



**Líderes Seniores** desenvolvem e gerenciam objetivos operacionais e estratégicos da organização. Eles iniciam planos e programas para alcançar os objetivos de receitas e rentabilidade ou para satisfazer outras metas organizacionais significativas.

#### Exemplos de Posições

*Diretor Presidente, Vice-Presidente Sênior, Diretor Financeiro, Vice-Presidente de Operações, Gerente Geral*

## Competências

**Maturidade de Liderança** - Líderes Seniores servem como modelos de desempenho e comportamento organizacional, demonstrando humildade, confiança e coragem em seu papel de liderança.

**Comunicação de Liderança** - Eles geram um compromisso compartilhado com a organização, elevando o moral e incentivando a apropriação da missão, valores e objetivos.

**Perspicácia Organizacional** - Eles são capazes de reunir e avaliar com precisão as informações relacionadas aos canais formais e informais de comunicação e às relações de poder da organização.

**Processo Decisório Deliberativo** - Eles tendem a reunir, considerar e avaliar todas as informações relevantes para tirar conclusões lógicas antes de agir.

**Tomada de Decisão** - Eles tendem a assumir riscos calculados ao tomar decisões e agir, mesmo na ausência de todas as informações.

**Raciocínio Estratégico** - Líderes Seniores desenvolvem e ajudam a conduzir uma compreensão compartilhada de uma visão de longo prazo que descreve como a organização precisa funcionar agora e no futuro.

**Condução de Mudança** - Eles efetivamente criam uma visão de mudança e engajam outras pessoas para implementar o processo de mudança.

**Gestão Estratégica de Talentos** - Líderes Seniores atraem, contratam, engajam e desenvolvem pessoas talentosas para formar as competências necessárias para que a organização apresente altos níveis de desempenho.

## Comportamentos Representativos

- Serve como um modelo de referência e define um exemplo de liderança altamente plausível
- Comunica claramente a visão e a estratégia em todos os níveis organizacionais
- Aproveita as relações informais e canais de comunicação dentro da empresa, com uma clara compreensão de seu impacto organizacional
- Desafia premissas e o senso estabelecido ao lidar com diferentes questões
- Toma medidas decisivas em situações de alto risco
- Pensa estrategicamente para promover o crescimento ou obter vantagem competitiva
- Promove projetos inovadores e pioneiros
- Agrupa as pessoas certas para alcançar metas



### Modelo de Líder Senior

As principais responsabilidades de um Líder Sênior são liderar pessoas em todos os níveis organizacionais e conduzir a empresa para a melhor posição possível no mercado através do desenvolvimento de uma estratégia eficaz. Portanto, a maioria das competências críticas para este papel residem nas Dimensões de Liderança e Processo Decisório.

Liderança	Comunicação Ativa	Dinâmicas Interpessoais	Processo Decisório	Resolução de Problemas	Gerenciamento de Processos	Autogestão
Maturidade de Liderança	Influência e Persuasão	Sensibilidade Interpessoal	Processo Decisório Deliberativo	Criatividade e Inovação	Foco na Qualidade	Compostura e Resiliência
Comunicação de Liderança	Gestão de Conflitos	Foco no Atendimento	Tomada de Decisão	Raciocínio Analítico	Conformidade às Regras	Motivação para a Realização e Perseverança
Geração de Resultados	Negociação	Formação de Relacionamentos	Raciocínio Estratégico	Agilidade de Aprendizagem	Foco na Segurança	Autoconsciência
Condução de Mudança	Didática	Colaboração e Trabalho em Equipe	Cidadania Organizacional	Perspicácia Científica	Gestão de Processos	Adaptabilidade
Gestão de Inovação	Escuta Ativa	Perspicácia Organizacional	Pesquisa de Informações	Visão de Negócios	Administração do Tempo	Conforto na Ambiguidade
Formação de Equipe	Comunicação	Mentalidade Global			Planejamento e Definição de Prioridades	Iniciativa
Coaching e Desenvolvimento de Pessoas						Responsabilidade
Direcionamento						Profissionalismo
Delegação						Aprendizagem Contínua
Gestão Estratégica de Talentos						Foco Estendido na Tarefa
Gestão Baseada em Fatos						