A essência da aprendizagem motivacional

Vou começar parafraseando Vince Lombardi (In. O Monge e o Executivo, cap.4 p.75) quando diz: “Não tenho necessariamente que gostar de meus jogadores e sócios, mas como líder devo ama-los. O amor é lealdade, o amor é trabalho de equipe, o amor respeita a dignidade e a individualidade e está é a força de qualquer organização”.

Concordando com Vince me predisponho a dizer que o amor é capaz de construir relações sólidas e ao mesmo tempo, favorecer as relações conflituosas da espécie humana.

Dessa forma, à liderar passa está por questões que se determinam na formação do ser humano como um todo e, muitas das vezes em funções e formações, titularidades e conhecimentos advindos de um contexto hierarquizado e bem estruturado.

Só que para liderar precisamos da entrega, aptidões que não estão descritas muita das vezes em livros ou conceitos predeterminados, surge da necessidade de cada empresa ou grau da sociedade que o indivíduo participa. O que determina essa necessidade é o que ela vivencia em relação as concepções de vida que se busca, ou seja, na troca de informações ou de poder, ou por assim dizer, comandados versus comandante.

Nessa troca de informações devemos consolidar que a liderança se dá partindo da confiança, do respeito, da gestão de pessoas e da reciprocidade que precisará estar pautada num bom modelo de convivência através de atitudes positivas e confiáveis.

Relacionar-se a medida que estamos frente a frente com pessoas de diversos segmentos, sentimentos e emoções não é nada fácil. Novas ideias aliadas a conceitos novos são desafiadores em qualquer profissão, e, dependendo da atitudes como elas são propostas poderá haver uma aceitação ou não das questões apresentadas pelo líder.

Líderes eficientes só existem se estes levarem em contrapartida as relações advindas das necessidades da corporação. Desafiar as velhas estruturas de gestão, traz de certa forma um “medo” existente dentro de cada um. O mundo gira numa velocidade tão rápida que fica difícil acompanhar as novas estruturas apresentadas pelo mundo.

Mudar o nosso jeito de agir ou pensar, nos tira de nossa zona de conforto, na medida em que somos a cada dia tentados a mudar nossas atitudes frente as pessoas, as vezes, precisamos estar antenados de que aquele que está sendo comandado, tem uma percepção maior do que a nossa.

Os líderes, deverão ser capazes de refletir a todo instante sobre seus atos e suas atitudes. Essa atitude fará com que as pessoas a qual damos comando não nos vejam apenas como meros executores de ordens superiores e hierárquicas, e sim, como executores de atitudes frente as necessidades apresentadas em cada seguimento.

Para isso, é necessário, motivar, ajudar, acolher, propor mudanças, fortalecer as relações pessoais, ponderar, facilitar a troca de informações e, é preciso boa vontade e amor.

Para propor as teorias motivacionais ou estruturas administrativas em qualquer segmento necessitamos bem mais do que títulos ou graus de conhecimentos, necessitamos do outro, isso sim, é que faz com que as relações sejam eficazes em seu efeito, motivar, influencia as escolhas necessárias para o bom andamento de qualquer tarefa, devemos reconhecer que nossas escolhas podem mudar a cada passo que damos. Recuar muita das vezes será necessário para entendermos que se temos o poder em nossas mãos é porque alguém nos delegou tal função.

O ambiente certo de trabalho, será então aquele capaz de promover mudanças, onde poderá levar as pessoas a analisarem seus comportamentos, seus anseios, suas estruturas, seus interesses; é lembrar sempre que o poder é designado a alguém, e que ele pode ou não ser tirado de uma hora pra outra. Por isso, o líder eficaz será aquele que tem autoridade e poder, mas ao mesmo tempo sua autoridade influencia as pessoas a quererem o melhor, a buscarem a eficácia no seu trabalho sem serem obrigadas a fazê-lo.

É saber que sozinho as instituições não se constituem. O verdadeiro líder delega tarefas, sem se preocupar se eles seus liderados serão melhores ou piores que ele.

Ser líder requer uma boa relação humana, empatia, honestidade, boa vontade, humildade, sabendo que o poder tem que consolidar-se com clareza e aceitar que a cada dia se aprende algo novo.

É entender que as pessoas e as entidades estão em constante mudança. É desafiar, se projetar com clareza frente ao desconhecido. É instigar o outro, sem contudo perder o controle e a razão. É avaliar as decisões e seus comportamentos, e posicionar-se de maneira direta frente aos desafios. É reconhecer que precisamos do outro. É a humanização que fará com que o foco no objetivo se consolide, e que, sem ela, será impossível prosseguir sozinho.

É nessa perspectiva, que o amor surge como um propulsor de emoções, na medida que me predisponho a relacionar-me com o outro.

Sabendo no entanto, que o amor não está consolidada só nas propriedade formativas, ou seja, na ritualização a que são concedidas aos líderes, mas na função que se estabelece no amor ao que faço, e no amor a que estou predisposto a distribuir as pessoas as quais me relaciono. Não o amor sentimental que compartilham seres de sexos opostos, mas o amor incondicional, gerado por grupos que se consolidam e se constituem chamado de amor ágape que se consolida em aceitar o outro como ele é, com seus defeitos na maneira em que ele se apresenta, mesmo que para isso seja preciso deixar de lado meu próprio conceito de organização e liderança.

Por fim, me reporto então a opinião de Motta (In.gestão de pessoas,2002:p.207), quando diz que: “Lideres são pessoas comuns que aprendem habilidades comuns, mas que no seu conjunto formam uma pessoa incomum”. Isso reitera que para o autor as habilidades de liderança podem ser aprendidas, e que pessoas que antes pareciam não ter qualquer competência para desenvolverem a liderança, podem sim, através da motivação e do desenvolvimento de habilidades conseguir qualidades de verdadeiros líderes.

Então, liderança e aprendizado, motivação e habilidade, amor e paciência, devem fazer parte de toda pessoa que quer ou que queira se habilitar a líder.

Liderar é a capacidade de me enxergar enquanto líder, é ver que eu dependo do outro, e que com o outro, encontro a capacidade necessária de me ver enquanto líder, numa troca reciproca de ser, fazer, e quere ser.

Referência Bibliográfica:

- Hunter, James C.O monge e o executivo/James C. Hunter; tradução de Maria da Conceição Fornos de Magalhães. - Rio de janeiro:Sextante,2004.

-Macedo, Ivanildo Izaias de. Gestão de pessoas/Ivanildo Izaias de Macedo... [et al.] -Rio de janeiro: Editora FGV, 2012.184 P.- (Gestão Empresarial FGV Management)