

“As pessoas que vencem neste mundo são aquelas que procuram as circunstâncias de que precisam e, quando não as encontram, criam-nas.”

George Bernard Shaw

Os sinais da desmotivação

Para muitas pessoas, o entardecer do domingo oferece uma sensação de angústia diante do início de mais uma semana de trabalho que se aproxima. Você logo imagina o desconforto em ter de levantar cedo e encarar um trânsito caótico ou transporte público lotado até sua empresa, onde reencontrará colegas com os quais mantém um relacionamento superficial e terá de encarar uma caixa de entrada cheia de e-mails e reuniões intermináveis que parecem não levar a ações concretas.

Depois, um almoço insípido, alguns telefonemas e uma eventual discussão podem completar uma rotina que se estenderá até a sexta-feira ou sábado, quando, finalmente, a alegria se manifestará com uma pausa em suas atividades profissionais. Se você se identifica com esse cenário e sente-se sem ânimo para fazer suas tarefas, é porque sinais de desmotivação batem em sua porta. Em latim, *anima* significa sopro de vida, palavra da qual deriva *animus*, que representa o princípio espiritual da vida. Assim, estar desanimado é não ter alma, espírito ou vida. Basicamente, essa situação pode decorrer de um aspecto interno, a falta de entusiasmo, ou externo, ausência de reconhecimento.

Falta de entusiasmo – A perda da empolgação é um processo endógeno, ou seja, inerente ao indivíduo. Ela parte de dentro para fora e pode ser consequência de diversos fatores. Primeiramente, de um trabalho desajustado de seus propósitos, principalmente de sua missão e visão. Se a atividade que realiza não possui sinergia

com os objetivos que determina para seu futuro, é natural que gradualmente o interesse se desvaneça, porque você não enxerga sentido no que faz.

Além disso, é preciso considerar a influência do ambiente de trabalho – coisas e pessoas. Uma infraestrutura inadequada – formada por equipamentos ultrapassados, que comprometem o bom desempenho profissional – associada a um clima tenso, em virtude de desarmonia com colegas, certamente prejudicam seu estado emocional.

Outra razão para a desmotivação é o que denomino “síndrome da cabeça no teto”. Isso acontece quando, mesmo dispondo de uma boa infraestrutura, clima organizacional favorável e atividade sintonizada com seus objetivos pessoais, a empresa se mostra pequena diante de seu potencial. Nesse contexto, você se sente maior que a estrutura e percebe que seu crescimento está ou ficará limitado.

Todas essas circunstâncias conduzem a um crescente desestímulo. A apatia floresce, o desalento toma conta de seu ser e o entusiasmo se despede. Somente quando nos remetemos à raiz grega da palavra entusiasmo (*enthousiasmós*), que significa “ter Deus dentro de si”, é que passamos a compreender a importância de cultivá-lo para alcançar o sucesso pessoal e profissional.

Ausência de reconhecimento – Já o reconhecimento é uma vertente exógena, ou seja, vem de fora para dentro e, em maior ou menor grau, todas as pessoas precisam de algumas

dozes. Aqueles indivíduos dotados de uma autoestima mais elevada conseguem saciar essa necessidade individualmente. Entretanto, em especial no mundo corporativo, espera-se que nossos pares, e mais ainda os superiores hierárquicos, demonstrem reconhecimento por nossos feitos, seja como forma de identificação ou gratidão. Ele pode vir travestido de um sorriso ou abraço fraterno, congratulações públicas ou privadas, recompensas financeiras ou promoção de cargo, mas o fundamental é que o reconhecimento seja demonstrado, pois ele funciona como um combustível que nos move em direção a novas realizações, maior empenho e satisfação.

O que fazer – De um modo geral, note que aplacar os sinais de desmotivação depende exclusivamente de você. Portanto, fique atento para identificá-los e, em seguida, procure agir para combatê-los. Isso pode significar mudar ou melhorar o ambiente de trabalho, buscar relações mais amistosas com seus colegas, alterar sua rotina sempre que possível, perseguir novos desafios, estreitar o diálogo com seus supervisores e, até mesmo, mudar de organização se for preciso, porém planejando sua saída com consciência e racionalidade.

Tom Coelho

é graduado em Publicidade e Economia, com especialização em Marketing e Qualidade de Vida no Trabalho. É consultor financeiro especializado em turnaround.

E-mail: tomcoelho@tomcoelho.com.br