

COMO EXERCER UMA LIDERANÇA ASSERTIVA POR MEIO DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Nathália Regina Grotto de CARVALHO¹
Tassiany MARESSA²

Os líderes verdadeiramente efetivos se distinguem por seu alto grau de inteligência emocional, que inclui o autoconhecimento, autocontrole, motivação, empatia e habilidades sociais.
Daniel Goleman.

RESUMO: Nos dias atuais, vimos uma crescente busca por profissionais qualificados por meio das empresas, não somente intelectualmente, mas também inteligentes emocionalmente. Profissionais que estejam aptos a exercer liderança sobre pessoas, grupos e equipes de forma assertiva, neutralizando a maior quantidade possível de conflitos dentro de uma organização. A falta desse profissional tem acarretado em perdas significativas no mercado de trabalho, profissionais extremamente talentosos que todavia se sentiram prejudicados pela falta de um líder que demonstrasse empatia e até mesmo que os fizesse sentir que são reconhecidos profissionalmente, fazendo que optassem por outras propostas menos vantajosas financeiramente, porém que agregasse respeito, reconhecimento de suas habilidades entre outras variáveis importantes no que se refere a sucesso profissional. Temos um cenário no qual é essencial a reciclagem dos líderes que temos hoje na frente de muitas empresas, qualificando-os para o tipo de líder que o mercado está buscando, e aqueles que não se aperfeiçoarem certamente estarão aquém de seus colegas de profissão que colocarem em prática o método para exercer uma liderança assertiva por meio da inteligência emocional.

Palavras-chave: Liderança. Inteligência. Inteligência Emocional. Equipe. Mercado de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Após o término de cada parágrafo dar somente um enter. O presente artigo o teve por eixo teórico central, apresentar as formas de exercer uma liderança assertiva por meio da inteligência emocional. O mesmo relatou a importância de saber lidar com as próprias emoções, e também com as emoções alheias, visando

¹ Discente do 2º ano do curso de Administração do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. E-mail: nathaliagrotto.pdg@gmail.com.

² Docente do curso de Administração do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestrando em Serviço Social pela Faculdade “Pontifícia Universidade Católica - SP” e-mail: tassiany.maressa@hotmail.com.

transformar conflitos em oportunidades. Esse tema é relevante por tratar da forma como se deve liderar, levando em consideração as diferenças de personalidade de cada indivíduo, visto que muitas organizações têm perdido profissionais qualificados que acabaram frustrados e desmotivados no ambiente laboral, gerando conflitos interpessoais, que apresentam consequências indesejáveis para o bom desempenho da organização, o que de fato prejudica tanto no cumprimento das tarefas quanto o bem-estar das pessoas.

As questões tratadas neste artigo foram a falta de qualificação do profissional que exerce liderança de forma errônea, formas de usar a inteligência emocional para alcançar uma liderança assertiva dentro de uma organização, como transformar conflitos em oportunidades.

Para que seja possível liderar pessoas, primeiramente é necessário conhecer a si mesmo, decifrar os próprios sentimentos e entendê-los. Desenvolver a inteligência emocional como estratégia de exercer a liderança.

O artigo estará organizado no primeiramente referindo-se sobre o que é Inteligências Emocional, logo após é discutido sobre o tema Liderança, as consequências da falta de um líder emocionalmente saudável e inteligente, e ainda as grandes perdas de profissionais talentosos em decorrência da falta de tato das empresas em relação aos funcionários.

Como metodologia foi utilizada pesquisa na internet sobre o assunto relacionado e também pesquisa bibliográfica com reflexão crítica sobre o tema e reflexão da aluna.

Os elementos que devem constar da introdução de um artigo científico são: a delimitação do assunto, justificativa do tema, relevância social, objetivos, referencial teórico-metodológico.

2 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Inteligência emocional é um conceito relacionado com a chamada "inteligência social", presente na psicologia e criado pelo psicólogo estadunidense Daniel Goleman. Um indivíduo emocionalmente inteligente é aquele que consegue identificar as suas emoções com maior facilidade.

Uma das inúmeras vantagens das pessoas emocionalmente inteligentes, é a capacidade de se auto motivar e seguir em frente, mesmo após frustrações e desilusões.

Entre as características da inteligência emocional está a capacidade de controlar impulsos, canalizar emoções para situações adequadas, praticar a gratidão e motivar as pessoas, além de outras qualidades que possam ajudar a encorajar outros indivíduos.

O "controle" das emoções e sentimentos, com o intuito de conseguir atingir algum objetivo, atualmente, pode ser considerado com um dos principais trunfos para o sucesso pessoal e profissional. Por exemplo, uma pessoa que consegue se concentrar no trabalho e finalizar todas as suas tarefas e obrigações, mesmo se sentido triste, ansiosa ou aborrecida.

A inteligência emocional, para grande parte dos estudiosos do comportamento humano, pode ser considerada mais importante do que a inteligência mental (o conhecido QI), para alcançar a satisfação a nível geral.

As pessoas com prática emocional bem desenvolvida têm mais probabilidade de sentirem-se satisfeitas e serem eficientes em suas vidas, dominando os hábitos mentais que fomentam sua produtividade; as que não conseguem exercer algum controle sobre a vida emocional travam batalhas internas que sabotam sua capacidade de se concentrar no trabalho e pensar com clareza.
(GOLEMAN, 1995 P. 26)

2.1 Liderança

O conceito de liderança assertiva tem como base a capacidade de se adequar ao momento oportuno, de moldar seu estilo de liderança com a finalidade de extrair sempre o melhor de seus liderados. Isso significa que em certos momentos você será autoritário e em outros afetivo, sempre visando extrair o melhor da equipe.

Atualmente o papel do líder tem sido de fundamental importância em qualquer tipo de ambiente, especialmente quando se trata de ambientes corporativos e organizacionais.

Segundo Oliveira (1997), liderar é exercer alguma forma de poder. O poder é a capacidade de influenciar alguém. A liderança é o estilo de se exercitar esse poder. Uma pessoa “exerce liderança” quando influencia o comportamento de outras.

Chiavenato (2001) complementa o conceito de liderança enfatizando a necessidade das empresas em tê-la em cada um de seus departamentos. O administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas para que seja um líder bem sucedido.

Hunter (2004, p. 25) define a liderança como “a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum”. Para o autor, a liderança deve estar a serviço, ou seja, o líder deve ser empático com os seus liderados, para que obtenha o empenho máximo de todos.

As empresas têm buscado a cada dia mais por líderes que não sejam somente capazes de liderar, mas que saibam identificar líderes em potencial e despertar a liderança em seus liderados. Líderes que saibam como agir, como resolver problemas, que saibam ouvir. Líderes que sejam inteligentes não só intelectualmente, mas também emocionalmente, que sejam aptos a tomar decisões racionais sem ignorar os fatores pessoais de cada indivíduo.

Por outro lado, a falta de liderança, ou o uso dela de forma errônea pode acarretar em grandes problemas dentro de uma empresa. A equipe se desmotiva, ninguém quer assumir as responsabilidades e isso provavelmente será o fator decisivo para o fracasso da equipe. Uma boa liderança age como uma inspiração, uma motivação que age positivamente na equipe trazendo confiança e tranquilidade.

Chiavenato (2004) define gestão de pessoas dizendo que as pessoas são os principais recursos das organizações, porque são elas que agem e decidem muitas coisas em seu nome. As empresas sempre focaram em lucratividade, produtividade, eficácia, maximização dos recursos físicos e financeiros, redução de custos, mas ao longo do tempo foi se verificado que as pessoas eram responsáveis para que todos estes processos acontecessem.

Segundo Pestana et al (2003), a grande busca pela gestão de pessoas com excelência tem feito com que os gestores reflitam mais sobre esse assunto. A gestão de pessoas é de extrema importância para as organizações, e é a principal chave para fazer com que todos os processos aconteçam de forma a trazer crescimento e prosperidade dentro das empresas.

As organizações visam cada vez mais a satisfação e o bem-estar de seus funcionários, de forma que, mais animados, estejam aptos e dispostos à executar suas atividades da melhor forma possível.

Muitas empresas têm perdido grandes talentos por falta de um líder que seja capaz de tomar decisões levando em consideração não somente o bem da

empresa, mas também, o bem do funcionário, que por sua vez se sente desvalorizado e acaba buscando outras opções, que por muitas vezes não são melhores financeiramente, mas fazem com que esse funcionário talentoso sintasse valorizado pela empresa e reconhecido pelo profissional que é.

Ou seja, é fundamental que observemos a importância da liderança assertiva no mercado no qual estamos inseridos. As pessoas são o nosso instrumento de trabalho, são a nossa “ponte” até o outro lado. Precisamos de profissionais competentes, maduros, dedicados e sem dúvida emocionalmente saudáveis, para que assim sejamos capazes de formar líderes que desenvolvam uma liderança assertiva por meio da inteligência emocional.

3 CONCLUSÃO

Levando em consideração os relatos anteriormente citados, chegamos à conclusão de que o mercado está mudando, e juntamente com ele, as necessidades dos clientes, funcionários e empresários também.

É necessário que olhemos para o futuro e estejamos dispostos a reinventar, adaptar, e até mesmo em alguns pontos mudar completamente a nossa visão sobre o que é realmente ser um profissional qualificado para gerir uma equipe e ainda mais que isso, para liderar uma equipe. Tarefa que não é fácil, visto que é necessária certa aptidão para lidar com pessoas, entendê-las, motivá-las, inspirá-las, transmitir confiança, respeito, credibilidade entre tantas outras características necessárias para almejar cargo tão importante dentro de uma empresa, que influencia diretamente na vida das pessoas. Sendo assim, acredito firmemente que os melhores líderes serão aqueles que olharem primeiramente a si mesmos, buscando autoconhecimento e que entendam que ser um líder é muito mais do que apenas ocupar um cargo, é muito mais do que ser chamado de chefe, ser líder é ter a consciência de que sem dúvida, muitas pessoas o tem como exemplo, bom ou não.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

BEBER, Ariana Oliveira: A importância da inteligência emocional na liderança. Portal da Educação. Jun. de 2015. Disponível em:

www.portaleducacao.com.br/lideranca/artigos/78287/a-importancia-da-inteligencia-emocional-na-lideranca

Acesso em 20 de mar. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto – **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri SP: Manole, 2014.

CUGENOTTA, Ariel: Liderança assertiva, essencial, crucial. Disponível em:

pt.slideshare.net/mobile/arielcugenotta/lideranca-assertiva

Acesso em 20 de mar. 2016.

GARDNER, Howard. **Inteligências Múltiplas**: A Teoria na Prática. Editora Artes Médicas, 1998.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente, Editora Objetiva, 1999.