EDITORA MANUAL
LIVRO: ADMINISTRAÇÃO EM FOCO – TENDÊNCIAS E PRÁTICAS DE PESQUISA
ISBN: 978-65-00-76916-6 DOI: 10.29327/5328918
ORGANIZADORES: Me. Afonso Henrique Souza de Assis; Me. Mirabel Silva dos Santos

CAPÍTULO 6

IMPORTÂNCIA DE DESENVOLVER A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E A RESILIÊNCIA PARA OS LÍDERES

Luis Fernando Gonçalves Rabelo

RESUMO

Este paper objetiva analisar artigos e livros sobre o temas Inteligência emocional (IE) e Liderança, buscaremos evidenciar revelar a importância do desenvolvimento da IE e resiliência para o líderes. Ao longo dos estudos, com base em 2 artigos e 1 livro, obtidos através de pesquisas no google acadêmico, onde constatou-se que a IE e a resiliência são competências essenciais para os líderes entregarem bons resultados, pois com essas competências bem desenvolvidas, há maior probabilidade de os líderes conseguirem fortalecer, engajar e desenvolver suas equipes. Diante desses dados, o paper pode também contribuir em evidenciar a existência de ferramentas que podem ser usadas para o desenvolvimento dos indivíduos e também ressaltar que pra que o desenvolvimento aconteça é necessário que haja disposição e comprometimento dos indivíduos a serem desenvolvidos e da própria organização que precisa estimular o desenvolvimento, ser sigilosa com as informações obtidas no processo e sobretudo valorizar os resultados obtidos neste desenvolvimento e que o desenvolvimento precisa ser contínuo.

Palavras-chave: Inteligência Emocional. Desenvolvimento. Líder. Resiliência. Gestão. Ferramentas.

ABSTRACT

This paper aims to analyze articles and books on the theme Emotional Intelligence (IE) and Leadership, we will try to reveal the importance of the development of EI and resilience for leaders. Throughout the studies, based on 2 articles and 1 book, obtained through research in google academic, where it was found that EI and resilience are essential competencies for leaders to deliver good results, because with these well-developed skills, leaders are more likely to be able to strengthen, engage and develop their teams. Given these data, the paper can also contribute to evidence the existence of tools that can be used for the development of individuals

and also highlight that for the development to happen it is necessary that there is a willingness and commitment of the individuals to be developed and the organization itself that needs to stimulate development, be confidential with the information obtained in the process and above all value the results obtained in this development and that the development needs to be continuous.

Keywords: Emotional Intelligence. Development . Leader. Resilience. Management. Tools.

INTRODUÇÃO

Ferrari e Ghedini (2021) mencionam que a Inteligência Emocional (IE) pode ser caracterizada como a habilidade de lidar com as próprias emoções. Rigo e Giotto (2019) demonstram que é fato que a IE foi por muito tempo deixada de lado no contexto das organizações, sendo muito valorizada a racionalidade, inclusive para conter ou esconder as emoções, de modo que, demonstrar emoções no ambiente de trabalho poderia ser interpretado até mesmo como falta de profissionalismo e racionalidade.

Por muito tempo permeava o consenso da racionalidade no contexto organizacional, onde concepções de desejos, crenças ou pensamentos eram totalmente desconsiderados. O comportamento era visto como resultado de uma resposta da nossa cognição unicamente. Ou seja, as emoções não eram validadas e nem estariam sendo observadas dentro das empresas.

Para Gonzaga e Rodrigues (2018) a mudança de paradigmas quanto a demonstrar sentimentos no trabalho aconteceu a partir dos anos 80, em virtude do avanço das pesquisas em neurociências, onde foram apresentadas perspectivas de que nossa não temos pleno controle da nossa consciência e que os pensamentos são afetados por nossas crenças, percepções e por nossas emoções.

Gonzaga e Rodrigues (2018) afirmam que, pessoas com mais inteligência emocional conseguem desempenhar melhor suas funções, uma vez que por meio de suas competências sociais elas têm melhores relacionamentos com suas equipes, pares, chefes e demais stakeholders. Importante também destacar que pessoas com alto nível de IE conseguem identificar onde concentrar sua atenção e energia.

Dessa forma, muitas organizações hoje buscam fornecer meios para que seus colaboradores possam desenvolver a IE e a resiliência, sendo que para que esse desenvolvimento seja possível, existem várias ferramentas e discutiremos sobre algumas delas neste paper.

Pensando nisso, o presente paper têm como objetivo a revisão sistemática de livros e artigos que tratam sobre Inteligência Emocional, resiliência e liderança. Buscando trazer contribuições no que diz respeito a importância de desenvolver a inteligência emocional e a resiliência para os líderes.

IMPORTÂNCIA DO DESENVOLVIMENTO DA IE E DA RESILIÊNCIA PARA OS LÍDERES

A IE tornou-se competência essencial para que os indivíduos tenham sucesso dentro de suas organizações, sendo necessária a busca contínua por desenvolvimento também desta importante competência. Para os líderes em especial, diversos estudos, publicações e periódicos destacam o papel fundamental para a entrega dos resultados esperados.

Gonzaga e Rodrigues (2018) destacam que a proposta do desenvolvimento da IE é que o indivíduo reconheça suas fraquezas e forças emocionais, e possa desenvolver sua IE de modo a aproximar o campo cognitivo com o universo emocional e afetivo, por meio de treinamentos, workshops e coaching.

Rigo e Giotto (2019) apontam que dois estudos apontaram a associação de IE com dois estilos de liderança muito valorizados pelas organizações, o primeiro estudo de realizado por Kim e Kim (2017) associa a IE com a liderança transformacional, estilo de liderança que estimula o desenvolvimento contínuo do liderado, onde o líder assume o papel de facilitador deste processo. Já o segundo estudo feito por Miao (2018) faz a associação entre IE e a liderança autêntica, estilo de liderança que é marcado por fortes valores éticos, morais e de autenticidade.

Portanto, para que o líder possa desempenhar com excelência suas funções e gerir suas equipes para os melhores resultados, é essencial o desenvolvimento contínuo também de sua

IE, o que proporcionará melhores relações com seus liderados, sabendo lidar com acontecimentos inesperados, tendo racionalidade para enfrentar momentos difíceis que exijam resiliência e gestão das emoções. Esse desenvolvimento contínuo da IE consequentemente formará equipes mais fortes e engajadas.

Conforme demonstrado na literatura existem ferramentas úteis para este desenvolvimento, as quais mostraremos algumas citadas na literatura. É útil ao trabalho de desenvolvimento emocional fazer uso de ferramentas complementares de análise, como pesquisas de clima organizacional, devolutivas de avaliações de desempenho, mapeamentos de competências comportamentais, objetivos organizacionais, testes de personalidade e avaliações complementares de expectativas dos grupos de trabalho em relação à evolução das tarefas. Essas informações podem servir de base para identificação de problemas emocionais do grupo específico, assim como para desenho dos workshops e dinâmicas associadas ao desenvolvimento de IE (Gonzaga e Rodrigues, 2018, p.42).

Gonzaga e Rodrigues (2018) também destacam que as ferramentas de desenvolvimento da IE, podem ser entendidas como coaching emocional, e que para este trabalho de tenha possa ser iniciado, são necessária algumas características dos indivíduos a serem desenvolvidos, que garantirão a aderência e a continuidade, sendo elas, o interesse dos indivíduos em identificar e explorar suas fraquezas e forças emocionais, empenho na execução do que for proposto para o desenvolvimento e que a própria organização tenha abertura para manter o sigilo das informações e também em valorizar os desafios do processo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este paper teve como objetivo verificar na literatura entre livros e artigos a importância de desenvolver a inteligência emocional e a resiliência para os líderes. As análises foram realizadas em 2 artigos científicos e 1 livro que possuem relação com o tema analisado. Ao longo do trabalho, pudemos verificar a relação intrínseca entre a IE e o engajamento e

performance de equipes. Dessa forma pudemos concluir que é imprescindível para os líderes o desenvolvimento contínuo de sua IE e consequentemente da resiliência.

É possível também concluir que a IE trata-se de uma competência que pode ser desenvolvida, e que existem ferramentas como pesquisas de clima organizacional, devolutivas de avaliações de desempenho, mapeamentos de competências comportamentais, objetivos organizacionais, testes de personalidade, cursos e workshops que podem contribuir para o desenvolvimento contínuo da IE dos líderes e dos liderados. Entretanto, cabe ressaltar que o desenvolvimento só é efetivo com a disposição e comprometimento dos indivíduos a serem desenvolvidos e da própria organização que precisa estimular o desenvolvimento, ser sigilosa com as informações obtidas no processo e sobretudo valorizar os resultados obtidos neste desenvolvimento e que este desenvolvimento precisa ser contínuo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Gonzaga, A. R. e Rodrigues, M. C. (2018). Inteligência Emocional nas Organizações. Rio de Janeiro: Editora Unilasalle.

Rigo, T. R. e Giotto, O. T. (2019). Inteligência Emocional e Liderança: Revisão Sistemática. Disponível em 04 dezembro, 2021, de http://repositorio.uricer.edu.br/handle/35974/327. Acessado em 13 de março de 2023.

Ferrari, S. R. e Ghedini, T. (2021). Inteligência Emocional e Liderança: Revisão Sistemática da Literatura. Disponível em 26 setembro, 2021, de http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1278. Acessado em 13 de março de 2023.