

Líderes notáveis devem ter "empatia" e divertir-se com colaboradores - Daniel Goleman

Os "líderes notáveis" devem ter consciência da importância da empatia com os trabalhadores, ter calma a resolver conflitos, ouvi-los com atenção e saberem divertir-se com os colaboradores da empresa, disse hoje Daniel Goleman, "pai" da inteligência emocional.

Lusa

22 Março 2018 — 12:26



TÓPICOS

• Economia

Daniel Goleman, criador do conceito inteligência emocional e que deu hoje a primeira conferência na QSP Summit, um evento com um investimento a rondar o milhão de euros e que decorre hoje no Porto, elencou algumas das características que definem os líderes notáveis nas empresas e a que identificou em primeiro lugar foi a "empatia" que se sente, por exemplo, pelo tom de voz" ou nas expressões do rosto.

Ter "consciência organizativa" é outra característica e que pode levar o líder a influenciar a outra pessoa para o caminho que deseja no trabalho da empresa que gere.

A calma para conseguir "resolução de conflitos", reconhecendo que as emoções que se estão a sentir são passageiras, foi outro dos aspetos elencados por Goleman, que durou cerca de uma hora.

Uma investigação, citada por Goleman, e que analisou a inteligência emocional das equipas em empresas, concluiu que "o desempenho melhora quanto maior é a inteligência emocional e a harmonia da equipa", assim como o modo como se articulam entre os elementos, havendo também um alto nível de confiança.

Investir tempo em conhecer os trabalhadores da empresa, e saber divertirem-se em conjunto são outros trunfos para se ser um líder notável.

"Os líderes visionários sabem que divertir-se em conjunto é bom para os momentos de pressão", exemplificou Daniel Goleman, sublinhando que os líderes também devem falar com os trabalhadores para perceber o que querem fazer no futuro, o que pensam da vida.

Para Goleman, os líderes que se impõem e fazem questão de dizer que são eles que mandam, dando instruções a demonstrar que mandam, tem um "efeito num clima emocional fraco para os trabalhadores".

"Ser bom ouvinte" e "entender o que a pessoa está a dizer não é tão fácil como parece, porque temos de esforçar para ouvir bem e com intenção em todos os lugares da nossa vida, com os filhos, cónyuge, no trabalho", aconselha ainda o criador do conceito de inteligência emocional.

Mais do que olhar para o Quociente de Inteligência (QI) e diplomas dos trabalhadores, Goleman sugeriu aos líderes das empresas para olharem antes para as características das "estrelas" que têm a trabalhar nas suas equipas.

"Se olharem para os empregos, a todos os níveis, vê-se que as pessoas que têm competências de inteligência emocional têm o dobro da importância. As competências que diferenciam as estrelas das empresas, são as que tem mais inteligência emocional", explicou.

Um colaborador que seja tratado de forma injusta, não seja ouvido, se lhe usurpam o trabalho, ou não receba créditos na empresa para onde são os caminhos da destruição da motivação no trabalho e que leva ao aborrecimento, assume Goleman.

"Os antídotos são respeitar, ser ouvido, receber crédito e sentir que as coisas são justas e isso é o que a amígdala precisa para ter emoções positivas e equilibradas", explica, referindo que a amígdala é a parte do cérebro que tem um "radar que desde o início da história humana" nos ajuda a sobreviver.

Goleman elencou algumas das características do seu modelo e competências para ser inteligente emocional e destacou como fundamental a "autoconsciência" e o "autocontrolo emocional".

A 12.ª edição da QSP Summit, que está a decorrer na Exponor, em Matosinhos, também vai contar com apresentações de Bob Goffee, professor de comportamento organizacional na London Business School, Steve Knight, professor de desenvolvimento pessoal do INSEAD Business School (Austrália), Bonin Bough, apresentador na NBC e autor do TXT Me e Tamara McCleary, consultora de empresas nos EUA, entre as quais a Amazon.