

EXECUTIVOS BRASILEIROS SÃO BONS DE RELACIONAMENTO, MAS PECAM NA EXECUÇÃO, DIZ PESQUISA

DNA Outplacement faz levantamento na América do Sul e aponta que líderes do Brasil, Peru e Colômbia são mais empáticos, enquanto vizinhos do Chile são mais estrategistas



O brasileiro é conhecido por ser um povo caloroso, receptivo e carismático. Quando aplicadas em posições de liderança no mundo dos negócios, porém, essas características nem sempre são encaradas como qualidades. Uma pesquisa da DNA Outplacement (www.dnaoutplacement.com/br) comparou a atuação de 1576 executivos na América do Sul e mostrou que, para 62%, a principal falha dos líderes no Brasil é a falta de execução devida à maior dedicação a relacionamentos interpessoais.

“Nossos líderes gastam mais tempo em contato com as pessoas e buscando sua confiança do que pensando em processos. Isso não é necessariamente um problema, porém, o desequilíbrio da energia gasta em cada função afeta todos os processos da empresa”, observa Murilo Arruda, CEO da DNA.

A ausência de foco e de definição estratégica estão logo depois entre as debilidades mais apontadas, com 58% e 52% das respostas, respectivamente. Por outro lado, para os 467 participantes do levantamento no Brasil, falta de em-

patia (25%), comunicação (22%) e delegação de tarefas (21%) são as opções com menos queixas.

Para Arruda, o resultado não surpreende, já que está ligado à cultura do brasileiro de ser extrovertido e gostar de conversar e compartilhar, além de almejar postos de comando, e não são skills necessariamente ruins.

“Prezar pela boa comunicação tem seu papel nos negócios, assim como o planejamento. Não adianta ter a melhor estratégia de mercado e não manter uma relação amigável com funcionários e outros líderes, por isso o ideal é balancear as partes”, declara.

SIMILARIDADES E OPOSIÇÕES AOS VIZINHOS DE CONTINENTE

A descompensação, no entanto, não acontece só no Brasil. No Peru e na Colômbia, o estilo dos líderes é bem similar, enquanto no Chile é o oposto: maior dedicação à execução e pouco contato com a equipe.



AS PRINCIPAIS FALHAS DOS LÍDERES NA AMÉRICA DO SUL



“Peruanos e colombianos também têm executivos mais relacionais, e os chilenos são reconhecidos por serem mais estruturados e prezarem pela ordem e menos pela empatia”, explica Arruda.

A fim de aconselhar os profissionais que desejam aperfeiçoar sua gestão em busca do equilíbrio, o especialista recomenda que o primeiro passo é se analisar e identificar o que cada atitude acarreta nos processos da empresa, nos funcionários e nos resultados. Depois, pensar em soluções e aplicá-las aos poucos. “A atenção tem de ser redobrada no caso de busca por uma oportunidade em um país vizinho. Um gerente brasileiro que deseja recolocar-se em um cargo no Chile, por exemplo, deve trabalhar seus skills de execução e definição de estratégias”, afirma o CEO.

SOBRE A DNA OUTPLACEMENT

Consultoria-boutique voltada a executivos, gerentes e subgerentes em processo de recolocação profissional. Os programas de outplacement são baseados em três pilares: Pragmatismo, Eficácia e Visão de mercado. Foi fundada em 2013, no Chile, por três sócios com experiência como headhunters. Chegou ao Brasil em 2016. www.dnaoutplacement.com/br