

## Executivos brasileiros são bons de relacionamento, mas pecam na execução, diz pesquisa



**D**NA 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](http://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 en-

tre as debilidades mais apontadas, com 58% e 52% das respostas, respectivamente. Por outro lado, para os 467 participantes do levantamento no Brasil, falta de empatia (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. "Peruanos e co-

lombianos 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.