

A ATUAÇÃO DE LÍDERES NA MOTIVAÇÃO DE COLABORADORES, MANTENDO A UNIÃO DA EQUIPE

Augusto César de Aguiar CUÉLLAR¹
Victor Dutra MARTINS²
Roberta Gomes CAVALCANTE³

RESUMO: As empresas atualmente têm sofrido bastante com o desempenho de seus colaboradores nas organizações, principalmente na liderança e a motivação dos colaboradores, já que esses aspectos têm influencia direta na sinergia para que os objetivos da empresa sejam alcançados. A liderança visa a motivação de sua equipe para o seu próprio crescimento como profissional e a realização dos objetivos empregados dentro da organização. Assim essa pesquisa visa mostrar quais os tipos de técnicas de motivação podem ser usados dentro da organização pela liderança afim de que seus colaboradores possam se tornar cada vez mais eficazes em suas tarefas designadas para alcançar as metas e resultados corporativos.

Palavras-chave: Liderança. Motivação. Sinergia. Eficácia.

1 INTRODUÇÃO

Num mundo atualmente globalizado, empresas de diversos segmentos e de grandes, médios e pequenos portes compreendem que o recurso mais valioso é o talento humano. Assim, elas passam a buscar profissionais desde da sua contratação que identifiquem qualidades que se enquadrem na sua perspectiva de trabalho em grupo para uma eficácia em seus resultados.

Não existe formula para o sucesso ou fracasso, mas sim uma boa tomada de decisão, onde a Gestão de Pessoas com as equipes passam a diferenciar a forma de resultado atingir o resultado para cada organização. O líder passa a ser uma importante peça para a empresa, trabalhando na direção da equipe

¹ Discente do 2º ano do curso de Administração das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Cuellar2_53@hotmail.com

² Discente do 2º ano do curso de Administração das Faculdade Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Vic_dmartins@hotmail.com Bolsista do Programa Mérito Acadêmico.

³ Docente do curso de Administração de Empresas e Ciências Contábeis das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Especialista e Gestão de Pessoas. Roberta.gomes@unitoledo.br Orientador do Trabalho

e nos benefícios de cada integrante dela. Existem pessoas desmotivadas na organização, e que podem e muito acabar atrapalhando o processo de desenvolvimento de outros, já que tem poder de influenciar os demais.

Com esses acontecimentos a motivação passou a ser uma estratégia nas organizações, buscando formas de alavancar as pessoas para atingir seus objetivos.

Segundo Silva, Peixoto E Batista (2011, p.2)

Através da motivação pessoal, da educação formal e do treinamento, um indivíduo pode utilizar todo o seu potencial de forma mais eficiente, tornando-se um profissional de destaque e realizando seus sonhos e ideais pessoais.

Contudo, a motivação ainda apresenta desafios para se enfrentar. Pois pessoas desmotivadas são em parte, a maior preocupação das empresas atualmente, pelo seu baixo rendimento, sendo assim, o líder tem o poder de influenciar uma equipe.

2 O VALOR DA EQUIPE

Trabalhar em equipe é uma experiência onde é preciso a interação e o convívio entre as pessoas a fim de serem eficazes e produtivas para que o objetivo em comum seja alcançado. As equipes quando tem uma interação positiva formada pelos esforços individuais que resultam em um nível de desempenho e potencial maior do que a soma das contribuições individuais, visando utilizar melhor os talentos dos funcionários, que são constantemente flexíveis, tem a capacidade de se estruturar, iniciar seu trabalho, redefinir seu foco e se dissolver rapidamente, forma eficaz de se fazer democratização aumentando a motivação.

Para que toda equipe possa de fato ser eficiente e ser vantajosa para a empresa é preciso que tenha recursos adequados para suas atividades como: informações ágeis, funcionários adequados, entre outras ferramentas. Precisam de liderança como referencia e um modelo de estrutura a ser seguido pelos membros; ter o respeito, paciência, confiança tanto entre os membros como no líder. Para a formação de uma equipe é preciso levar em consideração algumas facetas da

capacidade, como membros com conhecimentos técnicos, membros com habilidade para resolução de problemas e tomada de decisão para detectar problemas, identificar oportunidades e escolher alternativas competentes, além de habilidades interpessoais.

É preciso saber separar os papéis e quem deve preenchê-los, ter interação é importante, e um aspecto fundamental é ter comunicação clara e transparente em todo o processo de gestão, diminuindo assim a rotatividade no setor.

2.1 A Importância do Papel do Líder

As empresas atualmente acreditam que cada vez mais é necessário um líder para a condução de uma equipe, pois, através dele está a motivação, o desenvolvimento do grupo para o alcance dos resultados.

Embora haja inúmeros estudos relacionados a liderança, não existe diretamente uma cartilha para a formação de líderes para trabalhar em uma empresa.

Ser líder é motivar os colaboradores para alcançar as metas além da sua liderança. Ele serve de influência aos seus liderados, transmitindo confiança e conquistando o respeito do seu grupo.

Segundo Llatas e Silva Jr (2009, s.p)

O verdadeiro líder tem a capacidade de criar estratégias, além de determinar o melhor caminho a trilhar. Ele conta também com acompanhamento de seus colaboradores, os quais concordam com a validade das idéias apresentadas. Líder é, portanto, aquele que antecipa o futuro e é uma pessoa que os outros consideram como principal responsável pela realização dos objetivos do grupo.

A liderança deve basear-se na confiança mútua. O líder necessita confiar e apostar na capacidade de sua equipe e, em contrapartida a equipe deve ter total apreço nas palavras de seu líder. Assim, bons líderes inspiram suas equipes de conforme a sua visão, fazendo-as terem a mesma emoção de aplicação e presunção ao desenvolver o trabalho.

Há casos que, pessoas nascem com o talento de ser líder, e também há aquelas que precisam desenvolver o trabalho de liderança. Já a visão da empresa para o líder é diferente, ele terá que ter a capacidade de transmitir no seu trabalho os valores que existem na organização, para guiar seus liderados, e principalmente, ter a certeza das ideias que propõe a sua equipe, para o bom desempenho das tarefas realizadas de modo que alcance as metas.

Algumas habilidade são indispensáveis para o líder como a capacidade de interagir com a equipe e relacionar-se com seu pessoal direcionando as soluções que alcancem as metas, abordar adequadamente as mensagens e se adaptar a diferentes tipos de grupos; elevado nível de iniciativa e motivação superando as adversidades obtendo resultados; ter um bom conhecimento operacional oferecendo suporte necessário e ainda elevada capacidade intelectual, inteligência emocional e imaginação. Essas habilidades não são totalmente intrínsecas ao líder, elas podem ser desenvolvidas e trabalhadas ao longo dos anos pela experiência adquirida em sua carreira.

A responsabilidade de crescimento profissional de cada liderado é do líder. Ele elabora estratégias que aumentam os pontos fortes de cada um, desenvolvendo-os ou inativam os pontos fracos, para que, atinjam os resultados esperados. Quando há, uma identificação dos liderados com o líder, ele acabam incorporando a causa e esforçam-se para a atingir os resultados.

Para chegar a esse nível de motivação no ambiente de trabalho, é necessário um clima organizacional confortável para o líder e sua equipe, exercendo uma liderança com boa comunicação, aprendendo a ouvi-la, dando atenção, compreendendo seus argumentos e respeitando suas colocações de ideias respeitando quando apresentadas, gerando um ambiente de satisfação e cumplicidade no envolvimento do processo a ser desenvolvido.

Os líderes são aqueles que estimulam as pessoas a crescerem em seu ambiente de trabalho, aumentando suas capacidades, definindo seus objetivos e aperfeiçoando seus modelos, estimulando seu aprendizado, fazendo com que elas enfrentem seus problemas ao surgirem, produtivamente, adquirindo experiências.

Fala-se muito da diferença ente os antigos gerentes e os líderes atuais. Os gerentes diante do seu poder hierárquico atribuíam as tarefas delegando-as a terceiros para sua execução, já os líderes além de estarem presentes motivando

seus liderados consegue extrair o máximo de seu potencial na execução de atividade durante todo o processo.

A motivação é o grande diferencial para o sucesso de uma liderança se não for o principal. Contudo, cada pessoa é motivada diferentemente, uns pela motivação financeira, outros pelo aprendizado ou até mesmo pelo reconhecimento profissional de ser promovido. Isso acaba variando de pessoa para pessoa

2.1.1 A motivação nas equipes

A motivação é um grande desafio para todo líder de uma equipe, é necessário um equilíbrio pra manter o indivíduo sempre constante e motivado no trabalho.

Segundo Chiavenato (2003, p.119) “A motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidades”.

Sendo assim, a motivação vem das necessidades contidas no interior de cada ser ligado a seus desejos ou expectativas que se refere tanto á componentes físicos e psíquicos da personalidade. Quando esses componentes não são supridos gera um desequilíbrio dando sensações desagradáveis. Isso faz com que o indivíduo tente fazer ações na esperança antecipada de que elas possam leva-lo a ter sentimentos mais confortáveis pelo fato de conseguir refazer o equilíbrio.

Segundo Bergamini (1997, p.32) “As pessoas já trazem dentro de si expectativas pessoais que ativam determinado tipo de busca de objetivos. Essa tem sido a grande dificuldade em orientar as pessoas para que determinado trabalho seja feito”

Nas organizações, a motivação está ligada diretamente aos líderes e equipe. Nessa relação, o líder tenderá a ter uma imagem positiva, daqueles seguidores que saibam conhecer suas expectativas e que também o ajude a atingir determinada ação desejada. O líder que interferir no caminho dos seguidores na busca de atingir os objetivos que almejam ou que até mesmo os impeça dessa busca, com certeza deixará de ser merecedor de ser seguido. É notório que em ambientes de

trabalho livres de chefes autoritários, os funcionários conseguem desenvolver seus trabalhos de forma eficiente, sentem segurança em criar e inovar processos facilitando a realização do trabalho e conseguem solucionar os problemas que surgem, além de gerar satisfação em consequência do estilo do líder, melhorando o desempenho organizacional futuro da empresa. Desse modo, os seguidores experimentam a satisfação e a realização pessoal criada por seu trabalho, mantendo a vontade de continuar no emprego, dando valorização pessoal e auto-estima.

3 CONCLUSÃO

Entende-se que cada vez mais as empresas buscam melhorar seu desempenho diante de grandes concorrentes. E que seu quadro de colaboradores vai fazer o grande diferencial quando todos entenderem a missão, visão, e objetivos a serem empregados pela organização, mas nem sempre essa expectativa é atingida diante de circunstâncias que levam a total desmotivação de alguns colaboradores. Esse artigo apresentou a seguinte dúvida, o líder tem o poder de influenciar uma equipe, a ponto de gerar melhores resultados por meio de inspiração e motivação por exemplos? Conclui-se que diante das circunstâncias cada indivíduo é motivado de acordo com a necessidade que busca realizar, sendo assim, é necessário que o líder busque identificar qual a necessidade de realização de cada integrante de sua equipe para motivá-los e assim estimulá-los a atingirem suas metas. Os objetivos pessoais e profissionais de cada membro da equipe devem ser compatibilizados e alinhados aos objetivos e metas corporativas, gerando assim uma coerência na carreira pessoal e o crescimento organizacional. Cabe ao líder detectar, inspirar e alinhar essas expectativas da equipe a fim de trazer resultados extraordinários para a empresa e também para os profissionais envolvidos no processo de sua gestão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Vanessa Aparecida de Portal Educação. **Liderança – O Desafio na Gestão de Pessoas**. Publicado em 17 de maio de 2012. Disponível em :<<http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/11828/lideranca-o-desafio-na-gestao-de-pessoas#!3#ixzz31Au2JP80>> Acesso em 8 de maio de 2014

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier, 2003.

LLATAS, V e SILVA JR., W de Administradores.com. **Liderança Organizacional - Reflexões sobre Liderança Organizacional**. Publicado em 07 de junho de 2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/lideranca-organizacional/30579/> Acesso em 14 de maio de 2014

SILVA, Caroline Machado Castilho da, PEIXOTO, Roberta Ramalho, BATISTA, José Mauro Ruiz de Revista Eletrônica Novo Enfoque. **A Influência da Liderança Na Motivação da Equipe**. Publicado em 2011. Disponível em : http://www.castelobranco.br/sistema/novoenfoco/files/13/artigos/17_Roberta_e_Caroline_Prof_Ruiz_VF.pdf. Acesso em 14 de maio de 2014