



Liderança à Distância – um novo desafio do líder

Por Univoz Consultoria e Desenvolvimento de Pessoas.

Março de 2020 será um marco na administração das empresas no Brasil, pois de forma inesperada a maioria mudou sua forma de gestão e os líderes tiveram que repensar sua mentalidade na gestão de equipes.

Em 2019, algumas pesquisas diziam que somente 3 entre 10 empresas estavam preparadas para o trabalho *home office*. Numa pesquisa realizada em janeiro de 2020, da Alelo Hábitos do Trabalho, feita pelo instituto Ipsos nas principais regiões do Brasil, apresentou que trabalhar de casa ou de qualquer outro lugar que não seja a própria empresa era a opção dos sonhos para 49% das pessoas empregadas, para 55% dos autônomos e para 55% dos desempregados. No entanto, querer não é poder e essa mudança sempre foi vista com muita dificuldade pelas organizações. A pesquisa⁽¹⁾ realizada pela consultoria Betania Tanure Associados (BTA), reforçou essa visão quando destacou como maiores desafios da prática de *home office* a “adaptação das atividades presenciais para virtuais” (60%) e o “gerenciamento remoto de pessoas”(45%).

Então vem a pandemia, a quarentena e bingo! Estamos em *home office*. Com ele as incertezas ampliadas: como liderar pessoas e suas emoções à distância? Afinal, as empresas aparentemente têm mais emoções do que paredes de concreto. Algumas posturas e ações são imprescindíveis.

ESTABELEECER O ACORDO

Nessa jornada diferente o líder pode se utilizar de novos métodos para aprimorar a gestão de pessoas começando por “**estabelecer o acordo**” que deverá fazer com cada membro da sua equipe. Esse acordo permite perceber o que os olhos não veem claramente e possibilita ampliar o compromisso do colaborador. Checar a **infraestrutura de trabalho remoto** definindo, primeiramente, se as condições de trabalho estão adequadas (local, mesa, cadeira, conexão internet, equipamentos etc); verificar a **privacidade** do funcionário, quando será possível usar câmera de vídeo ou não, se o ambiente permite fazer a reunião online, se os ruídos ao redor interferem no trabalho. Lembrar de considerar as particularidades deste cenário: quando há cuidados com familiares que estão doentes, e as dinâmicas de cada família quando pais e mães precisam de horários para alimentar, brincar, estudar com seus filhos, limpar a casa etc. Nesse acordo o líder precisa esclarecer o **horário da reunião semanal da equipe** para engajar todo o time no mesmo propósito, o **horário de reunião individual** considerando a rotina e os desafios do *home office*, o **horário de pausas** para descanso ou especificar os momentos em que será mais complicado agendar uma reunião em videoconferência, por exemplo. Ainda entram nos acordos o **plano de entrega de atividades**: como irá executar, quais prazos e se os tempos estão sendo dimensionadas dentro, acima ou abaixo do esperado do **novo cenário atual**. Por fim, também esclarecer seu **modelo de gestão** – ponto principal – o líder pode clarear, ser honesto e verdadeiro, dizendo como irá acompanhar, como é o seu jeito de ser, quais exageros poderá cometer e que permitirá receber *feedback* para que essa relação seja nutrida e, assim, a confiança se estabeleça. Esses acordos devem ter o apoio do RH para a busca da validação jurídica evitando prejuízos para a empresa e para o colaborador.

AUTOCONHECIMENTO E AUTOCUIDADO

Segundo ponto para uma liderança eficaz, à distância ou presencial, é o investimento no “**autoconhecimento**” e “**autocuidado**”. O líder que conduz uma equipe precisa se fortalecer, pois liderar não é uma tarefa fácil e nem é uma função para qualquer pessoa, por isso é uma jornada que depende de uma escolha diária. A performance do líder será melhor se criar iniciativas de autodesenvolvimento com ferramentas de *assessment*, mentoria, *coaching*, terapia, ensino a distância, grupos de estudos etc para aumentar o conhecimento sobre si mesmo e sua forma de liderar. Assim como o colaborador, o líder também precisa colocar na sua rotina os cuidados com sua saúde mental com pausas, momentos de lazer e alegria, dormir bem para se restabelecer para um novo dia. Tudo isso irá ajudar a manter uma vida equilibrada.

ACOMPANHAR A PERFORMANCE DA EQUIPE

O terceiro ponto é como **acompanhar a performance da equipe**. Para obter resultados sempre foi importante definir o caminho e gerenciar os resultados da equipe, presencial ou em *home office*. Mas o líder atual terá que abrir mão do estilo de liderança “comando controle” e introduzir o modelo de gestão “colaborativa”, onde a confiança e a maturidade emocional são indicadores para conquistar os objetivos. O estilo de liderança “comando controle” só funcionava em estruturas hierárquicas autocráticas. Precisamos de líderes que atuem de forma colaborativa, ou seja, aproxima, apoia, escuta, compreende, ensina e atua junto reduzindo críticas e aumentando o incentivo. Num mundo atual de incertezas o líder pode ainda adotar, na gestão de um projeto, a definição de metas curtas, metas semanais, e fazer o acompanhamento mais de perto, esclarecendo que as metas estavam a caminho de um propósito maior, mas lidando com a instabilidade dos acontecimentos dia a dia.

ESTILO DE LIDERANÇA

Continuando o tema estilo de liderança, é importante lembrar que a “**liderança situacional**”, uma abordagem introduzida no livro “Liderança de Alto Nível” de Ken Blanchard e seus sócios, pode ser uma ferramenta de gestão de pessoas, pois dependendo do mercado, da atividade e do tipo humano de seu colaborador, a liderança deverá ser adaptada a todo este contexto. Por exemplo, num mercado de energia elétrica, serviço essencial, se cliente solicita conserto em 24 horas, o funcionário tem um prazo e procedimento a seguir, e requer que o líder tenha uma exigência em relação a entrega desse serviço no tempo determinado. Exigir um serviço com qualidade é imprescindível, mas o gargalo de muitas lideranças está na forma de se expressar ao solicitar comprometimento desse colaborador. Em qualquer situação de liderança, presencial e remoto, é necessário ter respeito ao colaborador, dar atenção aos seus questionamentos, observar a sua realidade, ter paciência na evolução do aprendizado, incentivar nos desafios diários e reconhecer o seu talento.

No relatório do Fórum Econômico Mundial a “gestão de pessoas” é uma das 10 Habilidades de um profissional de destaque e é definida como “a capacidade de motivar, desenvolver pessoas e de identificar talentos” seja um profissional num cargo de liderança ou na gestão de um projeto. Por isso, no trabalho remoto, para fazer a gestão de pessoas, a parceria entre líder e a área de Gente (Recursos Humanos) pode criar um clima organizacional com maior abertura, confiança e autonomia por meio de roda de conversa, de reuniões individuais, série de filmes e vídeos, de ações para manutenção da saúde mental e muito mais.

É neste cenário de incertezas e escassez que o líder terá protagonismo na condução do time ao

Fique perto e conecte-se com a gente!

www.univoz.com.br



Para mais informações,
entre em contato conosco

www.univoz.com.br
univoz@univoz.com.br
Telefone: (11) 3262-2209
 (11) 9 9125-4248



patamar de melhor desempenho, desde que ele reconheça sua vulnerabilidade e comece a se permitir errar, evite seguir rótulos e fórmulas prontas que estão em desuso e se reinvente, experimente o novo, incentive as pessoas à novos hábitos, amplie sua flexibilidade cognitiva, invista no autodesenvolvimento e se fortaleça com os insucessos num aprendizado contínuo.

Maria Edna S. Lima

Consultora da Equipe Univoz

(1) pesquisa publicada no portal Valor Econômico, em 20/03/2020

Como o líder pode atuar melhor e superar os desafios deste novo modelo de gestão à distância e ao mesmo tempo num momento de crise?

Acreditamos que o ser humano é capaz de ampliar a consciência sobre si mesmo e sobre sua forma de liderar. E a partir disto poderá aplicar ferramentas de gestão para engajar, direcionar, acelerar o aprendizado e motivar a equipe.

Você pode contar com o apoio da Univoz para desenvolver a habilidade de liderar presencialmente e à distância por meio de Rodas de Conversa “*in company*”, nos eventos online “Diálogos em Pauta”, nos Cursos “*Online*” e outras soluções “*online*” no momento que você precisar.

Fique perto e conecte-se com a gente!

www.univoz.com.br



Para mais informações,
entre em contato conosco

www.univoz.com.br
univoz@univoz.com.br
Telefone: (11) 3262-2209
 (11) 9 9125-4248

