

## MOTIVAÇÃO X PRODUTIVIDADE

Diversos estudos comprovam que esses dois conceitos estão inter-relacionados. A motivação pode fazer com que os colaboradores produzam muito mais que em condições normais de trabalho. Apesar de que, na maioria das vezes, os fatores motivacionais se tornam mais importantes que os financeiros para o melhor rendimento do trabalhador.

Por isso, mais importante do que a imposição das metas é mais preferível que seja observadas a qualidade de vida dos trabalhadores. Num contexto atual, diversas empresas já perceberam que a estratégia sem foco na motivação dos colaboradores darão resultados abaixo do esperado. É imprescindível perceber que as necessidades dos funcionários, desde um bom ambiente de trabalho até uma técnica diferenciada de motivar, reconhecer seus respectivos erros, como recompensar pelo seus acertos, atuando de forma empática, para uma integração com metas alcançáveis para os empregados. Pontos diferentes desses, além da pressão pode causar estresse e conflitos que diminuem a produtividade, ou que dependendo da situação podem causar até acidentes.

É claro que fazer com que um grande grupo de funcionários esteja sempre motivado é uma situação quase impossível. Por isso, é preciso desenvolver estratégias que auxiliem na realização profissional dos colaboradores.

Partindo-se do princípio que a empresa é composta de valores humanos, a postura das equipes determina o sucesso ou fracasso da organização. Os gestores devem estar atentos às situações negativas, para que essa desmotivação não se alastre para outros integrantes do grupo. Um possível exemplo seria um excesso de esforço de todos trabalhadores de uma empresa e os resultados não aparecem. Ou estão todos dependendo de algo ou de alguém para realizar alguma coisa que não vai acontecer.

Quando liderança e/ou motivação são falhas a organização sofre com:

- Alta rotatividade de funcionários;
- Diminuição da produtividade;
- Erros tolos e constantes;
- Faltas, atrasos e um monte de desculpas;
- Pessoas tristes, dispersas e irritadiças;
- Funcionários com o desempenho despencando;
- Resultados aquém das metas definidas;
- Isenção de responsabilidades.

Quando alguém faz alguma atividade para evitar punição, ganhar uma recompensa ou competição e o impulso inicial partiu de um terceiro e não dela própria, essa pessoa foi posta

em movimento. Se não houvesse o estímulo externo ela não teria feito nada.

Se a iniciativa para realizações parte da própria pessoa por uma necessidade interior, se ela é levada a agir por um impulso interno, um desejo, então essa pessoa está motivada. Quando a verdadeira motivação está presente é possível transformá-la em ação voluntária. Se direcionadas as metas e objetivos com a ajuda de treinamentos, os processos motivacionais serão efetivos.

Já no movimento, se os estímulos cessarem ou mantiverem estagnados, tudo volta ao início, podendo até ficar pior do que estava antes, gerando insatisfação. Então é preciso cuidado na implementação desses métodos.

Quando um líder diz ter motivado sua turma, está na verdade estimulando movimento criado artificialmente e não deve ser baseado em mentiras, e persuasão.

Como estamos falando de seres humanos, é preciso estimular a criatividade para aprimorar o capital humano e nesse processo, soluções podem ser criadas a partir de soluções simples.

## **CONCLUSÃO**

o sucesso e a excelência também e requer motivação, criatividade, treinamento, ritmo, dedicação, precisão, amor e arte e principalmente atitude.

## **REFERÊNCIAS**

<http://administradores-gerais/artigos/negocios/o-planejamento-como-ferramenta-de-motivacao-e-comprometimento/11249/>

<http://fredericoporto.com.br/planejamento-e-motivacao/>

<http://negociosongfind.no.comunidades.net/contatos>

<http://siloseventos.com.br/metas-pessoais-planejamento-estrategico-motivacao-perseveranca-comunicacao-e-lideranca/>