

LIDERANÇA E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Em 1995, Daniel Goleman escreveu o livro “Inteligência emocional”. Sua ideia inovadora defendia a necessidade de os líderes terem outras qualidades além daquelas esperadas até então pelo mundo corporativo - inteligência, tenacidade, determinação e visão. Líderes, segundo ele, precisavam também de autoconhecimento, motivação, controle próprio, empatia e habilidade social. Ali estava descrito o conceito de inteligência emocional. O potencial de um líder depende não apenas de técnica ou formação, mas também da capacidade de se relacionar com as pessoas e consigo mesmo. A performance de um líder depende, então, das emoções. É a emoção que conecta o líder ao mundo e às pessoas. É ela que dá condições para equilibrar a técnica com a vida – defendeu Goleman no mesmo livro.

Convivo com líderes de igreja há mais de 20 anos e leio sobre o assunto por este mesmo tempo. Também conheço líderes do mundo corporativo e da política. Gosto de analisá-los, conversar com eles e ver como agem na liderança. E, sem muito esforço, percebi que os líderes mais bem-sucedidos são exatamente os que lidam melhor com suas emoções. São os que se relacionam melhor com as pessoas e os que conseguem equilibrar sua inteligência com a possibilidade de relacionamento social; técnicas de mercado com diálogo franco e aberto; informações da bolsa de valores com valorização dos liderados.

Esse equilíbrio deveria ser a ambição de todos os líderes, principalmente na igreja. Mas a verdade é que há pessoas que apresentam grande dificuldade de relacionamento, e ainda assim continuam na liderança. São bons professores e até visionários, mas não conseguem ser amáveis, sinceros, compartilhar a vida e conversar de modo adequado. Chegaram à liderança carregando traumas, dificuldades sérias de relacionamento e problemas de caráter. São muito inteligentes, mas não equilibram suas emoções. Isso resulta em uma liderança que machuca pessoas e as desconsidera, que usa seus dons e talentos e despreza o valor de seus liderados como indivíduos”.

Goleman defende a ideia de que líderes precisam mais de arte do que de ciência. Mais de relacionamento do que de técnica. Concordo plenamente. Ciência e técnica são muito importantes, mas não o bastante. Líderes precisam saber conversar, se importar com a dor, criar uma condição mínima de relacionamento, pois sem isso não é possível liderar. E muito mais líderes cristãos, que veem em Jesus um exemplo claro de alguém que sabia se relacionar e fazer discípulos. Sabia valorizar pessoas e fez delas seu maior objetivo.

Sem inteligência emocional, uma pessoa pode ter o melhor treinamento do mundo, uma mente incisiva, analítica, e uma fonte infinita de ideias inteligentes, mas ainda assim não será um grande líder. Se alguém quer liderar, precisa estar emocionalmente sadio e pelo menos equilibrado em suas emoções. Se faltar esse elemento básico na liderança, todo o restante será insuficiente. Se faltar essa base, não haverá planejamento ou criatividade, no mundo, capazes de resolver problemas simples, como falta de diálogo ou motivar uma equipe.

Goleman e outros autores estão defendendo a inteligência emocional e construindo um perfil de “liderança emocional”. Poderemos aprender muito nos próximos anos com esses estudos. Mas, se olharmos para Jesus, já teremos um bom exemplo de um líder com suas emoções equilibradas, sadias e abençoadoras. Siga seu exemplo e conseguirá construir equipes, dialogar com liderados, motivar pessoas e chegar aos seus objetivos. Inteligência emocional: um bom assunto para sua autoanálise e reflexão em equipe!

Guilherme de Amorim Ávilla Gimenez

www.prgimenez.net

prgimenez@prgimenez.net