

Brasileiros estão mais confiantes em seus líderes

Stela Campos

Os executivos brasileiros estão mais confiantes na forma como seus líderes estão conduzindo as empresas. O crescimento dessa credibilidade está relacionado com o aumento da confiança nas habilidades de liderança dos chefes diretos e dos membros do conselho de administração.

Essa é uma das conclusões de uma pesquisa realizada pelo Korn/Ferry Institute com 500 executivos de 13 países, incluindo 50 brasileiros. O levantamento mostra que, no geral, a confiança nas lideranças no mundo está em alta. No Brasil, o percentual de entrevistados que disseram confiar em seus líderes chegou a 72%, resultado um pouco acima da média global. "Esse otimismo é resultante em parte do bom desempenho do país durante a crise no ano passado", diz Sergio Averbach, presidente da Korn/Ferry International na América do Sul.

Os mais otimistas, segundo a pesquisa, são os americanos. Cerca de 80% deles confiam em seus comandantes. A região onde os executivos se mostraram mais céticos em relação aos líderes das companhias foi a europeia. "A maneira como funcionam as instituições e as leis trabalhistas acaba impedindo os executivos de tomar decisões rapidamente. Essa dificuldade acaba atrasando a recuperação das companhias", diz Averbach. "O sistema americano, ao contrário, é mais flexível e permite respostas imediatas."

Averbach acredita que os líderes americanos são mais orientados para atuar no curto prazo. "Trata-se de um aspecto cultural importante", diz. Ele lembra que se a pessoa não tem uma boa performance em uma empresa dos EUA, ela é cobrada e desafiada a melhorar. "Se ela não corresponde à expectativa, é mandada embora. Isso não acontece na Europa e é raro no Brasil", afirma.

O levantamento tentou identificar entre os executivos quais características eles destacam como as mais importantes na construção da liderança. Em primeiro lugar aparece a habilidade estratégica. "Eles valorizam a capacidade de entender do negócio, de tomar decisões difíceis, de criar o novo e a determinação para abrir perspectivas", explica. A segunda competência indicada é a operacional, ou seja, a capacidade de manter o foco, priorizar ações, planejar, administrar o tempo, delegar, atrair e manter pessoas. "Também está relacionada a saber medir o que é mais importante", diz o presidente da K/F.

O terceiro fator importante na opinião dos executivos é habilidade pessoal e interpessoal. Segundo Averbach, ela diz respeito a saber se relacionar com as pessoas, estar sempre aberto, causar empatia e ter o poder de inspirar os subordinados, além de gerenciar bem o relacionamento com o cliente e a diversidade na organização. "Se você é líder, não adianta contratar pessoas muito parecidas com você. Isso não trará o melhor resultado", afirma.

Essas capacidades consideradas essenciais pelos pesquisados ainda não estão muito presentes no líder brasileiro, segundo Averbach. "Por esta razão, aqui existe uma escassez de talentos", diz. São competências importantes para construir uma visão de futuro e criar o novo, afirma. "Para o Brasil se tornar um país competitivo globalmente, os líderes precisam desenvolver essas habilidades mais críticas e que são voltadas para a inovação."

Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 3 fev. 2010, Eu & Investimentos, p. D8.