

A inteligência emocional no ambiente de trabalho

Este artigo tem por objetivo apresentar a importância do desenvolvimento da Inteligência Emocional, e como este autoconhecimento e autocontrole dos sentimentos e reações são de suma importância para a convivência sadia dentro do ambiente de trabalho, além de ajudar no aumento da produtividade da empresa



Carol Fernandes

Lidar com pessoas talvez seja uma das tarefas mais difíceis. Respeitar indivíduos com pensamentos, opiniões, criação e histórias de vida das suas requer autocontrole e autoconhecimento para evitar brigas e discussões, principalmente no ambiente de trabalho, onde a maioria passa a maior parte de seu dia.

Nas empresas, a valorização do ser humano começou quando estas perceberam que sem os clientes internos o negócio não teria produtividade. Além disso, toda a evolução histórica, a introdução da mulher no mercado profissional, a preocupação com a qualidade de vida, o bem estar das pessoas e a tecnologia avançada, permitindo o maior acesso a informações, auxiliou na transformação do modo de ver e tratar os colaboradores de uma organização, priorizando os relacionamentos e, conseqüentemente, a inteligência emocional para uma melhor convivência.

A inteligência emocional então, é quando temos o controle de nossas emoções, sabendo reagir as diversas situações que passamos na vida. Ela é adquirida pelas experiências. O autoconhecimento, como foi citado, é de suma importância para entender os nossos sentimentos. Dependendo da formação de vida de cada pessoa, esta Inteligência pode ser desenvolvida ou não. Isto porque o ser humano percebe os fatos diferentes um do outro.

O psicólogo americano, Daniel Goleman, inovou o conceito de inteligência. Ele afirma em seu livro, “Inteligência Emocional” (1995), que um indivíduo não necessita ter um QI (quociente de inteligência) extremamente elevado para ter sucesso nos setores de sua vida, mas também desenvolver seu QE (quociente emocional). Para isso, a pessoa deve aprender a reconhecer como suas emoções atuam e assim administrá-las, buscando o controle destas.

No decorrer de seu livro, Goleman explica que as diversas inteligências que existem em uma pessoa, são provocadas por neurônios cerebrais, sendo assim a inteligência emocional um fator de grande estudo para desenvolver os relacionamentos interpessoais.

Assim, no ambiente de trabalho, os funcionários com controle de suas emoções e reações diante de situações complexas do dia a dia são mais produtivos, motivadores e comprometidos com seu trabalho. Afirmando que tais profissionais são fundamentais para a lucratividade e imagem das organizações, Goleman pesquisou funcionários de 500 empresas nos Estados Unidos. Percebeu que o QE tão elevado quanto o QI era fator primordial para destacar os bons colaboradores. Segundo ele:

“As empresas querem saber quais as qualidades dos funcionários que fazem a diferença, não apenas o que está no seu currículo.”

Antes das organizações, as pessoas estão se autovalorizando e estão preocupadas com sua qualidade de vida. Conciliar vida profissional com a vida pessoal se tornou prioridade para a nova e futura geração. Logo, estes colaboradores querem ser dirigidos para alcançar também suas necessidades pessoais. É comum, atualmente com a geração Y (nascido após 1980) e, mais futuramente com a geração Z (nascido na década de 1990), encontrar indivíduos que preferem o sucesso profissional, tendo sua carreira valorizada e progressista, do que focar apenas em salário (como na geração X, nascidos entre os anos de 1960 até final dos anos de 1970).

O papel da empresa para tornar esta nova geração fiel a empresa é incentivar a busca pela Inteligência Emocional. Isto porque a geração Y e Z possuem maiores informações e oportunidades, com facilidade de trocar de empregos quando se sentem insatisfeitos com o trabalho atual. Isto pode ser falta de saber lidar com suas emoções.

Assim, as organizações no seu setor de gestão de pessoas, devem entender seu cliente interno, suas necessidades, ter feedback e estimulá-lo a se reconhecer, valorizar seu trabalho, o fazer sentir reconhecido, oferecendo elogios, prêmios e promoções no emprego, para então elevar sua produtividade e reter seu capital intelectual na organização.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-inteligencia-emocional-no-ambiente-de-trabalho/92299/>