

# 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**

