

## **Liderança como fonte de motivação, inovação e crescimento organizacional**

*Anapaula Costa Ramires de Oliveira<sup>1</sup>*

Por mais que se escreva, fale e teorize sobre o tema, há quem ainda não consiga lidar de forma positiva com as mudanças. O fato é que no mundo dos negócios, mais do que nunca, é necessário possuir um grande poder de adaptação às mudanças.

Mudar é preciso. Isto é mais do que um fato, é uma necessidade. O que faz a diferença é a forma com que se introduz este tema na organização. O primeiro passo é promover uma reflexão junto aos funcionários, inclusive com alguns líderes, sobre o assunto.

Atualmente, num mercado altamente competitivo e cheio de mudanças, para garantir sobrevivência organizacional, as pessoas devem mudar hábitos, posturas e aprimorar suas competências e habilidades. Para que isso ocorra, pró-atividade, flexibilidade, criatividade e abertura às mudanças, são ingredientes fundamentais. As empresas precisam de pessoas com atitude e motivação.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Administração pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Pós-graduada em Administração Hospitalar pela Faculdade Católica de Ciências Econômicas da Bahia (FACCEBA) e em Gestão de Pessoas e Marketing pela Faculdade de Guanambi. Administradora de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Vitória da Conquista – BA. E-mail: anapaula747@yahoo.com.br

Para tanto, o líder tem papel fundamental. Liderar não é uma tarefa simples. Pelo contrário, liderança exige paciência, disciplina, respeito e compromisso, pois a organização é um “ser vivo”, dotado de colaboradores dos mais diferentes tipos. É um fator que influencia diretamente a produtividade e, conseqüentemente, a expansão empresarial.

Culturalmente, um dos maiores receios das pessoas está relacionado à segurança. Perder o emprego ainda está no topo da lista das grandes ameaças. Por isso, a organização que estabelece um processo de comunicação interna efetivo entre diretoria e funcionários tem grandes chances de minimizar o impacto negativo deste fator. Comunicação, no processo de liderança, é essencial. Nesse sentido, a empresa precisa usar de todas as formas para tornar claros os rumos da organização, os projetos em andamento, a visão.

É preciso envolver as pessoas. Esta é outra ação fundamental para o gerenciamento da resistência às mudanças pois qualquer mudança na estrutura de uma organização altera a forma de ação das pessoas. Essas mudanças podem estar relacionadas à implantação de nova tecnologia, de processos, de máquinas, de relações internas, local da empresa etc. Isso tudo implica na forma como as pessoas deverão ser geridas. Assim, a capacitação dos gestores para lidar em um mundo de mudanças é fundamental para o sucesso organizacional.

O líder motivado e motivador é fundamental na organização. Seu papel é de extrema importância e sua função é estratégica, para que os objetivos organizacionais sejam atingidos. Assumir um cargo de liderança não é tarefa fácil; exige muita competência e muita dedicação, pois as pressões por resultados são grandes, e para atingir esse resultado, depende-se das pessoas da equipe.

Liderança é uma capacidade que nasce com a pessoa, ou que é desenvolvida por ela, dependendo da sua necessidade. É uma habilidade muito procurada pelas empresas, porém, o que se espera delas, é ser praticamente um “super-herói”, o que é um erro, não apenas porque super-heróis não existem, mas também porque se trata de um ser humano, conduzindo outros seres humanos.

Chiavenato (2000) diz que a motivação é um aspecto cognitivo, ou seja, aquilo que as pessoas sabem sobre si mesmas e sobre o ambiente em que vivem, bem como seus valores pessoais e necessidades. Lacombe (2003), examinando a mesma matéria, afirma que de modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico. Esse impulso à ação, pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente por processos mentais do indivíduo.

Segundo Hunter (2006), a preocupação das empresas com a motivação dos seus colaboradores é grande, mas não simplesmente porque ela se preocupa com o bem-estar deles, mas, principalmente, porque a motivação é um fator que influencia diretamente a produtividade e, conseqüentemente, o lucro. À frente disso está o líder, seja ele um gerente, um supervisor, um coordenador, enfim, seja qual for o cargo de liderança, tem ele a responsabilidade de manter a motivação dos liderados, e, ainda assim, manter-se motivado, porque o gerente que não consegue se auto-motivar não tem a menor chance de ser capaz de motivar os outros.

Podemos identificar muitas ações e procedimentos importantes dentro de uma empresa, mas os fatores essenciais para que ela possa atingir níveis superiores de desempenho estão associados, sem dúvida, à liderança e à motivação.

Os executivos que desejam alcançar resultados expressivos necessitam se tornar uma fonte constante de motivação e encorajamento de seus colaboradores. Essa tarefa, que pode parecer simples, requer um desenvolvimento responsável e comprometido desses profissionais e envolvem ações de continuada aprendizagem individual.

De fato, os líderes influenciam seguidores. Um líder motiva sim, deve motivar. É obrigação do líder fazer aflorar em seu colaborador os motivos que ele tem para agir, incentivar à inovação e o crescimento organizacional. Manter um empregado motivado é uma missão diária do empresário ou do líder e o resultado de vários fatores.

A liderança consiste em respeitar as pessoas, estimulá-las. Um líder deve ser, antes de tudo, um gestor de pessoas, sendo ele um exemplo para todos os seus subordinados, ajudando-os a encarar a realidade, observando os pontos fortes e fracos de cada um e direcionando-os na busca por melhorias.

### Referências

CHIAVENATO, I. *Administração: princípios e tendências*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

HUNTER, J. C. *Introdução a Administração*. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. *Liderança motivacional: extraíndo o melhor de cada profissional*. São Paulo: Saraiva, 2003.

*Recebido em: abril e junho de 2012.*

*Aprovado em: outubro de 2012.*