998) realizou um estudo no qual identifica três tipos de motivação que impulsionam o ser humano. São eles:

Realização

Diz respeito a pessoas que se sentem motivadas em alcançar a excelência em suas atividades e querem conquistar seus objetivos por seus próprios méritos. Ficam revigoradas quando conseguem realizar seus projetos, sentindo-se competentes e capazes.

Afiliação

Pessoas que se sentem motivadas por afiliação são aquelas que priorizam os relacionamentos interpessoais. Um ambiente agradável é determinante para seu bem estar, e sua principal necessidade é se sentir aceito e estabelecer uma relação sustentável com os outros.

Poder

No caso das pessoas motivadas por poder, existem dois tipos de influência:

Poder pessoal – gostam de determinar as regras dentro de seus ciclos sociais. Geralmente possuem o perfil dominante e se sentem incomodadas em permitir que o próximo expresse sua opinião individual.

Poder institucional – apresentam habilidade de organização e delegação, e sempre se prontificam a instruir e orientar para que o objetivo do grupo seja alcançado. O senso de liderança dessas pessoas é notório.

Segundo McClelland, todas as pessoas são afetadas pelos três tipos de motivação, mas em diferentes níveis de intensidade.

O autoconhecimento, portanto, é um fator fundamental para o processo de evolução do indivíduo. Isso porque, com a compreensão de suas verdadeiras motivações, fica mais fácil tomar decisões assertivas, tanto no aspecto pessoal quanto profissional.

O autoconhecimento permite mergulhar no inconsciente para investigar os nossos pontos fortes e aqueles que precisam de melhoria. Essa viagem também contribui para identificarmos aquilo que nos motiva verdadeiramente, de modo a definirmos com mais assertividade aonde queremos chegar.

Não somos apenas aquilo que mostramos ser. As consequências negativas de experiências que tivemos ao longo de nossas vidas ficam submersas. Os traumas aglomerados e vontades não reveladas acabam esmagando

a autoestima. Tudo isso atrapalha o nosso desenvolvimento pessoal e profissional.

Explorar o nosso eu interior é fundamental na conquista do sucesso pessoal e profissional. Por meio do autoconhecimento conseguimos liderar e direcionar melhor a nossa vida. Ao trabalharmos as nossas limitações e ansiedades, desenvolvemos a autoconfiança. Essa habilidade é essencial para alcançar os objetivos traçados. Afinal, precisamos de coragem e segurança para vencermos os obstáculos.

“Conheça-te a ti mesmo” era a inscrição que se encontrava na entrada do Templo de Delfos, na Grécia Antiga. Essa frase inspirou a filosofia de Sócrates, cujo foco era entender as implicações de nossa relação com os outros e com o mundo. Com esse aforismo, ele pregava a ideia de que devemos nos preocupar menos com as coisas e passarmos a nos ocupar com nós mesmos. Esse caminho é o que leva à verdade capaz de revelar o nosso próprio ser.

O conhecimento de si mesmo permite alcançar aquilo que Sócrates chama de autotranscendência. Esse fator é fundamental para modificarmos a nossa relação conosco, com outros e com o mundo. No entanto, esse aprendizado não é um simples ato intelectual. Exige sobretudo renúncias e purificações que são obtidas por meio de reflexões constantes sobre as nossas ações e atitudes. Também envolve verificar como modificá-las para se tornar uma pessoa melhor.

É preciso nos conhecer para não nos perder. O autoconhecimento consiste, portanto, em um aprendizado mais profundo sobre nós mesmos. Esse processo possibilita diferenciar as características inatas daquelas que são socialmente impostas. Ou seja, é a base para encontrarmos a nossa essência.

Todas as pessoas precisam de ajuda ou acompanhamento para se desenvolver ainda mais. Se você não busca por orientações, conselhos ou acompanhamento é porque está parado. A melhoria contínua também envolve dar atenção ao que os outros têm a dizer sobre nossas atitudes e comportamentos.

O mundo está em constante transformação e precisamos nos adaptar a isso constantemente se quisermos alcançar o sucesso em qualquer aspecto da vida. Para crescer profissionalmente, é necessário buscar pelo autoconhecimento, de modo a desenvolver habilidades e transformar pensamentos que não estão mais contribuindo no alcance de resultados extraordinários.

Desenvolver o seu potencial único, entender aquilo que ama para encontrar satisfação no ambiente de trabalho são produtos do autoconhecimento. Sem isso, o profissional fica estagnado. A interpretação de nossos pontos fracos e fortes deve ser um exercício diário, constante, evolutivo e interdependente.

Quando temos uma percepção equivocada sobre quem somos, acabamos nos rotulando como fracos ou vítimas das circunstâncias. Pensamentos negativos nos invade consciente e inconscientemente e inicia-se um grande ciclo de insatisfação com a vida e consigo mesmo. O resultado é uma insegurança e crença limitadora de que não somos capazes de conseguir aquilo que tanto sonhamos.

A partir do momento em que nos conhecemos melhor, compreendemos as nossas emoções e como elas afetam o nosso comportamento. E o mais importante, começamos a encarar todas as experiências como oportunidades de aprender e evoluir.

Devemos tomar posse de tudo que é bom e buscar a intenção positiva e os maiores aprendizados naquilo que parece não ser positivo! “Tudo o que vier é bem-vindo. Se for bom, deixe que fique e agregue em sua vida. Se for ruim, ressignifique, transcenda, cure e transforme em conhecimentos e aprendizados”.

O autoconhecimento é a chave para descobrir as nossas paixões e limitações. Diante de nossa essência, somos capazes de definir nosso próprio conceito de sucesso. Refletir sobre suas experiências e tentar descobrir aquilo que realmente o fez feliz por completo é uma forma de entrar em contato com seu eu mais profundo.

Processo Motivacional

De acordo com Chiavenato (2005), a motivação vai estar atrelada com o comportamento humano, quando este pretende alcançar algum objetivo, a uma variedade de fatores que poderão influenciar a motivação do indivíduo, quando o mesmo tem uma determinada necessidade, imediatamente busca mecanismos que faz com que a satisfação seja suprida de forma a lhe garantir um conforto e realização, ainda segundo o autor:

"Os seres humanos são motivados por uma grande variedade de fatores. O processo motivacional pode ser explicado da seguinte forma: as necessidades e carências provocam tensão e desconforto na pessoa e desencadeiam um

processo que busca reduzir ou eliminar a tensão. A pessoa escolhe um curso de ação para satisfazer determinada necessidade ou carência. Se a pessoa consegue satisfazer a necessidade, o processo motivacional é bem-sucedido. Essa avaliação do desempenho determina algum tipo de recompensa ou punição à pessoa." (CHIAVENATO, 2005 p. 273).

Essas considerações referentes à motivação nos levam a entender que o processo motivacional está intimamente ligado ao comportamento do indivíduo, ou seja, o que ele busca alcançar; é claro e faz se lembrar que o ambiente é fator preponderante para a busca da realização das necessidades, vários fatores são responsáveis pela motivação humana. Dentro do contexto organizacional entende-se, pois que o clima organizacional está relacionado com a motivação, segundo Chiavenato (2005).

A motivação está conectada com a intensidade, direção e persistência do esforço realizado pelo indivíduo para alcançar determinado objetivo.

Intensidade: Quantidade de esforço desempenhada;

Direção: É a meta, o foco do esforço. Pode ser organizacional ou pessoal;

Persistência: É a quantidade de tempo que a pessoa despende para realizar seu objetivo.

A diferença entre ganhar e perder é muitas vezes não desistir. – Walt Disney

É importante lembrar que o nível de motivação varia de pessoa para pessoa, podendo variar em uma mesma pessoa em relação ao tempo, dependendo do momento e situação em que este indivíduo está em sua vida.

Também ressaltamos que a motivação profissional de cada indivíduo é uma responsabilidade compartilhada entre a empresa e a própria pessoa. Portanto, para alcançar o objetivo de uma equipe motivada, a empresa deve sempre propiciar uma cultura motivacional, mas isto também depende de cada colaborador e de sua capacidade de automotivação.

Um colaborador motivado trabalha com satisfação, com confiança, com comprometimento, são mais criativos e autossuficientes, pois são mais determinados ao realizar as tarefas e enfrentar os problemas do dia-a-dia.

Toda empresa quer colaboradores motivados, mas para isto ela deve propiciar um ambiente e uma cultura que estimulem este sentimento, com líderes que

conheçam a importância de uma equipe motivada e que tenham ferramentas disponíveis para alcançar este objetivo.

Motivação Pessoal

Motivação pessoal ou auto-motivação é, na sua forma mais simples, a força que leva-nos a fazer coisas e esse é um tema longe de ser um algo simples, existem muitos livros, sites, artigos e filmes que tentam explicar a auto-motivação e alguns pesquisadores dedicam muito tempo para estudar essa força, desenvolvendo teorias de motivação.

Motivação pessoal é uma habilidade chave e algo que todos os interessados no desenvolvimento pessoal devem pensar cuidadosamente à respeito, pois ela empurra-nos para alcançar nossos objetivos, sentirmo-nos mais satisfeitos e melhorarmos nossa qualidade de vida. As pessoas que são auto-motivadas tendem a ser mais organizadas, com boas habilidades de gerenciamento de tempo e ter mais auto-estima e confiança. Compreender e desenvolver sua auto-motivação pode ajudá-lo a assumir o controle de muitos outros aspectos da sua vida.

Um fator fundamental para a motivação pessoal é entender o que te motiva a fazer as coisas, isso pode parecer simples, mas a sua motivação geralmente está escondida dentro de nossa consciência e pode muito bem mudar de hora em hora ou de dia em dia durante a vida, quando isso acontece, nossas necessidades, desejos e objetivos mudam e evoluem.

1. Acredite em você

Antes de tudo, acredite em si. Só é possível desenvolver um bom trabalho e atingir metas se tiver compreensão e clareza sobre a sua capacidade de realização.

2. Tenha sonhos

O que mantém uma pessoa motivada são seus sonhos. Eles são o combustível para a busca dos objetivos. Reflita sobre sua vida e observe se seus sonhos estão em primeiro plano e se você está lutando por eles.

3. Não desista de lutar

Por mais que a batalha seja árdua, não fuja dos desafios. Portanto, supere o medo e as incertezas. Para conseguir ultrapassar barreiras, o conhecimento e a preparação são essenciais na conclusão das grandes etapas de seus projetos. Assim, arrisque e esteja sempre consciente da sua competência.

4. Aprenda com os erros

Os erros tornam o indivíduo mais experiente e atento em relação a novas situações, fazendo com que essa experiência se converta em aprendizado. Portanto, não se bloqueie diante de uma falha, mantenha o foco e siga em frente.

5. Pense positivo

Ser otimista e encarar os desafios com firmeza e disposição contribui para que boa parte da jornada seja percorrida. Dessa forma, procure direcionar suas atitudes e perspectiva para os pontos positivos, fazendo do pessimismo uma palavra inutilizada em seu vocabulário.

6. Realize atividades que fazem você feliz

A melhor maneira de driblar a falta de motivação é fazer coisas que proporcionem bem-estar. Faça uma lista de atividades que você gostaria de realizar e comece a praticá-las. Você vai perceber que, aos poucos, se sentirá mais motivado e determinado a realizar todas as suas tarefas com o mesmo ânimo e excelência.

7. Estabeleça metas

Pensar positivo e sentir-se bem são impulsadores para que haja motivação, porém é preciso colocar em práticas tais emoções. Para que isso seja possível, relacione suas prioridades, bem como as tarefas e os respectivos prazos.

8. Reclamações só bloqueiam sua motivação

Reclamar da situação não vai resolver o problema. O primeiro passo para a

solução é optar pela mudança de comportamento, analisando o que está errado e quais são as alternativas para solucionar a questão. Externar as dificuldades só o atrasará para reverter esse quadro.

9. Reflita

Reserve tempo para refletir sobre atitudes, conquistas e fracassos. Esta análise é crucial para que você possa constatar se os seus objetivos estão alinhados com as suas ações e redirecionar seus esforços para o que realmente almeja.

10. Comemore as conquistas

É importante ter a consciência dos resultados obtidos. Assim, celebre suas vitórias e permita que a sensação de dever cumprido e metas alcançadas permeiem seu ser.