

GUIA DA MOTIVAÇÃO



 E-book Gratuito



Sumário

Introdução	3
Motivação e engajamento	4
As 6 formas de motivação	9
Gamificação e motivação	15
Saiba mais	19
Referências	22

Introdução

Motivação é um tema de interesse geral. Todas as pessoas precisam se sentir motivadas para realizar qualquer atividade.

Os líderes precisam que seus funcionários estejam motivados a trabalhar para dar resultados para a empresa.

Professores querem que seus alunos estejam motivados a aprender e aplicar esses aprendizados na vida.

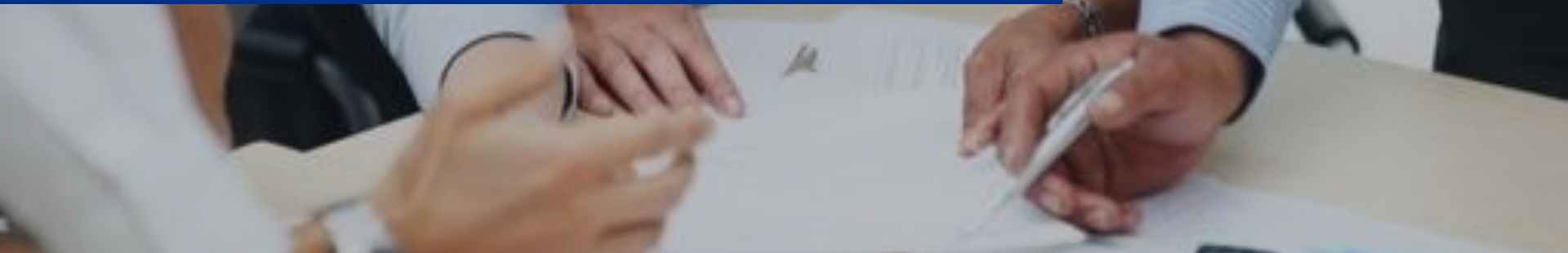
Você já deve ter ouvido falar sobre dois tipos de motivação: intrínseca e extrínseca.

O que poucos sabem é que existem maneiras diferentes pelas quais as pessoas se motivam, e isso impacta na qualidade da experiência vivida por cada indivíduo.

É sobre isso que falaremos nesse e-book.



Motivação e engajamento



Motivação e engajamento

A palavra motivação vem do latim *motivus*, que significa destinado a mover. Trata-se da intenção para a ação, ou seja, do motivo que leva alguém a fazer alguma coisa. Estar motivado é estar movido a fazer algo.

As pessoas se movem apenas e tão somente para satisfazer suas necessidades. Oferecer estímulos para que alguém se motive envolve descobrir as necessidades não satisfeitas e oferecer possibilidades de satisfazê-las. A motivação dos indivíduos é mantida, em qualquer ambiente, por meio de estímulos de alta qualidade e diferentes formatos.

Enquanto a motivação é a intenção, o engajamento é a ação para alcançar um objetivo.

Para gerar engajamento, é necessário fornecer propósito, capacitar e reconhecer pelas boas ações. Ambientes que interagem com as emoções são eficazes para o engajamento das pessoas.

O nível de engajamento do indivíduo é determinante para um ambiente de trabalho produtivo.

Estudos mostram que a motivação está relacionada a um clima organizacional melhor e desempenhos melhores, bem como menor índice de faltas ao trabalho.

Nas próximas páginas aprofundaremos os conceitos de motivação.

Motivação intrínseca

Se uma pessoa realmente quer ou deseja fazer algo, mesmo sem receber benefícios tangíveis para isso, então ela possui motivação intrínseca.

Assim, a motivação intrínseca consiste de executar uma atividade por satisfação, ao invés de executar devido a alguma consequência externa. Uma pessoa intrinsecamente motivada é movida a agir por diversão ou um desafio, e não devido a pressões ou prêmios.

A motivação intrínseca existe dentro das pessoas como também na relação entre as pessoas e as atividades que elas executam.

Pessoas são intrinsecamente motivadas por algumas atividades e não por outras, e nem todas as pessoas são intrinsecamente motivadas por uma mesma tarefa.

Por exemplo, uma pessoa pode ser apaixonada por cozinhar e sempre executa essa atividade por satisfação.

Por outro lado, existem pessoas que não sabem, não gostam e não querem cozinhar de forma alguma, e preferem matar a fome somente com aquele resto de arroz com ovo da semana passada.

A motivação intrínseca existe quando a pessoa decide tomar uma ação por motivos de altruísmo, cooperação, o sentimento de pertencer, de amor ou de agressão.

Quando motivadas intrinsecamente, as pessoas procurarão por atividades relacionadas à satisfação da curiosidade, entretenimento, novidades, bem como pela oportunidade de aprender algo novo e aprender novas habilidades.

Motivação extrínseca

Se uma pessoa sente que ela precisa fazer algo, isso envolve motivação extrínseca, uma vez que a motivação reside fora da pessoa. Essa motivação ocorre quando é determinado à pessoa a ação que ela deve executar, bem como a recompensa que ela receberá por essa ação.

A motivação extrínseca tem como ponto de partida o desejo do indivíduo de obter uma recompensa externa, como, por exemplo, reconhecimento social e bens materiais.

Na segunda metade do século XX, durante o período industrial, a motivação extrínseca era muito usada para encorajar as pessoas a realizarem atividades.

Naquela época dominava a Teoria Behaviorista, que definia que uma recompensa ou punição, se aplicada sistematicamente, condiciona e reforça repostas por parte dos indivíduos como antecipação a futuras recompensas ou punições.

Estudos posteriores descobriram que determinadas recompensas extrínsecas podem destruir as motivações intrínsecas.

Pessoas se motivam por razões diferentes

As pessoas não possuem apenas diferentes **tipos** de motivação, como também diferentes **níveis**, e podem ser motivadas por razões diferentes.

O nível de motivação de uma pessoa está associado à quantidade de motivação que ela possui. A razão pela qual uma pessoa está motivada diz respeito ao objetivo que a fez tomar uma ação.

Por exemplo, uma pessoa pode estar motivada a fazer ginástica porque deseja que seu corpo seja aprovado por outros ou porque a ginástica traz bem-estar a ela.

Nesse exemplo, a quantidade de motivação pode não variar, mas a natureza e da motivação varia. No primeiro caso, a autoestima regula o comportamento.

No segundo caso, a pessoa identifica a importância do comportamento e aceita agir.

A razão pela qual a pessoa se motiva determina a qualidade da motivação. É muito importante determinar se a base da execução de uma ação é a motivação intrínseca ou extrínseca.

A qualidade da experiência e o desempenho dos indivíduos pode ser muito diferente, dependendo da maneira como estão agindo – se motivados intrinsecamente ou extrinsecamente.

A motivação intrínseca tem ganhado atenção por parte de líderes e educadores, pois é considerada uma fonte natural de aprendizagem de alta qualidade e de produtividade. Porém, ela só ocorrerá em atividades que despertam interesse genuíno nas pessoas!



As 6 formas de motivação

As 6 formas de motivação

Embora a motivação intrínseca seja claramente importante, infelizmente grande parte das atividades executadas pelas pessoas não são intrinsecamente motivadoras.

A **teoria da autodeterminação** indica que a motivação extrínseca pode se apresentar de diversas formas. As pessoas podem executar atividades por medo de sanções ou para obter aprovação externa, como também porque acreditam no valor que essas atividades possuem, mesmo que não as considerem interessantes.

Os dois casos são exemplos de motivação extrínseca, mas variam em relação ao sentimento do indivíduo com a escolha por executar a atividade.

Pensando nisso, Ryan e Deci criaram a taxonomia da motivação humana, que descreve um espectro da motivação para o comportamento que pode variar do estado de desmotivação, mais à esquerda, até a motivação intrínseca, mais à direita no espectro.

De acordo com essa taxonomia, existem seis estilos reguladores da motivação. Os estilos são descritos abaixo, conforme apresentados na imagem da esquerda para a direita.

O espectro da motivação humana

Ryan e Deci



Desmotivação

O estilo desmotivação denota o estado referente à falta de intenção e vontade de agir.

A desmotivação pode ocorrer quando a pessoa acredita que a atividade que ela deve realizar não tem valor, ou ela acredita que não tem competência para realizá-la.

Você já percebeu que crianças desistem rapidamente de uma tarefa quando acham difícil demais? Essa é uma situação de desmotivação, que também pode ocorrer quando acreditamos que a atividade que devemos realizar não vai prover um resultado esperado.

Regulação externa

A regulação externa consiste do estado que representa a forma menos autônoma de motivação extrínseca.

As pessoas que se encontram nesse estado são regulados por uma ameaça ou recompensa externa.

Por exemplo, uma pessoa realiza uma atividade por medo de ser demitido ou apenas porque vai receber um bônus financeiro.

Perceba que recompensas são elementos muito comuns, usados para tentar motivar as pessoas. Mas estudos mostram que estimulam a forma menos autônoma da motivação extrínseca. Portanto, tome cuidado!

Regulação introjetada

No estado referente à regulação introjetada, pessoas realizam atividades com sentimento de pressão, de ansiedade, para evitar culpa ou para satisfazer o ego ou o orgulho.

A autoestima regula o comportamento. Uma pessoa pode participar de um treinamento não porque acha importante, mas para mostrar às outras que está participando.

Hoje em dia, vemos muitas pessoas realizam atividades apenas para postar nas redes sociais.

Identificação

No caso da identificação, a pessoa percebe a importância do comportamento e aceita agir.

O Dr. Dráuzio Varella, conhecido médico, falou em uma entrevista que gosta de correr pelos resultados que a corrida traz, e não porque é intrinsecamente motivado a correr.

Regulação integrada

A forma mais autônoma de motivação extrínseca apresentada no espectro é denominada regulação integrada.

Nela, a regulação para ter o comportamento é assimilada pelo indivíduo. Quanto mais a pessoa internaliza a razão para a execução da atividade, mais as ações motivadas extrinsecamente se tornam autodeterminadas.

Esse estágio continua sendo caracterizado como motivação extrínseca, porque o comportamento ainda é motivado por seu valor instrumental externo, separado do comportamento.

Motivação intrínseca

Já falamos sobre a motivação intrínseca no início deste e-book. Ela é apresentada no espectro mais à direita.

É interessante notar que uma pessoa pode ser originalmente motivada a executar uma atividade por meio de uma regulação externa, e sua experiência pode permitir que sua motivação seja movida para o lado direito do espectro.

Da mesma forma, a motivação também pode ser movida para o lado esquerdo do espectro.



Gamificação e Motivação

Gamificação e motivação

Gamificação pode ser entendida como uma ferramenta de gestão de pessoas. Ela remete ao uso de elementos, da estética e da lógica de jogos em contextos diferentes de jogos para tornar as atividades das pessoas mais engajadoras e divertidas.

A gamificação envolve encontrar aspectos prazerosos e usá-los para criar um ambiente que mova as pessoas em direção a um objetivo.

Em outras palavras, gamificação é usada com o propósito de promover a produtividade prazerosa. Por isso, gamificação e motivação estão intimamente relacionadas.

A gamificação pode ser usada em vários contextos: para reduzir a rotatividade de funcionários, aumentar o número de vendas, reduzir tempo de ligações de call center, aumentar número e a qualidade de feedbacks de clientes, aumentar a participação de funcionários em treinamentos, dentre tantos outros.

Mas, para que a implantação dessa ferramenta seja bem sucedida, é importante conhecer como ela lida com a diversão.

Diversão e gamificação

A gamificação consiste em pensar sobre um problema ou atividade do dia a dia e convertê-la em uma atividade que contenha elementos dos jogos, como competição, cooperação, exploração, premiação e storytelling, de forma que ela fique mais divertida.

Muitas vezes, a simplicidade da diversão é a forma mais fácil de mudar o comportamento das pessoas para melhor. Diversão é então a palavra-chave quando estamos falando de gamificação.

Ao contrário do que muitos pensam, diversão não se restringe à recreação, não é limitada ao entretenimento, mas é algo que pode ser explorado no ambiente de trabalho.

Nem todas as pessoas compartilham o mesmo sentimento em relação à diversão. O que é considerado diversão para uma pessoa pode ser encarado como algo inquietante ou perturbador para outra.

Diversão pode estar relacionada a dar presentes, resolver problemas, conquistar algo, triunfar sobre outras pessoas, receber surpresas, estar com os amigos, dentre tantas outras coisas.

Por isso, lidar com a diversão por meio da gamificação é desafiador, pois as pessoas são diferentes.

Muitas empresas implantam a gamificação apenas com o uso de medalhas, rankings e competições. Mas será que elas estão adotando essa técnica corretamente? E, mais importante, será que estão atingindo os objetivos pretendidos?

Construir um ambiente gamificado envolve aplicar técnicas e elementos do projeto de jogos para motivar as pessoas a atingirem um objetivo e mudarem comportamento.

Um ambiente gamificado deve ter um balanceamento entre os desafios e a diversão. Esse equilíbrio é importante para não tornar o ambiente muito engessado, sem divertimento ou sem sentido de realização.

É importante ressaltar que simplesmente distribuir pontos e medalhas a cada ação do usuário ou criar um painel de liderança não garante uma boa experiência para as pessoas que estão participando de um ambiente gamificado.

Dependendo de como o ambiente é projetado, as pessoas podem se sentir esgotadas pela acumulação infinita de pontos, por exemplo. Muitos, realmente, não se importam com o acúmulo de pontos ou medalhas. É importante que a gamificação estimule a motivação intrínseca também.

Saiba Mais

Caso queira se aprofundar sobre motivação e gamificação, matricule-se no nosso Workshop sobre Gamificação!

Para mais informações, acesse [AQUI](#) e inscreva-se.



Sobre a autora

Fabiana Bigão Silva é doutora em Ciência da Informação (UFMG), com foco em aprendizagem digital e gamificação. Mestre e graduada em Ciência da Computação (UFMG), foi diretora do Project Management Institute – PMI-MG (2015).

Desde 2006, como diretora da Accretio (www.accretio.com.br), atua em consultorias e treinamentos corporativos em organizações de diferentes portes e atividades.

É diretora de operações da VID DIA (www.viddia.com.br), edutech especializada em educação corporativa on-line. Tem experiência com educação on-line desde 2007.

Atua como professora de mestrado, MBAs e pós-graduação em diversas instituições de ensino, com destaque para Fundação Dom Cabral, Ibmec e SKEMA Business School.

Até o momento já atendeu a dezenas de empresas, mais de 10 mil alunos / clientes ao longo de 15 anos e cerca de 30 mil horas de experiência em projetos. É autora do livro Gerenciamento de Projetos Fora da Caixa: Fique com o que é relevante.



Referências

1. CSIKSZENTMIHALYI M. *Flow: The psychology of optimal experience*. Nova Iorque: Harper Collins Publishers, 1991.
2. CSIKSZENTMIHALYI M. Mihaly Csikszentmihalyi sobre o estado de Flow. 2004. Disponível em <http://www.ted.com/talks/mihaly_csikszentmihalyi_on_flow.html>. Acesso em: 12 abr. 2016.
3. HAMARI, J.; KOIVISTO, J. Measuring flow in gamification: Dispositional Flow Scale-2. *Computer and Human Behavior*, v. 40, p. 133-143, 2014.
4. KAPP, K. M. *The gamification of learning and instruction: Game-based methods and strategies for training and education*. San Francisco: John Wiley Wiley & Sons, 2012.
5. MARINS, Diego Ribeiro. Um Processo de Gamificação Baseado na Teoria da Autodeterminação. 2013. 125f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Sistemas e Computação) – COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro.
6. MCGONIGAL, Jane. *Reality is Broken: Why games make us better and how they can change the world*. Nova York: Penguin Press, 2011.
7. RYAN, R. M.; DECI, E. L. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, v. 25, p. 54-67, 2000.
8. WERBACH, K.; HUNTER, D. *For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business*. Philadelphia: Wharton Digital Press, 2012.