

Inteligência Emocional Competências de Liderança

Um conjunto de 4 (quatro) habilidades principais que permitem aos melhores Líderes maximizar o próprio desempenho e também o de subordinados e pares.

1. Auto Conhecimento - Conhecer as próprias emoções, forças, deficiências, motivadores, valores, e objetivos.

- i. Consciência emocional – Líderes com alto nível de auto consciência emocional estão atentos a sinais internos, reconhecendo assim como seus sentimentos os afetam e ao seu desempenho. Estão atentos aos seus valores e podem se manter dentro de um curso de ação apropriado, sem perder de vista a visão macro em situações complexas. Eles são sinceros, autênticos e conseguem falar abertamente sobre suas emoções ou com convicção sobre sua visão.
- ii. Auto avaliação realista – Líderes com auto avaliação realista geralmente conhecem suas limitações e pontos fortes, conseguem mesmo demonstrar bom humor em relação a estes pontos. Exibem certa graça em reconhecer pontos em que precisam se aprimorar e são receptivos à críticas construtivas e feedback.
- iii. Auto confiança – Conhecer suas habilidades com precisão permite aos Líderes potencializar seus pontos fortes. Eles podem assim se sentir à vontade com situações e tarefas difíceis e se sobressaem nestes casos.

2. Auto Disciplina (gestão de si próprio) – Capacidade de controlar ou redirecionar emoções e impulsos negativos ou disfuncionais.

- i. Autocontrole – Líderes com autocontrole conseguem controlar suas emoções e impulsos e mesmo canalizam as mesmas de maneira produtiva. Esta característica é especialmente valiosa em situações de grande pressão e stress, ou mesmo em crises.
- ii. Transparência – Líderes que são transparentes vivem seus valores. Transparência significa uma autêntica abertura dirigida a outras pessoas em relação a sentimentos, crenças e ações. Neste sentido, transparência se torna a chave da Integridade. Estes Líderes admitem abertamente erros e enganos, e confrontam situações de comportamento antiético sem hesitação.
- iii. Adaptabilidade – Líderes com essa característica conseguem lidar com múltiplas demandas sem perder o foco ou energia. São confortáveis nas situações de inevitável ambiguidade dentro de organizações. São flexíveis

em se adaptar a novos desafios, ágeis e fluidos em suas decisões e tarefas. São receptivos a mudanças.

- iv. Sentido de realização – Líderes com forte sentido de realização são exigentes com seu desempenho e buscam obstinadamente maneiras de melhorar seu desempenho – e daqueles que os cercam. São pragmáticos, determinam objetivos desafiadores mas realistas e conseguem administrar riscos de modo que seus objetivos sejam alcançados apesar de ambiciosos. Estão constantemente buscando oportunidades de aprendizado e também interessados a promover a mesma atitude para outros.
- v. Iniciativa – Líderes com iniciativa são pessoas com controle sobre seu destino. Aproveitam – ou criam – oportunidades ao invés de esperar. Não hesitam em combater burocracias e explorar os limites de possibilidades e regras quando necessário para criar mais e melhores possibilidades para o futuro.
- vi. Otimismo – Líderes que são otimistas conseguem absorver os golpes e adversidades com serenidade, focando nas oportunidades ao invés de nas ameaças. Costumam enxergar o melhor das pessoas e assim esperar também o melhor delas. Sua atitude é de ver o copo “meio cheio” e por isso esperam o melhor no futuro.

3. Consciência social – Habilidade de considerar os sentimentos, expectativas e perspectivas de outros quando interagindo de alguma forma ou tomando decisões.

- i. Empatia – Líderes com empatia são capazes de perceber uma grande faixa de sinais ligados à emoções em outras pessoas. Estes líderes são bons ouvintes e por isso podem captar as expectativas e perspectivas de outras pessoas. Empatia também permite que o Líder consiga se relacionar bem e produtivamente com pessoas de formação, origens e culturas diferentes.
- ii. Consciência organizacional – Líderes com uma afiada consciência organizacional consegue perceber, e usar em seu benefício, redes de relacionamentos cruciais e ler relações de poder. Estes Líderes podem entender as forças políticas relevantes dentro da organização, assim como os valores e regras não ditas que operam nos relacionamentos ao seu redor.
- iii. Serviço – Líderes com alta competência de servidão promovem um clima adequado para que uma cultura orientada ao serviço possa florescer nos relacionamentos internos da organização ou externos junto a clientes e parceiros. Eles monitoram a satisfação advinda dos relacionamentos para garantir que obtenham o que necessitam e demonstram uma atitude de disponibilidade que vai além de hierarquias formais.



4. Gestão de relacionamentos – Habilidade de gerir relacionamentos para mover as pessoas na direção desejada.

- i. Inspirar pessoas – Líderes que inspiram conseguem criar ressonância com sua postura e atitude e ao mesmo tempo movem pessoas em direção à uma visão ou Missão em comum. Estes Líderes representam aquilo que esperam dos outros, são capazes de articular uma missão de forma que outros se sintam inspirados a seguir com dedicação genuína. Eles oferecem um sentido de propósito e de pertencimento estimulante e que vai além das tarefas do dia a dia.
- ii. Influência – Esta é a capacidade de um Líder que varia desde encontrar o apelo certo para um dado ouvinte até saber como conseguir adesão (“buy-in”) de pessoas importantes e outros em uma rede de suporte necessária a uma iniciativa. Vai muito além da autoridade formal e indica uma habilidade superior em gerenciar “stakeholders” diante de um objetivo.
- iii. Desenvolver outros – Líderes que são dedicados a desenvolver habilidades em outras pessoas mostram um verdadeiro interesse naqueles que estão apoiando, entendendo seus objetivos, pontos fortes e a desenvolver. São Líderes atentos a disponíveis para dar feedback construtivo no momento e de maneira adequada. São mentores e “coaches” naturais.
- iv. Catalisador de mudanças – Líderes que assumem esta responsabilidade na verdade são os primeiros a reconhecer a necessidade de mudança. Não hesitam em desafiar o “status quo” e promover a mudança com argumentos convincentes mesmo diante de resistência. São capazes de encontrar maneiras práticas de vencer os obstáculos à mudança.
- v. Gestão de conflitos – Líderes com habilidades em administração de conflitos conseguem se comunicar com todas as partes, entender as diferenças e expectativas e promover uma visão que pode ser endossada por todos. Não hesita em fazer o conflito emergir para que se possa abordá-lo no “todo”, valida os sentimentos e perspectivas, corrige distorções e redireciona a energia para uma solução compartilhada e de comprometimento.
- vi. Trabalho em Equipe e colaboração – Líderes que são hábeis “team players” promovem um ambiente de colaboração e são modelos por suas atitudes de respeito, suporte e cooperação. Eles atraem e alavancam entusiasmo, e comprometimento ao esforço coletivo, e criam espírito e identidade. Eles dedicam tempo forjando e cimentando relações fortes e duradouras em prol de realizações comuns e eventualmente além das obrigações profissionais.

Adaptado de “The New Leaders – Transforming the Art of Leadership Into the Science of Results”, Daniel Goleman



Atribua um valor de 0 a 10 ao seu desempenho nas seguintes habilidades:

1. Auto Conhecimento	Valor	Observações:
Consciência emocional		
Auto avaliação realista		
Auto confiança		
2. Auto Disciplina		
Autocontrole		
Transparência		
Adaptabilidade		
Sentido de Realização		
Iniciativa		
Otimismo		
3. Consciência social		
Empatia		
Consciência organizacional		
Serviço		
4. Gestão de relacionamentos		
Inspirar pessoas		
Influência		
Desenvolver outros		
Catalisador de mudanças		
Gestão de mudanças		
Trabalho em Equipe e colaboração		

