



## 4 pilares para líderes manterem funcionários engajados baseados em Maslow

Por Univoz Consultoria e Desenvolvimento de Pessoas.

Ter funcionários satisfeitos é um grande objetivo de toda empresa que sabe da importância do fator humano para o seu sucesso e longevidade. Quanto mais satisfeito estiver um funcionário, sua motivação se amplia e acaba tornando-se mais produtivo. Isso atende aos anseios das empresas e dos colaboradores por resultar em felicidade e satisfação com o que fazem, e a produtividade com qualidade será uma consequência.

É uma somatória de fatores:

+ felizes → + satisfeitos → + motivados → + produtivos → + qualidade → + resultados

E essa equação depende muito do papel do líder que precisa ter foco no individual e no coletivo:

entender o perfil e os anseios de cada colaborador e as necessidades como equipe, entender os resultados e metas estabelecidos pela empresa, e como todos percorrem um caminho único rumo ao mesmo objetivo. Ou seja, como engajar todos na mesma meta.

Pensando nisso, podemos mencionar uma das mais importantes teorias da motivação que envolve aos pensamentos do psicólogo e filósofo americano, Abraham H. Maslow. Segundo ele, todo ser humano possui necessidades hierárquicas, ou seja, em uma escala de valores, onde eles irão buscar naturalmente formas de satisfazê-las. Essas necessidades apresentadas por Maslow, podem ser organizadas da mais importante, para a menos importante, o que varia de pessoa para pessoa. Elas podem ser divididas em necessidades básicas ou fisiológicas, de segurança, sociais ou de associação, status ou auto estima e de auto realização.

O mais interessante é que essa teoria pode muito bem ser aplicada pelas lideranças para engajar seus colaboradores. Nós separamos alguns tópicos para ajudar você, como líder a incorporar essas importantes necessidades com os seus funcionários.

## Um bom ambiente de trabalho favorece as necessidades fisiológicas

As necessidades fisiológicas apresentadas por Maslow demonstra que precisamos de questões básicas para nos sentirmos bem no ambiente de trabalho. Os colaboradores terão maior satisfação com o trabalho se tiverem acesso recursos de tecnologia e de ergonomia (mobiliário, iluminação, temperatura, entre outros) , um horário de almoço com duração adequada para refeição e um local apresentável para realizar refeições, um local para descanso nos intervalos, um ambiente organizado e limpo, etc. O líder pode ficar atento a essas necessidades e propor adaptações que atendam sua equipe.

## Se sentir parte da empresa ajuda nas necessidades de segurança

Todo mundo possui a necessidade de pertencimento, e isso é valido para os ambientes familiares, sociais e de trabalho. Dentro do ambiente corporativo, o funcionário que é reconhecido por sua remuneração conforme o mercado, possui benefícios que complementem seus ganhos, tem clara a satisfação da liderança com seu desempenho por meio de feedbacks ou momentos de elogio, é solicitado em tarefas desafiadoras mostrando que o líder confia e acredita nele, entre outros, sente que pertence àquela instituição e vê as necessidades de segurança sendo atendidas. Esse é um fator essencial para o engajamento e desenvolvimento de suas habilidades.

## Ter boas relações de trabalho atende as necessidades sociais

Uma grande motivação dentro de um ambiente de trabalho são as amizades com nossos companheiros. A necessidade social de Maslow aborda o quanto o ser humano precisa se relacionar para se sentir vivo. Por conta disso, criar laços afetivos de trabalho geram boas relações. O líder que é próximo, que sabe dos históricos de seus colaboradores, que valoriza sua cultura e gera proximidade também atende a necessidade social de cada um e promove engajamento.

## Reconhecimento ajuda nas necessidades de autoconfiança, auto estima e autorealização

Para nos sentirmos seguros profissionalmente, é importante ter autoconfiança. Isso

ajuda a gerar respeito e traz o reconhecimento profissional que tanto buscamos. Para isso o investimento em Educação Corporativa é essencial. Capacitar os colaboradores com treinamentos, feedbacks e preparando-os com curso de liderança para que cresçam na empresa, valoriza o colaborador, promove seu empoderamento nos papéis que desempenha e em suas atribuições. Isso atende as necessidades de auto realização da escala de Maslow.

O bom líder que quer engajar sua equipe, ajuda o seu funcionário a crescer quando apresenta feedbacks e o promove por uma atitude positiva. Com isso atende a necessidade do colaborador de auto estima. Além disso, deve promover o reconhecimento, oferecer oportunidades para que se desafiem e superem

as expectativas demonstrando que podem ir mais longe o que atende a necessidade de demonstrar sua capacidade e de auto realização. Sem essas estratégias e preocupações do líder, os funcionários não visualizam o propósito no trabalho e a desmotivação é um comportamento perigoso e real.

Preparar os líderes com curso de liderança ou coaching executivo que desenvolva suas habilidades de engajar os colaboradores no propósito da empresa por meio desse olhar para a pirâmide de Maslow pode atender desde as necessidades mais básicas até as mais elaboradas da essência humana e obter os resultados esperados para pessoas e para as empresas.