



Escrevo com frequência sobre a importância em se delegar como um dos pilares de uma liderança moderna e capaz de levar as organizações para o futuro.

Não canso de apontar o quão relevante eu considero a delegação para o desenvolvimento de todas as pessoas, líderes e liderados, experientes e iniciantes. Tanto na vida profissional quanto na vida pessoal (é muito importante para o crescimento de qualquer um).

E aqui vai mais uma matéria mostrando que no final são as pessoas que fazem a diferença:

<https://www.bain.com/insights/at-the-top-its-all-about-teamwork/>

No ambiente corporativo contemporâneo, o trabalho em equipe no topo da hierarquia é fundamental para o sucesso organizacional.

Os líderes de equipes executivas de alto desempenho compartilham uma série de comportamentos coletivos que são essenciais para superar a concorrência em termos de crescimento de receita, rentabilidade e retorno total ao acionista.

Dentre elas, a habilidade de delegar tarefas eficazmente é crucial para qualquer líder, inclusive os de tecnologia, que frequentemente enfrentam a complexa gestão de múltiplas responsabilidades em ambientes dinâmicos de TI.

Transformar os erros comuns de delegação em práticas exemplares pode aumentar significativamente a produtividade e eficiência da equipe.

E, como não poderia deixar de ser, esse tema tem relação direta com os aspectos da cultura corporativa, algo que também é bastante explorado nesse artigo.

A análise do Bain

Uma pesquisa realizada pela Bain com 1.250 empresas identificou que existe uma correlação significativa entre o desempenho empresarial e a eficácia das equipes executivas no topo.

No entanto, apenas uma em cada cinco equipes executivas alcança um alto desempenho.

Os comportamentos coletivos que caracterizam as equipes mais eficazes incluem direção, disciplina, colaboração, dinamismo e impulso.

Estes comportamentos não apenas destacam a importância da ação coletiva sobre as competências individuais, mas também sublinham a necessidade de alinhamento estratégico, tomada de decisão consistente, construção de confiança, preparação para mudanças e resiliência.

As condições adversas, como as impostas pela pandemia de Covid-19, evidenciaram a necessidade de impulso e perseverança, reforçando que tais comportamentos são cruciais e vieram para ficar.

As equipes que priorizam o aprendizado e a prática desses comportamentos coletivos mostram-se mais eficazes, embora uma porcentagem surpreendente de equipes no topo lute para trabalhar bem juntas.

Essa ineficácia muitas vezes se deve às maneiras como as equipes se comportam

enquanto grupo, evidenciando falhas comuns nos cinco comportamentos chave coletivos.

Collaboration: O Alicerce das Equipes de Liderança de Alto Desempenho

A colaboração é frequentemente citada como um dos pilares fundamentais para o sucesso de qualquer organização, mas seu papel é ainda mais crítico quando se trata de equipes de liderança no topo das corporações.

Essas equipes, por sua posição e influência, têm o poder não apenas de direcionar a organização para o sucesso ou para o fracasso, mas também de modelar a cultura de trabalho que permeia todos os níveis.

Vamos explorar em profundidade o aspecto de colaboração, destacando sua importância, desafios e estratégias para sua efetiva implementação.

A Importância da Colaboração em Equipes de Liderança

Colaboração, no contexto de equipes de liderança, vai além da simples cooperação.

Trata-se de criar um ambiente onde a confiança e o comprometimento mútuo prosperam, onde as estratégias são co-criadas e onde as decisões são tomadas de maneira inclusiva.

Esta abordagem não apenas amplia o espectro de ideias e soluções, mas também fortalece o compromisso de cada membro com os objetivos finais da organização.

Em equipes de alto desempenho, a colaboração é caracterizada por várias práticas chave:

- **Construção de Confiança:** A base de qualquer relação colaborativa é a confiança. Líderes eficazes cultivam um ambiente onde os membros da equipe se sentem seguros para expressar ideias, compartilhar preocupações e discordar de forma construtiva, sem o risco de retaliação ou julgamento.
- **Resolução Intencional de Problemas:** Em vez de evitar conflitos, equipes colaborativas os abordam de frente, utilizando-os como oportunidades para explorar novas ideias e alcançar soluções consensuais que refletem

as contribuições de todos os membros da equipe.

- **Responsabilidade Mútua:** A colaboração efetiva requer que todos os membros da equipe sejam responsáveis não apenas por suas próprias tarefas, mas pelo sucesso da equipe como um todo. Isso incentiva uma mentalidade de “ganhar juntos, perder juntos”, fortalecendo o tecido da equipe.

Desafios à Colaboração em Ambientes de Liderança

Apesar de seus benefícios evidentes, a colaboração enfrenta vários desafios em ambientes de liderança:

- **Silos Organizacionais:** A formação de silos dentro de organizações pode ser um grande obstáculo para a colaboração efetiva, onde as informações são guardadas dentro de departamentos ou grupos específicos, impedindo o fluxo livre de comunicação e ideias.
- **Diferenças Individuais:** Divergências em personalidades, estilos de liderança e prioridades podem dificultar a colaboração. Líderes de equipes precisam ser adeptos em mediar essas diferenças e alinhar todos em torno de objetivos comuns.
- **Comunicação Deficiente:** Sem uma comunicação clara e eficaz, a colaboração pode falhar. É essencial que as expectativas, as decisões e os feedbacks sejam comunicados de forma transparente e compreensível para todos os membros da equipe.

Estratégias para Fomentar a Colaboração

Para superar esses desafios e cultivar uma cultura de colaboração robusta, as equipes de liderança podem adotar várias estratégias:

- **Definir Expectativas Claras:** Desde o início, é crucial estabelecer o que se espera de cada membro da equipe em termos de colaboração. Isso inclui como as decisões serão tomadas, como os conflitos serão resolvidos e como o sucesso será medido.
- **Promover Reuniões Produtivas:** As reuniões devem ser vistas como oportunidades para a colaboração efetiva, não apenas checkpoints burocráticos. Preparação, agenda clara e follow-up são essenciais para

garantir que as reuniões sejam produtivas.

- Incentivar a Diversidade de Pensamento: Equipas de liderança devem ser intencionalmente compostas por membros com diversas perspectivas e habilidades. Isso não apenas enriquece o processo de tomada de decisão, mas também espelha a diversidade encontrada em toda a organização.

A colaboração não é apenas uma habilidade desejável para as equipas de liderança, é uma necessidade crítica que pode determinar o sucesso ou o fracasso de uma organização.

Ao abordar proativamente os desafios e implementar estratégias eficazes para fomentar a colaboração, as equipas de liderança podem alcançar resultados extraordinários, não só em termos de desempenho operacional, mas também na construção de uma cultura organizacional coesa e inovadora.

Na minha trajetória como líder de TI, vi a transformação que a colaboração eficaz pode trazer e, portanto, continuo a promover este valor como um pilar central em minha liderança.

Direction: O Compromisso com uma Visão Comum nas Equipas de Liderança

A direção, como um dos traços essenciais para equipas de liderança de alto desempenho, desempenha um papel crucial em alinhar todos os membros da equipa com a visão, o propósito e a estratégia da organização.

Este traço não é apenas sobre ter uma direção, mas sobre compartilhar e sustentar essa direção sob pressão, garantindo que cada ação e decisão contribuam para o objetivo comum.

A Importância da Direção em Equipas de Liderança

Em equipas de alto desempenho, a direção é a bússola que guia todos os esforços e decisões.

Sem uma direção clara, as equipas podem facilmente desviar-se para atividades que não são alinhadas com os objetivos estratégicos da organização, resultando em esforços fragmentados e resultados abaixo do esperado. A direção eficaz envolve:

- Definição de Visão e Propósito: Estabelecer uma visão clara e um propósito motivador que ressonem com todos os membros da equipa e que

direcionem suas ações e decisões diárias.

- **Alinhamento Estratégico:** Garantir que todos os membros da equipe não apenas entendam a estratégia, mas também estejam alinhados e comprometidos com ela, traduzindo-a em prioridades acionáveis.
- **Compromisso Compartilhado:** Cultivar um senso de propriedade e compromisso com a estratégia, onde cada membro da equipe se sente responsável por sua execução e sucesso.

Desafios à Manutenção da Direção

Manter uma direção clara e consistente em uma equipe de liderança pode enfrentar vários desafios:

- **Mudanças no Ambiente de Negócios:** Em um mercado em constante mudança, manter a direção pode ser complicado. As equipes de liderança devem ser capazes de adaptar a estratégia sem perder de vista os objetivos de longo prazo.
- **Desalinhamentos Internos:** Diferenças na interpretação da estratégia ou na visão entre os membros da equipe podem levar a conflitos e ineficiências, minando o esforço coletivo.
- **Comunicação Ineficaz:** Falhas na comunicação da visão e da estratégia podem resultar em confusão e desalinhamento dentro da equipe.

Estratégias para Fortalecer a Direção

Para superar esses desafios e reforçar a direção dentro de uma equipe de liderança, várias estratégias podem ser adotadas:

- **Comunicação Clara e Regular:** Assegurar que a visão, o propósito e a estratégia sejam comunicados de forma clara e regular, utilizando múltiplas plataformas e formatos para garantir que a mensagem seja compreendida por todos.
- **Sessões de Alinhamento Estratégico:** Organizar reuniões regulares de alinhamento estratégico para revisar a direção, discutir mudanças no ambiente de negócios e adaptar a estratégia conforme necessário.
- **Desenvolvimento de Liderança Colaborativa:** Encorajar um estilo de liderança que promova a inclusão e o engajamento, permitindo que todos

os membros da equipe contribuam para o desenvolvimento e refinamento da estratégia.

A direção é fundamental para que as equipes de liderança no topo possam efetivamente conduzir suas organizações ao sucesso. É essencial que esta direção não seja apenas imposta de cima para baixo, mas construída e sustentada através do engajamento e do comprometimento de todos os membros da equipe.

Deve ser priorizada a clareza da visão e o alinhamento estratégico em todas as instâncias de liderança, garantindo que cada membro da equipe não apenas entenda, mas seja um defensor ativo da direção escolhida.

Esta abordagem tem sido crucial para superar desafios e alcançar os objetivos estabelecidos, refletindo a importância de uma direção bem definida e coletivamente suportada nas equipes de liderança.

Discipline: A Especificidade na Execução Estratégica das Equipes de Liderança

Disciplina, no contexto de equipes de liderança de alto desempenho, refere-se à capacidade de implementar decisões estratégicas de

maneira consistente e eficaz, garantindo que as reuniões e interações sejam produtivas e alinhadas com os objetivos organizacionais.

A disciplina é crucial para transformar visões e estratégias em ações concretas e resultados mensuráveis.

Importância da Disciplina em Equipes de Liderança

A disciplina em uma equipe de liderança manifesta-se através de várias práticas chave:

- **Tomada de Decisão Consistente:** A habilidade de tomar decisões de forma clara e consistente, o que reduz a ambiguidade e fortalece a confiança dentro da equipe.
- **Reuniões Produtivas:** Assegurar que cada reunião seja focada, eficiente e resulte em ações claras, evitando desperdício de tempo e recursos.
- **Execução Rigorosa:** Seguir rigorosamente os planos e estratégias estabelecidos, garantindo que todas as tarefas sejam realizadas com a

máxima atenção aos detalhes.

Desafios à Implementação da Disciplina

Manter uma disciplina rigorosa em uma equipe de liderança pode ser desafiador devido a vários fatores:

- **Resistência à Mudança:** Membros da equipe podem resistir a estruturas e processos disciplinados, preferindo abordagens mais flexíveis.
- **Sobrecarga de Reuniões:** Em muitas organizações, as equipes de liderança enfrentam uma agenda lotada de reuniões, o que pode diluir o foco e a eficácia das interações.
- **Falhas na Execução:** Mesmo com decisões bem planejadas, a execução pode falhar devido a comunicação inadequada, falta de recursos ou monitoramento insuficiente.

Estratégias para Fortalecer a Disciplina

Para enfrentar esses desafios e cultivar uma disciplina eficaz, as equipes de liderança podem adotar várias estratégias:

- **Definição Clara de Papéis e Responsabilidades:** Assegurar que cada membro da equipe saiba exatamente o que é esperado dele e como sua contribuição se alinha aos objetivos mais amplos da equipe.
- **Otimização de Reuniões:** Implementar práticas como agendas pré-definidas, limites de tempo e revisões pós-reunião para garantir que as reuniões sejam produtivas e orientadas para a ação.
- **Sistemas de Monitoramento e Feedback:** Estabelecer sistemas regulares de feedback e monitoramento para acompanhar o progresso em relação aos objetivos estabelecidos, permitindo ajustes rápidos e eficientes quando necessário.

A disciplina é um componente crítico para o sucesso das equipes de liderança, pois fornece a estrutura necessária para transformar estratégias abstratas em ações concretas e resultados tangíveis.

Ao fortalecer a disciplina, as equipes de liderança podem melhorar significativamente a eficácia da execução, a produtividade das reuniões e a consistência nas decisões.

A ênfase na disciplina tem sido instrumental para assegurar que as operações diárias estejam alinhadas com as metas estratégicas de longo prazo, demonstrando que uma abordagem disciplinada é indispensável para alcançar a excelência operacional e estratégica.

Dynamism: Adaptabilidade e Inovação na Liderança

O dinamismo em equipes de liderança de alto desempenho refere-se à capacidade de adaptar-se rapidamente a mudanças e de liderar com inovação, mantendo a organização à frente em um ambiente empresarial que está sempre em evolução.

Este traço é crucial para sustentar a competitividade e para promover uma cultura de melhoria contínua.

Importância do Dinamismo em Equipes de Liderança

O dinamismo é vital para a liderança por várias razões:

- **Resposta a Mudanças:** Em um mercado global que muda rapidamente, a capacidade de adaptar-se e responder de maneira eficaz é fundamental para a sobrevivência e o crescimento da organização.
- **Promoção da Inovação:** O dinamismo encoraja uma cultura de inovação, onde novas ideias são bem-vindas e rapidamente implementadas, gerando valor agregado para a empresa e seus stakeholders.
- **Engajamento e Motivação da Equipe:** Líderes dinâmicos são capazes de manter a equipe engajada e motivada, especialmente em face de desafios e mudanças, o que é essencial para a retenção de talentos e para a produtividade.

Desafios ao Cultivar o Dinamismo

Manter um ambiente dinâmico pode ser desafiador devido a:

- **Resistência Organizacional:** Em muitas organizações, a inércia e a resistência à mudança podem retardar a adoção de novas práticas e inovações.

- **Recursos Limitados:** Alocar recursos para novas iniciativas pode ser difícil, especialmente em organizações com orçamentos restritos ou prioridades competitivas.
- **Falta de Visão de Futuro:** A dificuldade em antecipar mudanças no mercado ou em tecnologias emergentes pode impedir uma liderança verdadeiramente dinâmica.

Estratégias para Promover o Dinamismo

Para superar esses desafios e promover um dinamismo efetivo, as equipes de liderança podem adotar várias abordagens:

- **Flexibilidade Estratégica:** Desenvolver uma estratégia que permita flexibilidade e rápida adaptação a novas informações ou mudanças no mercado.
- **Investimento em Inovação:** Alocar recursos especificamente para inovação, incluindo tempo, capital e treinamento, para explorar novas ideias e tecnologias.
- **Desenvolvimento de uma Mentalidade de Crescimento:** Encorajar uma cultura onde o aprendizado contínuo e a experimentação sejam valorizados, e onde o fracasso seja visto como uma oportunidade de aprendizado e não como um revés.

O dinamismo é um atributo essencial para as equipes de liderança que aspiram não apenas a sobreviver, mas a prosperar em um ambiente de negócios em constante mudança.

Promover uma cultura que valoriza a adaptabilidade e a inovação pode transformar desafios em oportunidades, e a incerteza em uma vantagem competitiva.

A adoção de uma abordagem dinâmica permitiu não apenas acompanhar as rápidas mudanças tecnológicas, mas também antecipar tendências e preparar minha equipe para o futuro.

Este compromisso com o dinamismo tem sido fundamental para sustentar o crescimento e a inovação contínuos dentro da organização.

Drive: Impulsionando a Resiliência e o Desempenho Sustentável nas Equipes de Liderança

O “drive”, ou impulso, é um traço fundamental em equipes de liderança de alto desempenho, caracterizando-se pela determinação, perseverança e capacidade de manter um foco consistente em metas de longo prazo, mesmo sob condições adversas.

Este atributo é essencial para impulsionar o crescimento sustentável e para enfrentar desafios com otimismo e energia renovados.

Importância do Drive em Equipes de Liderança

O drive é crucial para a liderança por várias razões:

- **Superar Desafios:** Equipas com alto drive conseguem perseverar através de desafios e obstáculos, mantendo a organização no caminho certo para alcançar seus objetivos.
- **Alcançar Metas Ambiciosas:** O impulso sustentado permite que as equipes de liderança estabeleçam e alcancem metas que exigem esforço e dedicação a longo prazo.
- **Manter a Motivação e o Engajamento:** A energia e o foco contínuos fornecidos pelo drive são contagiosos, ajudando a manter toda a equipe motivada e engajada.

Desafios ao Sustentar o Drive

Manter um nível constante de drive pode ser desafiador devido a:

- **Fadiga e Esgotamento:** O esforço contínuo, especialmente em face de pressões ou fracassos repetidos, pode levar à fadiga e ao esgotamento.
- **Desilusões e Falhas:** Encontrar obstáculos significativos ou falhas pode diminuir o impulso e o moral da equipe.
- **Complacência:** Em algumas situações, o sucesso anterior pode levar à complacência, reduzindo o impulso para buscar melhorias contínuas ou novos objetivos.

Estratégias para Fortalecer o Drive

Para superar esses desafios e reforçar o drive, as equipes de liderança podem adotar várias estratégias:

- **Estabelecer Metas Claras e Inspiradoras:** Definir objetivos claros e desafiadores que inspirem e motivem a equipe a perseverar.
- **Reconhecimento e Recompensa:** Implementar um sistema de reconhecimento e recompensa que valorize o esforço contínuo e as conquistas, reforçando o impulso para o sucesso.
- **Suporte e Recursos Adequados:** Garantir que a equipe tenha os recursos necessários para alcançar suas metas, além de suporte para bem-estar e desenvolvimento profissional, ajudando a prevenir o esgotamento.

O drive é um componente essencial das equipes de liderança eficazes, fornecendo a energia necessária para impulsionar a organização em direção a seus objetivos de longo prazo e superar desafios.

Promover e sustentar o drive é crucial para manter a competitividade e alcançar um crescimento sustentável.

Focar em manter um alto nível de drive tem sido fundamental para realizar transformações significativas e para garantir que a equipe permaneça resiliente e produtiva em períodos de mudança intensa.

Este compromisso com o drive ajuda a transformar desafios em oportunidades e a fortalecer a cultura de excelência e inovação dentro da organização.

CIO Codex Framework - IT Behavior

Os comportamentos dentro do departamento de Tecnologia da Informação desempenham um papel vital na determinação da eficácia operacional da área, bem como no impacto e valor que ela agrega à organização como um todo.

Estes comportamentos englobam as atitudes e práticas individuais dos membros da equipe, a dinâmica de interação entre as equipes dentro da TI e as relações estabelecidas com outras partes da empresa.

A essência desses comportamentos está na maneira como influenciam a capacidade da TI de enfrentar desafios, abraçar inovações, gerenciar mudanças e sustentar uma cultura organizacional forte e adaptativa.

Sob essa ótica de comportamentos, o grupo se torna melhor e mais forte a partir do momento que cada indivíduo entende e internaliza o fato de que é muito importante que cada um aja e se torne o tipo de pessoa que esse mesmo indivíduo gostaria de ter na equipe.

Ou seja, a atitude individual de cada membro da equipe de TI é crucial, pois cada pessoa contribui para o ethos geral da área.

Uma postura proativa, que valoriza a aprendizagem e a adaptação, é fundamental para o sucesso contínuo.

Além disso, a forma como as equipes de TI interagem entre si é fundamental para criar um ambiente de colaboração.

Isso inclui a prática de comunicação eficaz, suporte mútuo e compartilhamento de conhecimento.

A interação da TI com outras partes da organização é igualmente vital.

Estabelecer relações construtivas, entender as necessidades dos outros departamentos e colaborar para alcançar objetivos comuns são aspectos centrais para uma TI eficaz.

Além disso, a habilidade de lidar com problemas e desafios de maneira eficiente, mantendo a calma e a objetividade, é um comportamento vital na TI.

Isso envolve resiliência diante de falhas e a capacidade de transformar desafios em oportunidades de aprendizado e crescimento.

Um dos aspectos mais importantes é a abordagem da TI à inovação e mudança.

Incentivar uma mentalidade inovadora e estar aberto a mudanças permitem à TI liderar e sustentar iniciativas de transformação digital e melhorias contínuas.

É importante reconhecer que cada departamento de TI deve desenvolver seus próprios comportamentos, refletindo o contexto único e a cultura da organização à qual pertence.

Esta personalização é crucial para refletir a cultura organizacional, promover alinhamento estratégico, adaptar-se ao contexto específico da empresa e incentivar a inovação relevante.

Os comportamentos na TI devem ser um espelho dos valores e da cultura mais amplos da empresa, enquanto levam em conta as especificidades e demandas da área de tecnologia.

Eles também devem estar alinhados com a estratégia organizacional, garantindo que a TI esteja contribuindo efetivamente para os objetivos gerais da empresa.

A adaptação dos comportamentos ao contexto específico da empresa permite que a TI responda de maneira adequada aos desafios e oportunidades únicos enfrentados pela organização.

Além disso, os comportamentos que incentivam a inovação e a experimentação devem ser calibrados para atender às necessidades e capacidades específicas da empresa.

Em resumo, os comportamentos dentro da TI são fundamentais para o sucesso da própria área e da organização como um todo.

Eles devem ser cuidadosamente cultivados e continuamente adaptados para refletir e apoiar os valores, a cultura e as estratégias da empresa.

Ao fazer isso, a TI não apenas se torna um departamento mais eficiente e eficaz, mas também um parceiro estratégico fundamental para o negócio.

A definição e a aderência a comportamentos orientadores são essenciais para o sucesso e a evolução de qualquer departamento de TI.

Dentro desse contexto, o CIO Codex Behaviors Framework é organizado em cinco comportamentos fundamentais que buscam elevar a atuação dos profissionais de TI, cada um complementando e potencializando o outro em uma sequência lógica e sinérgica.

O primeiro comportamento, o de Criador Comunicativo, enfatiza a importância da inovação e da capacidade de transmitir ideias, promovendo um ambiente onde o diálogo e a troca são o centro da evolução tecnológica.

Segue-se o Executor Impecável, que se concentra na execução precisa e na operação diária sem falhas, onde a qualidade e a eficiência são inegociáveis.

O Parceiro Implacável ressalta a cooperação e a colaboração multidisciplinar, reconhecendo que a TI não opera no vácuo, mas sim em um ecossistema interconectado, onde a sinergia e o compromisso com o sucesso coletivo são vitais.

Já o Prestador Excepcional reflete a visão de que a TI deve prover serviços e soluções que não apenas atendam, mas superem as expectativas, elevando a percepção de valor da Área de Tecnologia.

Por último, o Dono Apaixonado simboliza a posse e a responsabilidade pessoal, incentivando cada membro da equipe a abraçar seus projetos e responsabilidades com paixão e dedicação, promovendo um senso de propriedade que transcende as tarefas cotidianas.

Esses comportamentos, quando incorporados e vividos pelos profissionais de TI, não só modelam a cultura interna, mas também se refletem externamente, melhorando o

relacionamento com clientes e parceiros e aprimorando a imagem e a eficácia da área de tecnologia como um todo.

Communicative Creator

A figura do Criador Comunicativo dentro do CIO Codex Behaviors Framework é um papel vital e multifacetado que transcende a simples geração de ideias.

Este comportamento enfatiza a importância da criatividade e inovação, não apenas na concepção de novas ideias, mas também na habilidade de comunicar e compartilhar essas ideias, incentivando assim um rico diálogo colaborativo.

Na essência, o Criador Comunicativo é aquele profissional que não se contenta em apenas imaginar e idealizar, ele busca ativamente a interação com seus pares para que, através da comunicação efetiva, possa haver uma verdadeira fusão de perspectivas e experiências.

Isto é, ele entende que a inovação não ocorre no vácuo, mas sim no ponto de encontro de diferentes visões, onde o choque e a interação entre diferentes ideias geram soluções mais robustas e abrangentes.

Este comportamento não se limita à troca de ideias entre indivíduos, ele se estende para a forma como essas ideias são articuladas e se manifestam em projetos e iniciativas concretas.

O Criador Comunicativo está sempre buscando maneiras de transformar o intangível em tangível, o pensamento em ação, garantindo que o potencial criativo seja efetivamente convertido em valor real para a organização.

Em um ambiente onde a velocidade da mudança é constante e a necessidade de inovação é crítica, a habilidade de não apenas criar, mas também de articular e difundir ideias inovadoras, é um diferencial que pode posicionar a Área de Tecnologia como um centro de excelência e um motor de transformação dentro da empresa.

Através deste prisma, o Criador Comunicativo se alinha perfeitamente com o objetivo maior do CIO Codex Behaviors Framework: promover uma cultura de TI que seja dinâmica, proativa e profundamente enraizada na colaboração e na excelência operacional.

Este comportamento é um dos pilares que sustentam a visão de uma Área de Tecnologia não apenas como um executor de tarefas, mas como um verdadeiro parceiro estratégico na jornada de transformação digital e inovação contínua da organização.

Impeccable Executer

O perfil do Executor Impecável é um pilar fundamental em qualquer departamento de Tecnologia da Informação.

Não basta apenas ter e comunicar as boas ideias (Communicative Creator), é preciso colocá-las em prática e a capacidade de transformar ideias inovadoras em soluções concretas e de gerenciar o dia a dia com destreza define o sucesso de inúmeras operações e projetos.

A habilidade não se limita apenas ao desenvolvimento técnico, ela permeia todas as atividades realizadas, demandando um comprometimento intransigente com a qualidade, eficiência e eficácia.

Neste contexto, a execução impecável começa com a compreensão clara dos objetivos estratégicos e a destilação desses objetivos em ações tangíveis.

A prática diária dessa execução envolve uma série de ações meticulosamente planejadas e executadas, que incluem o mapeamento de processos, a adoção de práticas de gerenciamento ágeis e a implementação de sistemas de controle de qualidade.

A eficiência é obtida através de processos otimizados e da eliminação de redundâncias, enquanto a eficácia é garantida pelo alinhamento aos objetivos de negócios e pela capacidade de entregar resultados que atendem ou superam as expectativas das partes interessadas.

O Executor Impecável, portanto, não só mantém as operações diárias fluindo sem interrupções, mas também assegura que cada tarefa executada contribua significativamente para os objetivos mais amplos da organização.

Este comportamento não é estático, ele exige uma postura de aprendizado contínuo e adaptação.

À medida que novas tecnologias emergem e as demandas do negócio evoluem, o Executor Impecável deve se manter atualizado, buscando constantemente maneiras de aprimorar sua arte.

Isso pode envolver desde a participação em treinamentos e conferências até a colaboração com colegas para compartilhar melhores práticas e inovações.

A impecabilidade na execução reflete diretamente na reputação da TI dentro da empresa, estabelecendo a área como uma força confiável e essencial para o sucesso organizacional.

Este comportamento é essencial para que a TI seja reconhecida como uma parceira estratégica do negócio, capaz de entregar soluções robustas que impulsionam a organização para frente.

As questões relacionadas à execução impecável dentro de um departamento de TI envolvem também a transição de ideias inovadoras para sua aplicação prática no dia a dia.

Isso requer uma execução rigorosa e detalhada de tarefas, que depende do comprometimento individual para garantir que cada operação, não importa quão pequena, seja realizada com a mais alta qualidade, eficiência e eficácia.

A execução impecável não é apenas uma questão de seguir procedimentos, é uma mentalidade que permeia todos os aspectos do trabalho, desde o planejamento e design até a entrega e manutenção.

Este comportamento assegura que os resultados não dependam apenas da ideia inicial, mas também de como essa ideia é implementada e mantida ao longo do tempo.

Profissionais que exemplificam o comportamento de um Executor Impecável são meticulosos em suas ações e atentos aos detalhes, sempre buscando maneiras de aprimorar processos e resultados.

Eles são fundamentais em qualquer projeto ou operação de TI, pois garantem que a execução corresponda à visão e aos padrões esperados pela organização.

Este foco na execução impecável é crítico, especialmente em um ambiente tecnológico onde a complexidade e a necessidade de integração de sistemas são altas.

A habilidade de não apenas ter ideias, mas também de traduzi-las em ações efetivas e resultados tangíveis, distingue departamentos de TI excepcionais dos meramente bons. Em essência, é o que garante que o valor da inovação não se perca no processo de realização.

Relentless Partner

A figura do Parceiro Implacável no contexto das áreas de Tecnologia da Informação constitui um pilar fundamental para o alcance da excelência organizacional.

Trata-se de um comportamento que transcende a realização autônoma de tarefas, ou seja, não é suficiente ter e comunicar ideias (Communicative Creator), nem tampouco colocá-las sozinho e com excelência em prática (Impeccable Executer), é necessária uma atuação coletiva e sinérgica, essencial na orquestração de esforços mútuos para a obtenção de resultados superiores.

Nesse sentido, o Relentless Partner é aquele que não só cumpre suas responsabilidades com destreza, mas também busca ativamente formas de apoiar, orientar e unir equipes multifuncionais em direção a metas comuns.

Este comportamento é fundamental para superar silos organizacionais, promovendo um ambiente onde a compartilhamento de conhecimento e a cooperação não são apenas encorajados, mas são a norma.

Dentro de uma área de tecnologia, o Relentless Partner trabalha com tenacidade para garantir que todos estejam alinhados e movendo-se em uníssono.

A abordagem não é apenas reativa, mas proativa, antecipando necessidades e obstáculos e trabalhando incansavelmente para garantir que as soluções sejam holísticas e alinhadas com a visão ampla da empresa.

Este comportamento de parceria implacável é o que permite que a Área de Tecnologia não só atenda às expectativas, mas também as exceda, transformando-se em um verdadeiro motor de inovação e sucesso organizacional.

Ao adotar este comportamento, os profissionais de TI demonstram sua compreensão da importância de uma colaboração genuína e de um esforço conjunto para a realização dos objetivos estratégicos.

No universo de uma organização onde as fronteiras entre os departamentos são cada vez mais difusas, e a interdisciplinaridade se torna um vetor de inovação e progresso, a figura do Parceiro Implacável emerge não apenas como um colaborador, mas como um catalisador de união.

Esta figura se destaca por ir além do próprio escopo de trabalho, propondo-se a entender e atuar nas interseções funcionais que conectam a TI às diversas áreas da empresa.

Isso envolve um entendimento profundo dos processos empresariais e a capacidade de antever como as tecnologias podem ser aplicadas para potencializar a atuação da organização como um todo.

A postura do Parceiro Implacável é caracterizada por uma proatividade estratégica, que impulsiona a interação constante e a comunicação eficaz entre os diversos níveis e setores da organização.

Este comportamento não se contenta com a mera resposta às solicitações, ele se antecipa, buscando compreender profundamente as necessidades e desafios enfrentados por outras equipes, para então oferecer soluções que não só resolvam problemas pontuais, mas que também fomentem o desenvolvimento contínuo e a inovação.

Além disso, a postura de Parceiro Implacável envolve uma perspectiva de longo prazo, na qual a visão estratégica e a missão da empresa são alavancas para a tomada de decisão e ação diária.

Esse profissional se esforça em manter um alinhamento coerente entre os projetos de TI e os objetivos maiores da empresa, garantindo que cada iniciativa tecnológica contribua de maneira significativa para os resultados do negócio.

Tal comprometimento implica em uma liderança que transcende a autoridade formal, exercendo influência através do exemplo, da motivação e do apoio contínuo às equipes.

O Parceiro Implacável é, portanto, um líder informal, um mentor e um ponto de referência para a inovação colaborativa. Ele entende que o sucesso na era digital é coletivo e que a tecnologia é um veículo para o sucesso compartilhado, e não um fim em si mesmo.

Por fim, ser um Parceiro Implacável é entender que a tecnologia é uma linguagem comum que, quando fluentemente falada em todas as esferas da organização, tem o poder de desbloquear novos horizontes de eficiência, criatividade e crescimento.

Em resumo, este comportamento é a pedra angular para a construção de uma cultura de TI que é ao mesmo tempo robusta e flexível, capaz de enfrentar os desafios do presente e se adaptar às incertezas do futuro.

Exceptional Provider

No ecossistema empresarial contemporâneo, a área de tecnologia não é uma ilha isolada, ela é um elo vital que interliga diversas facetas de uma organização.

Ou seja, apesar de fazer parte dos comportamentos e atribuições de uma área de tecnologia, comunicar e desenvolver ideias (Communicative Creator), executar seu trabalho individual com perfeição (Impeccable Executer), ou mesmo engajar e direcionar as atividades coletivas rumo ao sucesso (Relentless Partner), é necessário também considerar que uma área de tecnologia não é um fim em si mesma, ela é parte do todo, e em muitos casos a tecnologia é o principal meio para que a empresa alcance o sucesso.

O papel do Prestador Excepcional emerge neste cenário como um comportamento estratégico, que transcende a execução de tarefas e a comunicação de ideias, para se posicionar como um elemento de conexão e potencialização do negócio como um todo.

Este comportamento se baseia na premissa de que a tecnologia, quando alinhada com as necessidades e os objetivos de outras áreas da empresa, pode gerar valor

excepcional.

Não se trata apenas de prover soluções tecnológicas, mas de entregar essas soluções de forma que ressoem com as necessidades de cada departamento, criando assim uma percepção elevada de valor sobre a Área de Tecnologia.

Um Prestador Excepcional é aquele que compreende profundamente não só a própria tecnologia, mas também o negócio da empresa e o mercado em que ela atua.

Este profissional não se contenta em responder a requisitos, ele busca entender o que cada área da empresa almeja alcançar e como a tecnologia pode ser o veículo para esse alcance.

Esta abordagem promove um serviço de TI que é percebido como essencial, não apenas funcional, contribuindo significativamente para o sucesso da organização.

Além disso, o Prestador Excepcional é um protagonista na definição do branding de TI.

Através da excelência no serviço e da capacidade de antecipar e atender às necessidades do negócio de maneira inovadora e eficaz, este comportamento eleva a imagem da área de tecnologia, destacando-a como um parceiro estratégico e imprescindível para o sucesso empresarial.

O impacto deste comportamento é duplo: por um lado, reforça a relevância estratégica da TI dentro da empresa, por outro, fortalece a percepção de marca da Área de Tecnologia no mercado, atraindo talentos, parcerias e oportunidades de inovação.

Em suma, o Prestador Excepcional não apenas atende às demandas, mas eleva o patamar do que é esperado da tecnologia, estabelecendo novos padrões de excelência e colaboração para toda a empresa.

Passionate Owner

No âmago de uma área de tecnologia eficaz, palpita o coração do Dono Apaixonado, um comportamento que infunde paixão e senso de posse em cada membro da equipe.

Este comportamento é a força motriz que transforma a rotina de trabalho em uma missão pessoal, elevando a qualidade e a dedicação ao mais alto nível. A paixão pelo trabalho não apenas energiza o profissional, mas também catalisa a inovação e a excelência operacional.

Quando cada profissional abraça a mentalidade do Dono Apaixonado, ele não só executa suas responsabilidades com competência, ele se compromete com o sucesso de suas iniciativas como se fossem suas próprias.

Este sentimento de propriedade é contagioso, incentivando uma cultura de accountability e empreendedorismo dentro da área de tecnologia.

Além disso, ser um Dono Apaixonado significa ir além das expectativas, buscar soluções proativas e estar sempre atento a como cada ação impacta o negócio em sua totalidade.

Esta abordagem reflete não apenas um compromisso com a tarefa em mãos, mas também com o sucesso contínuo e a sustentabilidade da empresa.

Este comportamento também tem um efeito multiplicador no engajamento e na satisfação da equipe, pois cria um ambiente onde o orgulho pelo trabalho realizado é uma constante.

Um Dono Apaixonado vê cada projeto, cada linha de código e cada estratégia implementada não como uma obrigação, mas como uma extensão de si mesmo, o que aumenta a qualidade intrínseca do trabalho e o valor gerado para a empresa.

Em última análise, o comportamento do Dono Apaixonado é essencial para forjar uma área de tecnologia que não apenas responde às necessidades atuais, mas também antecipa e molda o futuro tecnológico da organização.

Este é um comportamento que não só define a excelência técnica, mas também exalta o papel humano essencial na tecnologia, celebrando a paixão e o comprometimento que cada indivíduo traz para a mesa.

Concluindo

As equipes de liderança no topo não são apenas agrupamentos de indivíduos talentosos, elas são entidades coletivas cujos comportamentos podem transformar significativamente o desempenho de toda uma organização.

O desenvolvimento intencional e direcionado desses comportamentos é crucial e requer um comprometimento contínuo e estratégias específicas, como horas de inovação ou análises mensais de falhas.

Por meio do desenvolvimento desses comportamentos, as equipes no topo não apenas aumentam sua própria eficácia, mas também estabelecem um padrão que, quando emulado por toda a organização, pode ser verdadeiramente revolucionário.

Portanto, o investimento em comportamentos coletivos robustos e em práticas de desenvolvimento focadas deve ser uma prioridade para qualquer equipe que aspire liderar com eficácia no cenário corporativo global.

Acredito profundamente a relevância dos comportamentos coletivos mencionados.

Em particular, a disciplina e a colaboração são aspectos que, quando bem desenvolvidos, podem transformar a dinâmica de uma equipe, garantindo que as reuniões sejam produtivas e que as decisões sejam tomadas de maneira consistente.

O alinhamento em torno de uma direção comum e a capacidade de impulsionar a inovação são igualmente críticos.

Implementar esses comportamentos em equipes de liderança não apenas aprimora a eficácia operacional, mas também molda a cultura organizacional de uma maneira que favorece o sucesso sustentável.