

ASPÉCTOS DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO DESEMPENHO DOS LÍDERES DE EMPRESAS

João Vitor da Silva¹
Leandro Rennê Camilo²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo trazer uma breve reflexão sobre a influência da inteligência emocional no desempenho dos líderes dentro das empresas. Sua justificativa está em apontar a necessidade de se desenvolver tal expertise, para os profissionais que trabalham na linha de frente das empresas, otimizarem resultados e assim alcançar objetivos e metas estabelecidas.

PALAVRAS-CHAVE: influencia; inteligência emocional; desenvolver; líderes.

1. CONCEITOS DE LIDERANÇA

Segundo (JATOBÁ, 2010), liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas, transformando-o numa equipe que gera resultados. É a habilidade de motivar e influenciar pessoas, de forma ética e positiva, para que contribuam voluntariamente e com entusiasmo para alcançarem os objetivos da organização.

Já para (VOIGTLAENDER; BEILER; WALKOWSKI, 2008), o líder atua com influenciador frente ao seu grupo, para que executem as funções que a empresa necessita, conduzindo-os na direção que sozinhos seria muito dificultoso. Devendo apresentar oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal, mostrando que é possível colocar o grupo em condições de avançar e também aprender com os erros.

Apontando o papel de um líder para os dias atuais, (COVEY, 2003) aponta que o papel do líder no século XXI não é “gerenciar a mudança”, mas sim gerar o próprio futuro incorporando no cenário que se está modificando, em um conceito que ele determina como “liderar a mudança”.

¹ Pós graduando pela Faculdade de Educação, Tecnologia e Administração de Carrapó

² Doutorando em Agronegócios pela Universidade Federal da Grande Dourados

ASPÉCTOS DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO DESEMPENHO DOS LÍDERES DE EMPRESAS

A condução de uma liderança é a forma de dirigir um grupo de pessoas. Todos os líderes precisam estar preparados para orientar os que fazem parte de sua equipe diante das intempéries diárias. Adquirir habilidades para passar funções, incentivar e cobrar. A atitude comportamental de um líder interfere diretamente nos resultados, por isso precisamos de bons profissionais para exercer cargos de liderança.

(HUNTER, 2004, p. 25) define a liderança como:

“a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum”.

O autor cita que a liderança deve estar a serviço dos liderados, quando o líder é empático aos seus liderados, todos tendem a se demonstrar empenhados para uma maior produtividade e engajamento dentro da organização.

2. DESAFIOS DO LÍDER NA CONTEMPORANEIDADE

O mundo corporativo passou por mudanças consideráveis no último século. Isso afetou diretamente o comportamento das pessoas que formam a estrutura das empresas, colaboradores, líderes e o clima organizacional (RIZZOTTO, 2019).

Na visão de (SANT’ANNA, 2012), os líderes tendem a enfrentar os seguintes desafios:

a) Capacidade de lidar com a multiculturalidade: Capacidade de saber quais os valores e realidade cultural onde a empresa está instalada.

b) Desenvolver equipes com elevada diversidade: O grande desafio apresentado é ter uma equipe com pessoas novas, nunca a organização terá uma equipe formada a vida inteira. Pessoas novas entrarão para suprir as necessidades no momento em que outras saem e é nesse momento a grande importância ter uma equipe preparada e madura para lidar com essas trocas.

c) Desenvolver redes de relacionamento: Ter visão da importância da rede de relacionamentos, seja ela interna ou externa é de grande importância. Pois são esses relacionamentos que fazem as coisas acontecerem. O líder deve investir tempo nisso por que é através destes relacionamentos que a empresa terá sustentabilidade interna e externamente.

d) Liderar em ambientes dinâmicos: Conseguir de forma cada vez mais rápida tomar decisões e estar confortável com elas. Ter uma leitura muito precisa das pessoas,

através das emissões e sinais físicos, captar esses sinais e entender a melhor maneira de lidar com a situação.

O estilo e comportamento do líder deve estar em harmonia com a realidade organizacional da empresa, pois dentro de cada grupo o mesmo deve atuar de maneira diferente, cabe ao líder identificar a melhor maneira de conduzir cada grupo dentro da empresa. A adaptação do líder frente ao grupo liderado pode acontecer de maneira agradável, rápida e eficaz, mas pode exigir muito esforço por parte do líder para converter grupos resistentes em grupos compreensíveis e comprometidos. Como da mesma maneira isso não pode acontecer e o líder tenha que se retirar devido a falta de influência sobre o grupo.

3. TIPOS DE INTELIGÊNCIA

De acordo com (DE ASSUNÇÃO, 2019), são evidenciadas nove inteligências, sendo elas:

- a) Lógica-matemática: essa inteligência simplifica a capacidade linear de pensamentos lógicos e dedutivos.
- b) Linguística: competência de comunicar-se com clareza.
- c) Musical: capacidade de melhor percepção na hora de diferenciar tipos de sons, arranjos musicais. Essa inteligência pode ter conexão com o lado emocional das pessoas.
- d) Espacial: habilidades em elaborar representações mentalmente, ágil imaginação e competências artísticas.
- e) Corporal conestésica: capacidade de melhor performance entre o corpo e a mente.
- f) Intrapessoal: facilidade em entender os princípios sentidos.
- g) Interpessoal: capacidade de perceber as emoções e sentimentos dos indivíduos.
- h) Naturalista: capacidade para interpretar e entender melhor o universo.
- i) Existencial: percepção para entender melhor a existência dos seres humanos, e qual o sentido de sua existência.

Já para (FALSARELLA; JANNUZZI; SUGAHARA, 2014), apontam dois tipos de inteligência que fazem a diferença dentro das organizações, sendo elas Inteligência Organizacional e Inteligência Competitiva.

ASPÉCTOS DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO DESEMPENHO DOS LÍDERES DE EMPRESAS

a) A Inteligência Organizacional, refere-se ao tempo de resposta para a tomada de decisão.

b) Inteligência Competitiva, refere-se ao acompanhamento do ambiente competitivo que a organização está participando, sempre buscando estar à frente da concorrência.

Segundo (BASTOS; BERGAMINI; DALPIAS, 2018), as organizações passaram a exigir cada vez mais profissionais emocionalmente preparados, tendo como a motivação humana para o trabalho, um diferencial competitivo entre os profissionais. Tendo em vista as intensas transformações no campo político, econômico, social e humano, atingindo e influenciando as organizações. Desta maneira as empresas precisam de colaboradores cada vez mais capacitados, que passem a produzir mais em muito menos tempo, e que emocionalmente falando sejam estáveis e inteligentes.

4. CONCEITOS DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Segundo Daniel Goleman (1995), a inteligência emocional pode ser dividida em cinco áreas principais:

1) Autoconsciência: permite que os indivíduos reconheçam, observem, discriminem e rotulem seus sentimentos e emoções. Essa capacidade nos permite controlar nossas emoções a cada momento, e isso é fundamental para o julgamento emocional e a auto compreensão. Significa ter uma compreensão profunda de suas emoções, forças, fraquezas, necessidades e motivações. As pessoas que estão mais seguras de seus sentimentos levam suas vidas melhor porque estão mais conscientes de como pensam sobre suas escolhas pessoais.

2) Automotivação: Essa competência é responsável pelo alto nível de otimismo, confiança e esperança do sujeito, mesmo em meio a situações adversas. A partir do autoconhecimento e do entendimento de si mesmo, você pode descobrir qual é a sua maior motivação e usá-la a seu favor ou não. Essa capacidade está relacionada à capacidade de canalizar a emoção a serviço de um objetivo ou realização pessoal e de se tornar altamente produtivo e eficaz em tudo o que você faz.

3) Autocontrole: É a capacidade de administrar os próprios sentimentos e adaptá-los a cada situação vivenciada para atingir os objetivos traçados. Lidar com os sentimentos de forma adequada é uma habilidade que se desenvolve na autoconsciência. Quando

podemos reconhecer as emoções que estamos sentindo, podemos entendê-las e trabalhar com elas de maneira diferente.

4) Empatia: É uma habilidade que se desenvolve na autoconsciência emocional, permite entender as expressões não verbais do outro, reconhecer suas necessidades e desejos, e isso permite que relacionamentos mais efetivos sejam construídos.

5) Sociabilidade: é a capacidade de interagir com outras pessoas e usar habilidades sociais para aprofundar as relações sociais. Aqueles com essa competência podem substituir os sentimentos negativos sobre as pessoas ao seu redor por sentimentos positivos, tornando os relacionamentos mais verdadeiros, profundos e duradouros.

Segundo (VALENTE, 2019), a inteligência emocional é definida como o grupo de capacidades interrelacionadas: capacidade para perceber e expressar emoções; capacidade de criar emoções que auxiliem o pensamento; capacidade para compreender emoções; e capacidade para gerir e regular emoções, de modo a promover o crescimento emocional e intelectual.

Santos (2011) afirma que as pessoas com inteligência emocional têm uma grande capacidade de se conectar com os outros. Ele observa que os indivíduos definidos como emocionalmente inteligentes são pessoas que podem se adaptar facilmente às mudanças em seu contexto.

Já (DOMINGUES et al., 2018), diz que a inteligência emocional é definida como a habilidade de identificar os significados das emoções e suas relações e raciocinar e solucionar problemas com base neles. Assim, a inteligência emocional é vista como a aptidão de perceber emoções, entender sentimentos relacionados as emoções, compreender as informações dessas emoções e administra-las.

Na visão de (ASSUNÇÃO, 2014), destaca que a inteligência emocional é a competência de desenvolver novos desafios, onde pode estar profundamente cinco elementos, como: autopercepção, motivação, auto regulação, empatia e talento natural para relacionamentos.

Entretanto a inteligência emocional se apresenta como a destreza de compreender sentimentos e emoções, de si mesmo e das pessoas que nos cercam. Habilidade que pode ser utilizada para que em situações de estresse essas emoções, interfiram o mínimo possível, para assim transmitir ao ambiente um ar mais confortável e seguro. Sendo assim os colaboradores poderão desempenhar as tarefas necessárias com o menor nível de estres.

ASPÉCTOS DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO DESEMPENHO DOS LÍDERES DE EMPRESAS

Desta forma, podemos afirmar que, compreender os conceitos de inteligência emocional, aperfeiçoá-los e colocá-los em prática, tende a fornecer um ambiente agradável para os subordinados, proporcionando um possível aumento na qualidade de vida da equipe que conseqüentemente afetará positivamente a sua produtividade.

5. RELAÇÃO ENTRE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E LIDERANÇA

Conforme diz (BASTOS; BERGAMINI; DALPIAS, 2018), as pessoas inteligentes emocionalmente carregam consigo habilidade de controle sobre suas emoções, desenvolvem a autoconsciência, autocontrole, automotivação, empatia, exibindo um bom convívio com a sociedade e um bom relacionamento interpessoal para alcançar os objetivos organizacionais. Um conjunto de habilidades que um líder precisa desenvolver, para desempenhar o seu papel frente a equipe.

(BATOOL, 2013), nos mostra como as características da inteligência emocional influenciam no desempenho do líder:

a) Autoconsciência: Se você é autoconsciente, sempre sabe como está se sentindo e como suas emoções e suas ações podem afetar as pessoas ao seu redor. Ser autoconsciente em uma posição de liderança também significa ter uma imagem clara de seus pontos fracos e fortes. E significa ter humildade.

b) Autocontrole: Os líderes que tem o autocontrole, conseguem se portar de forma eficaz em momentos de estresse e raramente atacam verbalmente seus subordinados. Autocontrole tem a ver com estar no controle, esse elemento de inteligência emocional também abrange flexibilidade do líder e compromisso com a responsabilidade pessoal.

c) Automotivação: Líderes automotivados trabalham conscientemente em direção aos seus objetivos. Conseguem ter padrões elevados de qualidade em seu trabalho.

d) Empatia: Para os líderes, ter empatia é fundamental para gerenciar uma equipe ou organização de sucesso. Líderes com empatia tem a capacidade de se colocar no lugar do outro. Eles ajudam a desenvolver as pessoas em sua equipe, desafiam outros que estão agindo de forma injusta e possui uma postura diferenciada para dar feedbacks e ouvir quem precisa.

e) Habilidades sociais: Líderes que se saem bem nesse elemento da inteligência emocional são ótimos comunicadores. Eles são abertos a ouvir notícias ruins e boas e são

especialistas em fazer com que a equipe os apoie e fiquem entusiasmados com a nova missão ou projeto. Líderes com boas habilidades sociais também são bons em gerenciar mudanças e resolver conflitos. Eles dão exemplo através de seu próprio comportamento.

Como citado por (REZENDE, 2006) pode se afirmar que o sucesso da organização depende das decisões tomadas por seus gestores e seus colaboradores. E a cada dia que se passa essas decisões devem ser tomadas no menor espaço de tempo e de maneira assertiva, pois danos irreparáveis podem ser causados.

REFERÊNCIAS

BASTOS, C. R.; BERGAMINI, G. B.; DALPIAS, É. C. OS PILARES DA LIDERANÇA E SUA INFLUÊNCIA SOBRE O DESEMPENHO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL: Imagem: StockPhotos. Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente, v. 9, n. 2, p. 750–759, 15 dez. 2018.

DE ASSUNÇÃO, J. T. VITÓRIA DA CONQUISTA, BAHIA, BRASIL. p. 358, 2019.

DOMINGUES, J. et al. Inteligência emocional do funcionário como substituto da liderança transformacional. Revista Ciências Administrativas, v. 24, n. 3, 2018.

FALSARELLA, O. M.; JANNUZZI, C. A. S. C.; SUGAHARA, C. R. Planejamento Estratégico Empresarial: proposta de um Sistema de Inteligência Organizacional e Competitiva. RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, v. 12, n. 2, p. 193–216, 28 maio 2014.

SANT'ANNA, A. D. S. L liderança: o que pensam executivos brasileiros sobre o tema? SÃO PAULO, v. 13, n. 6, p. 29, 2012.

VALENTE, S. Influência da inteligência emocional na gestão de conflito na relação professor-aluno(s). Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación, v. 6, p. 101–113, 1 dez. 2019.

VIDOR, G. UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL. p. 64, 2019.

VOIGTLAENDER, K.; BEILER, G.; WALKOWSKI, M. LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES. p. 1028.

KAFETSIOS, K., & ZAMPETAKIS, L. A. Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44(3), 712-722. 2008. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2007.10.004>. Acesso em 22 abril 2019.

MELÃO JÚNIOR, H. Introdução aos testes de QI. Sigma Society. 2004. Disponível em http://www.sigmasociety.com/artigos/introducao_qi.pdf. Acesso em 14 abril 2019.