

INTELIGENCIA EMOCIONAL

COMO AFETA O MERCADO DE TRABALHO

Isabelle Alves, Larissa Peregrino e Yohana Andrade

Graduandos em Administração de Empresas, UNIFEOB, São João da Boa Vista-SP/Brasil.

INTRODUÇÃO

A inteligência emocional encontra-se presente no cotidiano das pessoas, e, é possível observar que causa grande impacto nas empresas de modo que no ato da contratação o candidato passe uma boa impressão de autocontrole, entretanto, ao exercer a função mostra-se incapaz tendo uma postura diferente daquela transmitida na entrevista. Sofre-se também com o despreparo emocional de alguns líderes pois não sabem motivar, ensinar, escutar e muitas vezes liderar o que acaba gerando medo nos subordinados.

Para uma melhor destreza é de grande valia que a empresa coloque em prática metodologias de avaliação emocional tendo assim assertividade no momento da contratação.



Figura 1 - INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: O QUE É E COMO DESENVOLVER

A capacidade de ser resiliente frente às adversidades, que envolve lidar com eventos e emoções negativas de maneira saudável e elaborar estratégias de superação e enfrentamento (não se deixando abater pelas adversidades). Ou seja, quando somos capazes de enfrentar as adversidades com otimismo, mesmo que por alguns momentos a chateação apareça, esta não prevalecerá por muito tempo.

CONTROLANDO SITUAÇÕES DE CONFLITO DENTRO DA EMPRESA

A medida e a personalidade necessária para uma compreensão total do trabalho e um dos processos de conflito e suas variáveis emocionais associadas, bem como os fatores comumente atribuídos às atitudes de liderança no gerenciamento dessas emoções.

Há necessidade de fortalecer os princípios do controle emocional, de uma resolução pacífica, calma, equilibrada e prudente de conflitos para uma boa convivência no ambiente de trabalho e social. O conflito e o impasse têm métodos práticos que podem ser usados para treinar as emoções a fim de evitar consequências sérias, independentemente do problema que as esteja causando. O conceito é que uma organização é criada para definir totalmente tarefas, responsabilidades, autoridades e outras funções para atingir suas metas e objetivos, e podem surgir conflitos no processo. Tendo em vista isso temos o "lado bom e ruim" sendo eles: a positivas referem-se ao aspecto questionável do processo de conflito como forma de incentivar os membros da organização a aprimorar seus conhecimentos, habilidades e contribuir para o processo de inovação da organização, já a visão negativa é que os conflitos podem provocar diferentes reações dentro de uma organização.

Estes conflitos podem ser construtivos quando:

- Melhoram a qualidade das decisões;
- Estimulam a criatividade e inovação;
- Encorajam interesses e a curiosidade entre membros de equipes;
- Fornecem meio pelos quais os problemas podem ser manifestados, diminuindo tensões;
- Fomentam um ambiente de autoavaliação e mudança.

Podem ser classificadas em 3 principais tipos de conflitos sendo elas de tarefa, de relacionamento e de processo.

- O conflito de trabalho - está relacionado ao conteúdo do trabalho e ao objetivo definido do trabalho;
- O conflito de relacionamento - inclui situações que são complexas por uma variedade de razões e dizem respeito aos objetivos pessoais de um indivíduo, relacionamentos com outras pessoas e as metas dos outros;
- O conflito de processo - são sobre como os trabalhos são executados.

Processos concorrentes relacionados ao desempenho da equipe podem se transformar em casos maiores de relacionamentos conflitantes entre membros de uma organização devido à atribuição de tarefas, o que pode afetar a estrutura dos processos e seus procedimentos.

Como resultado de disputas e desacordos, conflitos surgem quando os interesses organizacionais são fornecidos. Ao alcance de níveis mais altos de desempenho por meio de motivação, habilidades de resolução de problemas, criatividade e mudança construtiva. O conflito desperdiça tempo e energia e pode manter as pessoas no caminho certo para atingir metas importantes, não é incomum que dois gerentes percam horas trocando e-mails que causam certas situações polêmicas. Deste modo é perceptível que ver que grande parte dos profissionais de hoje vivem em sociedades com alta proporção de estresse emocional e um grande número de problemas, por isso precisam conhecer, aprender e dominar o funcionamento do intelecto emocional. Deve-se identificar e filtrar estímulos estressantes e irracionais, apurar, reter seus pensamentos revisando a história e trabalhar para melhorar sua personalidade, compreensão, controle emocional e habilidades através de si mesmo. É importante continuar acreditando que a equipe está madura e que os líderes podem ser fortes e ousados, e consigam utilizar a inteligência emocional para a resolução de conflitos. Um líder deve demonstrar a importância de harmonizar o trabalho em equipe e direcionar os esforços de todos para a realização da organização, tendo isso como objetivo. Agindo com rapidez e eficácia para evitar que tais conflitos afetem o bem-estar da equipe e as metas organizacionais.



Figura 2 - O DOM E O PODER DO VALOR EMOCIONAL

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se a análise feita é possível entender que dentro do meio do ambiente organizacional saber lidar com outras pessoas é essencial para o dia a dia, além de agregar melhorias como um bom líder deixa a equipe motivada e sempre querendo dar ideias de melhoramento profissional. As pessoas com as quais são trabalhadas pelos líderes de forma concisa tenham grandes chances de melhoramento pessoal e profissional deixadas sentindo-se especiais e vistas, pois para ser um bom líder é necessário ter uma boa equipe que confie nas suas escolhas levando cada vez mais perto do alcance de metas e objetivos.

REFERÊNCIAS:

- BACAL, R. Organizational Conflict – The good, the bad, and the ugly. In: The Journal for Quality & Participation. EUA. 2004.
- GOLEMAN, Daniel. Trabalhando com a Inteligência Emocional. Tradução do original : Working With Emotional Intelligence por M. H. C. Côrtes. Rio de Janeiro : Objetiva, 2001. 412 p.
- HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: EPU, 1986.
- FIEDLER, F. E. Experiência de Liderança e Performance Leadership, Alexandria, VA: Instituto de Pesquisa do Exército dos EUA para o Comportamental e Ciências Sociais, 1994.