

Novos Tempos – Novos Profissionais A Criatividade No Desenvolvimento Da Inteligência Emocional Para A Formação De Profissionais Resilientes E Bem Sucedidos.

Leandro Pottes

Resumo

Neste estudo o objetivo geral é analisar a criatividade no desenvolvimento da inteligência emocional. Os objetivos específicos estão voltados para verificar a importância da inteligência emocional para a formação de profissionais resilientes e bem sucedidos; bem como ampliar o conhecimento sobre inteligência emocional e sua aplicabilidade no cotidiano. Trata-se de um estudo bibliográfico que procura mostrar que a partir do momento em que o ser humano consegue desenvolver a inteligência emocional é possível observar uma mudança no jogo da vida, semelhante a como se tornar mais carismático, com capacidade para escrever uma nova história e modificar a vida a sua volta. À medida que se constrói a inteligência emocional é possível perceber que os seres humanos se tornam mais capazes de identificar e, portanto, evitar e neutralizar os comportamentos não relacionais que geram conflitos internos. O estudo procura mostrar que a inteligência emocional e a resiliência contribuem positivamente para as práticas profissionais em ambientes que priorizam a saúde emocional e psicológica dos colaboradores contribuindo para o sucesso individual dos colaboradores e para o empoderamento da organização.

Palavras-chave: *Inteligência Emocional. Resiliência. Criatividade. Profissionalismo.*

Date of Submission: 17-09-2024

Date of Acceptance: 27-09-2024

I. Introdução

Saber administrar as próprias emoções e estar atento às dos outros dá uma vantagem definitiva no ambiente profissional. É até uma forma de inteligência! Sim, por definição se chama inteligência emocional e essa habilidade é sua aliada na vida, mas também no trabalho, a partir do momento em que o ser humano descobre como ele se manifesta e como seu domínio pode ser útil para os negócios.

A partir do momento em que o ser humano consegue desenvolver a inteligência emocional é possível observar uma mudança no jogo da vida, semelhante a como se tornar mais carismático, com capacidade para escrever uma nova história e modificar a vida a sua volta. Quando se consegue construir uma inteligência emocional pode-se transformar a própria vida e a vida das pessoas a sua volta, pela maneira de se relacionar, de se envolver em grupos e movimentos que fazem parte do cotidiano.

O objetivo geral deste estudo é analisar a criatividade no desenvolvimento da inteligência emocional.

Como objetivos específicos o estudo procura verificar a importância da inteligência emocional para a formação de profissionais resilientes e bem sucedidos; bem como ampliar o conhecimento sobre inteligência emocional e sua aplicabilidade no cotidiano.

Justifica-se a elaboração do mesmo o reconhecimento de que muitos profissionais gastam grandes quantidades de energia apontando como outros colaboradores falham: discutindo questões que pouco ou nada acrescenta à vida profissional, quando se poderia gastar frações dessa energia trabalhando para construir as próprias habilidades relacionais, modificando, em um curto espaço de tempo, todo o movimento a sua volta.

À medida que se constrói a inteligência emocional é possível perceber que os seres humanos se tornam mais capazes de identificar e, portanto, evitar e neutralizar os comportamentos não relacionais que geram conflitos internos.

A hipótese deste estudo é de que a inteligência emocional não é ciência que exige amplo conhecimento científico. Qualquer pessoa interessada pode aprender a construí-la. A chave é simplesmente se comprometer a fazê-lo.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica que contempla autores que tratam sobre o tema resiliência, bem como sobre inteligência emocional de forma científica e conscienciosa para formar um texto coeso de reconhecida habilidade para falar sobre o tema.

II. Definindo Inteligência Emocional

A inteligência emocional é uma habilidade sutil: é difícil de perceber e exige muita sutileza na sua realização. Resumindo, é uma forma de inteligência ligada à capacidade de reconhecer as nossas próprias emoções, as dos outros e de utilizar toda esta informação para agir de forma otimizada: expressar os pensamentos de forma aceitável, construir relações duradouras, tomar decisões justas, adaptando-se às mudanças, desenvolvendo a capacidade de resiliência. Pode ser medida pelo quociente emocional (QE), ao contrário da inteligência racional geralmente medida pelo quociente de inteligência (QI).

A inteligência emocional influencia na forma como o ser humano trabalha, influencia também na capacidade de tomada de decisões, as relações com os colegas, a compreensão das necessidades dos clientes e, em geral, a vida. Afinal, esse lado da psicologia está em toda parte.

A inteligência emocional, muitas vezes considerada a capacidade de reconhecer, compreender e gerir as próprias emoções enquanto navega habilmente pelas emoções dos outros, tornou-se um recurso valioso no mundo profissional (Hedlund & Sternberg, 2002).

As empresas começaram a perceber sua importância e a partir de 2020 entrou no ranking das 5 soft skills mais procuradas no mercado de trabalho, porém, o conceito surgiu há mais de 30 anos, quando, na década de 1990, os psicólogos John Mayer e Peter Salovey definiram esses sintomas como: A capacidade de perceber, reconhecer e expressar emoções, de integrá-las para facilitar o pensamento, de compreender as emoções e de controlá-las para promover o desenvolvimento pessoal.” (Boyatzis, Goleman, Rhee, 2002, p 254).

Esta definição leva a compreensão de que é possível usar as emoções de forma inteligente, facilitando sobremaneira o florescimento do raciocínio com as emoções e não em oposição a elas, a questão é, portanto, a chave para se conseguir informações reais sobre o ambiente e sobre si mesmo. Ser capaz de compreender os sentimentos, as emoções – em casa ou em outros ambientes – e utilizá-los como um bem valioso. As emoções têm o seu lugar nos negócios: é um lugar de reflexão, de tomada de decisões, de interações sociais, de realização, de liderança, etc (Hedlund, Sternberg, 2002).

Inteligência emocional: uma fórmula para relacionamentos saudáveis

A inteligência emocional pode ser vista como a fórmula para um relacionamento saudável e é composta de muitos princípios e ferramentas, mas todos eles são baseados em uma fórmula que se aplica a todas as interações e relacionamentos (relacionamentos são, na verdade, uma série de interações). E se aplica à comunicação, já que a comunicação é a principal maneira de se relacionar (LeDoux, 2001).

Os componentes da inteligência emocional incluem autoconsciência, regulação emocional, empatia e habilidades sociais. Esses elementos interagem para criar a capacidade de se conectar com outras pessoas e resolver conflitos de forma construtiva (Horn, (2003).

Em uma interação ou relacionamento saudável, praticamos integridade e honramos a dignidade. Isso leva a um maior senso de conexão e segurança. A integridade é o alinhamento dos comportamentos com os principais valores morais de compaixão e justiça. Pratica-se a integridade quando se age de acordo com esses valores. Simplificando, quando se pratica a integridade, trata-se os outros da maneira como gostaríamos de ser tratados se estivéssemos na posição deles; tratamos com respeito (LeDoux, 2001).

A dignidade representa o senso de valor inerente. Quando se honra a dignidade de alguém, percebe-se e trata-se esse ser humano como não menos digna de ser tratada com respeito do que qualquer outra pessoa (LeDoux, 2001).

Nesse sentido, a inteligência emocional para a formação de profissionais resilientes e bem sucedidos mostra-se primordial para a percepção de como afetamos e somos afetados por outros defensores, bem como por aqueles para quem estamos defendendo. Portanto, uma das coisas mais importantes e impactantes que podemos fazer, tanto na vida pessoal como na profissional é desenvolver as habilidades relacionais (Mayer, Salovey, & Caruso (2002).

Resiliência: Os benefícios da inteligência emocional na vida profissional

Definida como uma qualidade única e essencial, a “resiliência” hoje faz parte do dia a dia e do vocabulário humano, principalmente após experiências traumáticas onde, todos, de diferentes formas, passam por períodos dolorosos reveses pessoais e profissionais ou graves decepções e conseguem retornar rapidamente à serenidade e ao sucesso, escrevendo mais uma história de atuação com resiliência profissional (Berndt, 2018).

Acidentes de vida ou de carreira, transformação de profissões, crises econômicas e de saúde, a vida profissional está repleta de adversidades muitas vezes vividas em silêncio. A resiliência profissional apresenta-se como um processo complexo que se apresenta como a capacidade de viver, ter sucesso e crescer diante das adversidades (Berndt, 2018).

Aplicada ao mundo do trabalho, a resiliência profissional gera uma nova forma de atuação individual e coletiva. A resiliência é um processo dinâmico que combina fatores individuais, como a autoestima, a capacidade

de se organizar, pedir ajuda ou administrar o estresse, e fatores coletivos ligados à base familiar e amigável, e por fim fatores ambientais, como o trabalho.

A resiliência promove efeitos virtuosos como o senso de prioridade, empatia, audácia, agilidade, combatividade, coragem, inteligência emocional, criatividade e inovação. De certa forma estes efeitos são qualidades e habilidades adquiridas na prova de rebote (Meyer, 2011).

Quem já passou por colapsos, pessoais e profissionais, passou por essa transformação para repensar sua atuação. Assim, a resiliência profissional viabiliza gerar outra performance, conciliando o econômico e o social, o ser humano e o trabalho, abrindo espaço para a criatividade no desenvolvimento da inteligência emocional para a formação de profissionais resilientes e bem sucedidos. Depois de uma provação, não se trata simplesmente de voltar ao cargo, ao convívio com os colegas, o retorno aos objetivos. O fenômeno ocorre por etapas: encarar o acontecimento, olhar novamente para o que aconteceu para depois recuperar o equilíbrio (MEYER, 2011).

Este momento de relativa aceitação permite ao indivíduo perceber que todos os seres humanos são vulneráveis, especialmente no mundo do trabalho, mas que esta vulnerabilidade é uma força que pode ser administrada com o uso da inteligência emocional para o desenvolvimento da resiliência. Mudar a abordagem e, portanto, o comportamento é uma necessidade e responsabilidade de todos (Meyer, 2011).

A resiliência no trabalho deve ser entendida como a capacidade de uma pessoa sair mais fortalecida de uma situação adversa que surge em seu ambiente de trabalho ou área profissional. No entanto, embora seja óbvio que esta capacidade existe e que ajuda a todos progredir na vida e na profissão, nunca é algo que se deva sacralizar de forma acrítica (Berndt, 2018).

Em resumo, a resiliência, integrada a inteligência emocional no local de trabalho é o que torna os profissionais mais sábios, mais resistentes e mais experientes. Pode ser uma capacidade que se ativa de forma espontânea e rápida, ou que se desenvolve mais lentamente ao longo do tempo, lembrando que nem todas as pessoas se adaptam a todos os cenários com a mesma facilidade (Boyatzis, Goleman, & Rhee, 2002)..

O que se observa é que nem sempre as pessoas conseguem ser resilientes no trabalho, mesmo porque a resiliência se apresenta como uma habilidade maravilhosa que todos gostariam de possuir ou pelo menos cultivar. É também uma virtude que será muito apreciada pelos recrutadores e pelos responsáveis pela retenção de talentos nos departamentos de recursos humanos, contudo, não se deve deixar deslumbrar pelas palavras e definições, esquecendo que o que é belo no papel deve então ser transferível para pessoas reais (Damasio, 2004).

Todos os seres humanos possuem alguma capacidade de resiliência no trabalho, principalmente devido à personalidade, à formação e aos aprendizados que tiveram oportunidade de realizar ao longo da trajetória profissional. No entanto, o conceito de resiliência não explica tudo (na verdade, olhando mais de perto é bastante vago, bastante geral e abstrato) e, claro, não deve ser usado de forma manipuladora ou interessada, pois, nessas situações, o conceito de resiliência estaria sendo distorcido (Damasio, 2004).

Portanto, se a resiliência é a capacidade que o ser humano tem de superar obstáculos, orientando para a procura de soluções, a inteligência emocional desempenha um papel fundamental, pois ajudará a gerir as emoções da melhor forma possível, para emergir mais fortes diante da adversidade (Hedlund & Sternberg, 2002).

Tudo isto é obviamente facilitado por um ambiente de trabalho ideal, que permite aos colaboradores aceitar os seus erros e aprender com eles. É assim que entra em jogo um terceiro conceito: a segurança psicológica no trabalho. Este conceito representa, portanto, um elemento chave na promoção da resiliência, porque promove um ambiente onde os colaboradores se sentem livres para expressar as suas ideias, para cometer erros sem medo de represálias, para aprender com eles e para colaborar eficazmente quando um dos membros da equipa necessita de apoio.

Assim, estes dois aspectos, inteligência emocional e segurança psicológica, complementam a resiliência no local de trabalho, cultivando um ambiente de trabalho que promove o bem-estar holístico dos funcionários (Bechara, Tranel, & Damasio, 2002).

As organizações auxiliando seus colaboradores a desenvolver a resiliência e inteligência emocional

No contexto laboral, as organizações podem oferecer formação em bem-estar como ferramenta estratégica comprometidas com o desenvolvimento humano e a eficácia da força de trabalho. Portanto, formar os colaboradores em competências emocionais, promover a segurança psicológica e disponibilizar recursos para gerir o stress são investimentos fundamentais que têm um impacto positivo não só no bem-estar mental dos colaboradores, mas também na produtividade e na satisfação no trabalho (Meyer, 2011).

Desenvolver resiliência e inteligência emocional nas empresas requer algumas capacidades a serem desenvolvidas, entre elas, a capacidade de reconhecer as próprias emoções, os seus talentos, as suas competências, os seus limites, de encontrar sentido nas suas ações e de definir objetivos de melhoria.

A capacidade de expressar os próprios sentimentos e opiniões independentemente das emoções dos outros. A vontade de compreender e analisar as emoções dos outros e estabelecer um relacionamento duradouro e sincero ao longo do tempo.

A capacidade de fazer escolhas e agir, implementando soluções de forma objetiva e pensando antes de agir.

A capacidade de gerir o stress, adaptar-se às mudanças, compreender conflitos e ameaças e identificar oportunidades numa situação de crise (Francisco, 2022).

Ser emocionalmente inteligente no trabalho significa estar em harmonia com as emoções dos outros, ser capaz de comunicar-se pacificamente, resolver divergências antes que elas aumentem e comunicar-se com os membros da equipe com total fluidez. Isto pode parecer simples à primeira vista. Um pouco de psicologia e boa vontade, e pronto. Certamente, mas nem todos os colaboradores tem os mesmos modos de operação, as mesmas motivações, a mesma capacidade de observação, etc. Ser capaz de estar no mesmo comprimento de onda é por vezes um equilíbrio sutil a encontrar. Indivíduos emocionalmente inteligentes são muito mais capazes de compreender e se adaptar aos outros, de trabalhar melhor em equipe (Mayer, Salovey, & Caruso, 2002).

III. Considerações Finais

O estudo mostrou que a inteligência emocional e a resiliência contribuem positivamente para as práticas profissionais em ambientes que priorizam a saúde emocional e psicológica dos colaboradores contribuindo para o sucesso individual dos colaboradores e para o empoderamento da organização. É assim que o bem-estar mental dos colaboradores se posiciona como um dos alicerces sólidos do futuro mundo do trabalho, como elemento-chave do desempenho e da inovação.

Quando se fala em novos tempos – novos profissionais e a criatividade no desenvolvimento da inteligência emocional para a formação de profissionais resilientes e bem sucedidos entende-se que todo esse processo levanta o conceito da organização, permitindo a retenção de talentos, reduzindo o absentismo e combatendo o stress dos colaboradores.

Referências Bibliográficas

- [1] Bechara, A., Tranel, D., & Damasio, A. R. (2002). Baixa Capacidade De Julgamento Apesar De Um Alto Intelecto: Evidências Neurológicas Da Inteligência Emocional. In R., Bar-On, & J. D., Parker. (Org.). Manual De Inteligência Emocional: Teoria E Aplicação Em Casa, Na Escola E No Trabalho. (Pp. 148-164). Porto Alegre: Artmed.
- [2] Berndt, C. (2018) Resiliência: O Segredo Da Força Psíquica. São Paulo: Editora Vozes.
- [3] Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. S. (2002). Agrupando As Competências Da Inteligência Emocional: Visões Do Emotional Competence Inventory. In R., Bar-On, & J. D., Parker. (Org.). Manual De Inteligência Emocional: Teoria E Aplicação Em Casa, Na Escola E No Trabalho. (Pp. 252-265). Porto Alegre: Artmed.
- [4] Cavalcante, A. (2024) O Poder Da Inteligência Emocional: Aprenda A Lidar Com As Emoções E Influenciar Sua Vida Pessoal E Profissional. São Paulo: Editora Literare Books International.
- [5] Damasio, A. (2000). O Mistério Da Consciência. São Paulo: Companhia Das Letras.
- [6] Damasio, A. (2004). Em Busca De Espinosa: Prazer E Dor Na Ciência Dos Sentimentos. São Paulo: Companhia Das Letras.
- [7] Francisco, J. G. G. (2022) Inteligência Emocional Na Prática. São Bernardo Do Campo/Sp: Editora Antera.
- [8] Hedlund, J., & Sternberg, R. J. (2002). Inteligências Em Excesso? Integrando As Inteligências Social, Emocional E Prática. In R., Bar-On, & J. D., Parker, (Org.). Manual De Inteligência Emocional: Teoria E Aplicação Em Casa, Na Escola E No Trabalho (Pp. 110-131). Porto Alegre: Artmed.
- [9] Horn, J. (2003). Algunas Consideraciones Acerca De La Inteligencia. In R. J., Sternberg, & D. K., Detterman (Org.). ¿Qué Es La Inteligencia? Enfoque Actual De Su Naturaleza Y Definición. (Pp. 111-117). Madrid: Pirámide.
- [10] Ledoux, J. (2001). O Cérebro Emocional: Os Misteriosos Alicerces Da Vida Emocional. Rio De Janeiro: Objetiva.
- [11] Meyer, J. (2011) Administre Suas Emoções: Não Deixe Que Elas Controlem Você. Belo Horizontem/Mg: Editora Bello.
- [12] Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2002). Inteligência Emocional Como Zeitgeist, Como Personalidade E Como Aptidão Mental. In R., Bar-On, J. D., & Parker. (Org.). Manual De Inteligência Emocional: Teoria E Aplicação Em Casa, Na Escola E No Trabalho. (Pp. 81- 98). Porto Alegre: Artmed.