

LÍDER Vs CHEFE

QUAL É A DISTINÇÃO?



Qual é a diferença entre Líder e Chefe?

Por muito glosada que esta questão possa estar, vale a pena colocá-la porque os tempos continuam a mudar, e os líderes são bem-sucedidos quando as suas palavras, decisões e ações superam as condições dominantes.

Todos suspeitamos, por exemplo, que para resolver os extraordinários problemas atuais é necessária uma atuação diferente da típica de uma chefia totalitária que “punha todos nos eixos” – e fazia sair dos eixos – há uns quantos anos atrás.

Para responder a esta questão, dedicámo-nos a investigar as razões do sucesso dos líderes – para isolar as suas preocupações e práticas – no atual ambiente de negócio.



aliados
para resultados

Basilaris



As Constatações

Encontrámos 42 práticas de liderança, algumas comportamentais, outras cognitivas, necessárias para responder aos principais desafios globais de liderança identificados pela pesquisa: Pressões de custos Concorrentes, Melhoria da satisfação dos clientes, Desafios tecnológicos, Incentivo ao crescimento de vendas, Produtividade dos colaboradores e Inovação nos produtos / serviços

Agrupamos as 42 práticas em seis categorias, ou “zonas”, para formar um modelo abrangente de liderança no século XXI.

O modelo das Zonas de Liderança



A análise estatística confirmou que todas as seis zonas se interrelacionam, sugerindo que as seis zonas se articulam na construção de uma liderança mais abrangente. Por outras palavras, o modelo das seis zonas é muito rigoroso.

Para além da utilidade das estatísticas, por certo, a maioria dos líderes retirará bons proveitos das próprias práticas – aqui listadas com uma breve definição comportamental por cada zona.

Zona 1 – Reflexão: O Líder avalia os seus motivos, convicções, atitudes e ações, perguntando-se: “*Como posso assegurar que as minhas limitações não me levam a decisões erradas?*”. Para ter sucesso, nesta zona, o líder:

- Assume a responsabilidade pelos seus próprios erros.
- Busca o conhecimento necessário para fazer sentido, no geral.
- Examina o papel que desempenha nos desafios que enfrenta.
- Trata as falhas como oportunidades para aprender e crescer.
- Reflete, com frequência, sobre o seu desempenho como líder.
- Pondera, seriamente, as opiniões que diferem das suas.
- Fala francamente com os outros para aprender com eles e conquistar a confiança.

Zona 2 – Sociedade: O Líder aplica princípios como justiça, respeito e o “bem maior” para equilibrar o bem-estar individual e o do grupo. Para ter sucesso, nesta zona, o líder:

- Age eticamente para servir o bem maior e não apenas para obedecer à lei.
- Incentiva os outros a agir com responsabilidade social.
- Questiona, frontalmente, as ações e decisões que considera antiéticas.
- Toma medidas para beneficiar os outros, não apenas a si próprio.
- Reconhece e recompensa os outros com base no mérito, não nas políticas.
- Toma decisões justas, mesmo quando tenha impacto negativo em si próprio.
- Adota medidas para minimizar os danos ambientais.

⇒ Continua na página seguinte ⇒

Zona 3 – Diversidade: O Líder respeita e potencia as diferenças como gênero, etnia, idade, nacionalidade e crenças. Para ter sucesso, nesta zona, o líder:

- Esforça-se por responder às necessidades dos clientes que representam outras culturas.
- Incentiva a colaboração entre pessoas de diferentes grupos. Mostra sensibilidade ao gerir em diversas realidades culturais.
- Colabora bem, com pessoas muito diferentes de si próprio.
- Lidera eficazmente equipas virtuais, de pessoas muito diversas.
- Aprende sobre as práticas de negócios de outras culturas.
- Gere equipas virtuais com metas e práticas explícitas.

Zona 4 – Engenho: O Líder apresenta e executa ideias práticas – e ajuda os outros a fazer o mesmo – para criar um clima propício à inovação. Para ter sucesso, nesta zona, o líder:

- Ajuda os outros a adaptarem-se rapidamente às mudanças.
- Ajuda as equipas a partilharem uma perspetiva positiva do futuro.
- Desenvolve-se com o objetivo de melhorar as capacidades globais da equipa.
- Resolve problemas práticos, pensando com clareza e envolvendo os outros.
- Partilha histórias que motivam os outros para as metas estratégicas.
- Cria um ambiente de trabalho onde a inovação pode prosperar.
- Encontra formas de estimular a rapidez, a flexibilidade e a inovação.

Zona 5 – Pessoas: O Líder relaciona-se com os outros ao nível humano comum a todos, e conquista o compromisso, inspira o esforço e melhora a comunicação. Para ter sucesso, nesta zona, o líder:

- Reconhece as várias emoções nos outros e responde apropriadamente.
- Adapta-se às necessidades dos diferentes grupos.
- Ajuda os outros a resolver questões de equilíbrio profissional e privado.
- Faz um esforço diário para inspirar a confiança nos clientes e nos colegas.
- Minimiza o impacto humano negativo de suas decisões e ações.
- Constrói e preserva uma rede multifuncional de tarefas.
- Comunica bem com clientes e colegas, a todos os níveis.

Zona 6 – Negócio: O Líder desenvolve estratégias, faz e executa planos e decisões, organiza o trabalho dos outros e dirige o esforço para alcançarem os resultados previstos. Para ter sucesso, nesta zona, o líder:

- Adapta-se, rapidamente, às mudanças nas condições de negócio.
- Gere os custos operacionais.
- Aprende novas maneiras de tornar o negócio mais competitivo.
- Desenvolve e implementa planos de negócio eficazes.
- Analisa e usa dados concretos para incrementar os resultados do negócio.
- Gere a conquista, a retenção e o valor do cliente.
- Acrescenta clareza à visão e aos valores da sua organização.

⇒ Continua na página seguinte ⇒

A Resposta Atual

Como respondem estas descobertas à nossa pergunta inicial sobre a diferença entre líder e chefe?

A resposta pode ser ilustrada com uma analogia: O modelo das zonas sugere que a diferença entre chefe e líder é muito parecida com a diferença entre uma uva e uma passa. Assim como uma passa é uma uva com falta de algo vital – a água – também um chefe é um líder com falta de algo vital.

De facto, este modelo esclarece que “chefe” tem competência primária numa zona: *Negócio* – prepara e executa planos e decisões, organiza o trabalho dos outros e direciona os esforços para os resultados previstos.

“Líder” faz tudo isto, também, mas conforme o nosso estudo demonstra tem outros interesses e capacidades agrupadas no modelo segundo as outras cinco zonas: *Reflexão, Sociedade, Diversidade, Engenho e Pessoas*.

Tal como uma passa tem valor nutricional vital, “chefe” tem valor organizacional vital. De facto, os respondentes à pesquisa em cada nível e em cada região global atribuíram consistentemente a classificação mais elevada à zona *Negócio*, – até por uma boa razão: sem negócio ninguém tem sucesso.

Não basta o conhecimento de *Negócio* para superar a variedade de desafios do século XXI:

Os problemas mais complexos exigem maior *Reflexão*.

Uma estratégia sustentável de longo prazo deve ter um impacto positivo em *Sociedade*.

Os esforços em larga escala precisam de potenciar a *Diversidade*.

O *Engenho* potencia a inovação que reforça a capacidade competitiva.

A motivação das Pessoas tem de implicar tanto as suas emoções como as suas mentes.

Por definição, e nesta conformidade, um líder eficaz do século XXI move-se, confortavelmente, por todas as zonas segundo as circunstâncias, potenciando as forças de cada zona para lidar com as deficiências e, em última análise, assegurar o sucesso da organização e pessoal.

Sobre a Basilaris

Focamo-nos no apoio às organizações para desenvolverem Colaboradores capacitados com as competências profissionais críticas para o sucesso — Pensar, Aprender, Resolver problemas, Empolgar, Sintonizar, Servir e Vender.

Somos Aliados para Resultados.



aliados
para resultados | **Basilaris**

