



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA FORMAÇÃO DE LÍDERES NAS ORGANIZAÇÕES MODERNAS

Luis Carlos Santos Dutra

Faculdade Alfredo Nasser

admluiscarlos@hotmail.com

RESUMO: O objetivo geral deste artigo científico é verificar as vantagens que a Inteligência Emocional traz para a formação dos líderes nas organizações modernas, identificando as competências emocionais desses influenciadores, e investigar as contribuições da IE para a educação de futuros líderes. Considera-se, que a junção do quociente de inteligência (QI) e a inteligência emocional são fatores determinantes para alcançar o sucesso não só no meio organizacional, mas também na vida pessoal. Como elemento de autodesenvolvimento e gestão, a IE promove a capacitação para habilidades que envolvem a automotivação e persistência, mesmo diante de frustrações vindas de projetos e objetivos não alcançados. Também facilita controlar impulsos, e canalizar as emoções para situações apropriadas e estimular a pessoa a liberar seus talentos, potencializando seu engajamento nos processos que participa e, assim, tornar uma excelente intermediadora e gestora de conflitos. Em ambientes altamente competitivos e transformadores, a Inteligência Emocional mostra-se como uma competência essencial para novos líderes e gestores. O trabalho em equipe e a liderança são fortemente influenciados pelos conflitos existentes e pela má liderança. Para alcançar resultados com mais qualidade, é preciso saber gerenciar o *estresse* do ambiente organizacional e vencê-lo, solucionando os conflitos internos e externos por meio de mediações eficazes. A metodologia utilizada para elaborar este artigo, foi bibliográfica, aplicada e exploratória, os dados obtidos foram tratados de forma quantitativa. Os resultados evidenciam que os líderes possuem um nível considerado bom de Inteligência emocional.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança, Inteligência emocional, Líder.

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização, grandes evoluções ocorreram principalmente nas telecomunicações, nos meios de transportes e nas inovações tecnológicas, promovendo grandes mudanças nas organizações, deixando o ambiente organizacional intensamente competitivo devido às exigências dos clientes internos e externos.

¹ Acadêmico do curso de administração do 8º período matutino, da Faculdade Alfredo Nasser. Artigo apresentado para conclusão de curso e obtenção de título de bacharel em administração, sob a orientação da Vitória Augusta Braga de Sousa, Doutora.

Em razão dessas mudanças as organizações esperam mais comprometimento das pessoas deixando-as mais ansiosas, desencadeando alto nível de *stress* no seu dia a dia e até mesmo pela ausência de tempo para o lazer. Com isso, torna-se necessário cada vez mais aprender, a identificar, gerenciar e controlar nossas emoções no ambiente empresarial para obter uma melhor qualidade de vida no trabalho.

A definição de Inteligência Emocional tem seu surgimento no âmbito acadêmico, em 1990, formalizado pelos pesquisadores, Peter Salovey, da universidade de Yale e John Mayer, da universidade de New Hampshire, que aplicou o termo na literatura científica por meio de dois artigos (Golemam, 2012).

Grandes chefes executivos *Office* (CEOs) são contratados por seu intelecto e habilidades empresariais e despedidos por ausência de Inteligência emocional. Atualmente as organizações valorizam muito a saúde mental do seu capital intelectual, no sentido de que emoções perturbadoras e relacionamentos nocivos já foram identificados como grandes fatores de risco para futuras doenças.

Pretende-se alcançar com esse artigo o seguinte objetivo geral: Analisar quais as vantagens que a Inteligência Emocional traz para a formação dos líderes nas organizações modernas.

Objetivos específicos da pesquisa:

- Identificar as competências do líder emocionalmente inteligente;
- Investigar as contribuições da inteligência emocional para os líderes nas organizações.
- Verificar as vantagens que a Inteligência Emocional traz para a formação dos líderes nas organizações modernas.

Assim o artigo justifica-se por ser de grande relevância na vida das organizações modernas e altamente competitivas. Gerenciar nossas vidas emocionais com mais autoconsciência, autocontrole, consciência social e serenidade.

2 METODOLOGIA.



Foi realizado um questionário com 32 perguntas, aplicado a 38 pessoas que exercem o papel de liderança dentro de organizações e instituições em diversas áreas. Foram entrevistados treze líderes do sexo masculino e vinte cinco do sexo feminino, com idades entre 25 e 45 anos, entre os dias 5 e 10 de maio de 2015. O questionário foi adaptado dos estudos de inteligência emocional elaborado por Caruso e Salovey (2007), que reúnem as habilidades de inteligência emocional em quatro partes: identificando as emoções, utilizando as emoções, compreendendo as emoções e administrando as emoções. O autor considera um líder emocionalmente inteligente quando sua somatória de habilidades fica acima de 9.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A primeira habilidade constatou-se que: os líderes apresentaram uma pontuação alta, de 10 pontos. Isso expressa que os líderes às vezes sabem identificar bem como as pessoas se sente; que dialogam sobre sentimentos com seus liderados; demonstram como se sentem aos outros com suas expressões emocionais.

A segunda habilidade atingiu uma pontuação 12, considerada alta. Os líderes usam seus sentimentos para terem uma compreensão mais aguçada das outras pessoas e assim, melhorarem o modo de vida como pensam e decidem no cotidiano. Caruso e Salovey (2007), líderes com autogerenciamento das suas emoções são indivíduos criativos; inspiram seus liderados para atingir metas; priorizam o que é mais relevante diante de situações adversas.

Na terceira parte a pontuação ficou entorno de 11 pontos. Os líderes possuem um vocabulário emocional mediano, conseguem tirar conclusões às vezes sobre seus liderados, sabem quais as coisas certas a dizer, preveem o que eles sentem, entendem quando estão em situação de conflito.

A última habilidade apresentou 13 pontos, demonstraram que as emoções modelam a tomada de decisões e fortalecem de maneira precisa o comportamento adaptativo; conseguem animar, acalmar ou manter o humor conforme a necessidade ou a situação; administram devidamente seus humores e são flexíveis. Gestores com habilidade para administrar sentimentos possuem bom autocontrole emocional,



temperamento ordeiro, pensam com clareza ao experimentar emoções fortes, tomam decisões baseadas na emoção e na razão.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se que os gestores que trabalham com seus liderados a inteligência emocional são destacados pela sua resiliência tanto no âmbito profissional e individual, impactando de maneira holística a organização, podendo ser considerado nas organizações contemporâneas fator essencial para o sucesso.

Conclui-se que as competências emocionalmente inteligentes exigidas pelas organizações modernas aos seus líderes e futuros gestores são: autoconhecimento de suas emoções e comportamental, desenvolver ferramentas para mediar conflitos, responsabilizar-se pelo sucesso e fracasso da equipe, ser flexível, habilidade de gerenciar emoções e *stress*, capacidade de relacionar-se com as pessoas, dar *feedback* assertiva, ser resiliente e desenvolver sua automotivação.

Os resultados alcançados podem ser observados no sucesso e felicidade das pessoas e organizações do mercado emergente e exigente de hoje. Os resultados negativos são constatados nas dificuldades e tendências depressivas da grande maioria dos profissionais e organizações que ainda não assumiram a necessidade de investir na IE.

Sucintamente, líderes emocionalmente inteligentes estão sempre aptos a aprender, mesmo que seja com as próprias falhas, e é possível para as pessoas de todas as idades tornarem-se mais social e emocionalmente competentes. Saber administrar os próprios sentimentos e os alheios também é uma habilidade tão valorizada quanto o preparo técnico para uma carreira bem sucedida.

REFERÊNCIAS

BITTEL, Lester R. **Supervisão eficaz**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

CARUSO, David R.; SALOVEY, Peter. **Liderança com inteligência emocional: liderando e administrando com competência e eficácia**. 1 ed. São Paulo: M. Book do Brasil Editora Ltda. 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7º ed. Ver. e atual.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.



GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOLEMAN, Daniel, Ph. D. **Inteligência emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 1 ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo**: uma história sobre a essência da liderança. 1 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6 ed. 5 reimpr. São Paulo, Atlas 2007.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SÀ, Martins Lopes de. **Ética Profissional**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. Ed. rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.