

Daniel Goleman, que se tornou conhecido com sua obra **Inteligência Emocional**, a definiu como “a capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e de gerir bem as emoções dentro de nós e nos nossos relacionamentos”. Essa definição se tornou respeitada pelos cientistas sociais e é bem familiar para nós.

No entanto, o ambiente que observamos dentro das organizações hoje, 30 anos após a formulação desse conceito, sugere que compreendê-lo trouxe avanços insuficientes. E como então as organizações trabalham o tema inteligência emocional?

O que estamos observando é que a prática de “mindfulness” vem ganhando cada vez mais espaço no “mundo corporativo” para suprir essa necessidade. O próprio Goleman reconhece o valor do “mindfulness” e escreveu um livro a respeito.

Do nosso ponto de vista, a prática de “mindfulness” fornece a base, o fortalecimento no âmbito da **autopercepção**. Ela é indispensável para o desenvolvimento do profissional de mediação e não menos importante para um líder. Se consigo perceber meu corpo, minha vitalidade e minhas emoções a cada instante, aumenta minha capacidade de **autogerenciamento**,

que posso colocar a serviço de manter-me adaptável e de gerar confiança.

“Mindfulness” também tem enorme valor como exercício de autoempatia, no sentido da “Comunicação Não Violenta”, de Marshall Rosenberg. Com este enfoque, ela nos prepara para a **consciência social**, em cuja base está **empatia pelo outro**. Só consigo ser empático quando sou capaz de estar atento às minhas próprias necessidades e buscar ativamente satisfazê-las sem demandas para o outro e as expresso com honestidade. Isso nos leva aos desejados relacionamentos de qualidade.

Seguindo este raciocínio, a contribuição do **autogerenciamento** e da **consciência social** para a **gestão dos relacionamentos** se torna mais visível.

Uma organização que favorece o cultivo de “mindfulness” entre seus integrantes tenderá a apresentar diálogos e reuniões mais produtivas, decisões mais conscientes e gerenciar conflitos para que promovam aprendizagem. Ao que tudo indica, esta organização acelera seu caminho de desenvolvimento.

Quer fazer a sua parte? **Pratique!!!!**

Prescrição: todos os dias, preferivelmente no mesmo horário. Pode ser em pequenas doses de 1 minuto a quantos você se dispuser.

