

# Noções Básicas de IE: introdução à inteligência emocional

*Desde cerca de 1920, psicólogos reconhecem que as pessoas possuem algo mais do que inteligência cognitiva, mas foi somente depois dos anos 90 que o conceito de "inteligência emocional", conforme o conhecemos hoje, foi formalizado por Peter Salovey e Jack Mayer, e transmitido para fora do meio acadêmico por Daniel Goleman em 1995. Desde então, muitas teorias têm analisado as aplicações práticas da inteligência emocional; muitas tentaram medir esse fator e inúmeras publicações de autoajuda têm oferecido dicas sobre como administrá-lo. Mas o que é? Por que é importante entendê-lo? É possível medi-lo? Se for, o que as pontuações significam?*

## Q1

### O que é inteligência emocional?

O conceito de inteligência emocional (IE) pode ser resumido como "a capacidade de harmonizar pensamento e emoção", o que significa a capacidade de compreender e controlar as próprias emoções, assim como reconhecer e administrar as alheias. Isso exige que a pessoa tenha autoconhecimento e percepção, e seja capaz de regular as reações emocionais em situações sociais variadas.

## Q2

### Como difere de QI?

Testes de QI avaliam habilidades cognitivas, como a capacidade de manejar informações numéricas, conceitos abstratos etc. QI tende a ser relativamente estático, sem mudar muito ao longo da vida. Por outro lado, IE não é; tende a se estabilizar por volta dos 30 anos de idade, embora algumas áreas mudem diante de eventos significativos.

Pode-se encontrar outra distinção na própria IE, onde alguns modelos a veem como algo similar à habilidade cognitiva, avaliada por questões com respostas "certas/erradas" ("IE de Habilidade"), enquanto outros veem a IE relacionada a traços de personalidade, permitindo uma sucessão de respostas que fornecem uma visão mais aprofundada sobre as competências emocionais de um indivíduo ("IE de traços").

## Q3

### O que é inteligência emocional de traços?

O modelo inicial de Salovey e Mayer seguia o conceito de habilidade de IE, definindo-a como "habilidade de perceber emoções; acessar e gerar emoções para auxiliar no raciocínio", ou seja, o conceito de que emoções são recursos úteis de informação social e que algumas pessoas estão mais aptas do que outras para aproveitar e processar isso.

IE de traços (ou "autoeficácia emocional") foi desenvolvida mais tarde pelo Dr. K. V. Petrides e definida como "um conjunto de autopercepções emocionais, localizado em níveis mais baixos das hierarquias de personalidade" (2001). Em termos leigos, isso ordena a IE como um grupo de traços de personalidade (na opinião da própria pessoa), derivadas de uma teoria "ascendente" de comportamento. Já que a personalidade é subjetiva e contextual, essas características só podem ser analisadas, de forma confiável, por meio de um autorrelato, em vez de testes de desempenho predeterminados.

## COMPORTAMENTO



## Q4

### Por que IE de traços é importante?

Cada um de nós possui um modelo, baseado em crenças, valores, atitudes, comportamentos e experiências. Já que não há duas pessoas exatamente com uma mesma percepção do mundo, a interação social depende do autoconhecimento de cada um e da disponibilidade para reconhecer as perspectivas alheias.

Relacionamentos podem ser carregados de emoção, mesmo além do círculo de amigos e familiares. Tentar compreender as próprias habilidades emocionais – e os efeitos que exercem sobre os outros – é uma ótima maneira de desenvolver melhor os talentos interpessoais e de gerenciamento de pessoas.

## Q5

### Como a IE pode fazer diferença no ambiente de trabalho?

Já que a IE afeta a qualidade de relacionamentos tanto naturais como eventuais ou arranjados (ex.: colegas de trabalho), e a efetividade da organização depende imensamente da satisfação e motivação dos funcionários, entende-se que ela representa um papel importantíssimo para o ânimo, a produtividade, a eficácia, a comunicação etc.

Gerentes enfrentam demandas emocionais específicas ao tentar apresentar resultados por meio de pessoas ou com o auxílio delas. Ter uma IE melhor pode ajudar o gerente a incentivar e liderar os outros para que alcancem o máximo de seu potencial, e a protegê-lo dos efeitos negativos de interações emocionalmente difíceis.

## Q6

### Como a avaliação de IE funciona?

O Dr. K.V. Petrides desenvolveu o Questionário de Inteligência Emocional de traços (TEIQue), uma ferramenta simples para analisar as 15 facetas que compõem o atual domínio de amostragem da IE em adultos.

Os participantes respondem a uma série de questões, em uma escala Likert de sete pontos (desde 'concordo completamente' até 'discordo completamente'). As respostas então são comparadas às normas da força de trabalho local. Essa comparação permite-nos atribuir uma "categoria percentil" a um indivíduo. Por exemplo: *Ele classificou seu otimismo em um nível mais alto ou mais baixo do que a maioria da população de trabalho?*

A IE tem demonstrado ser distribuída normativamente entre a população de amostra, ou seja, a maioria das pessoas recaem sobre a banda média, com menos pessoas indicando respostas "muito altas" ou "muito baixas" na escala. Observação: diferentemente da porcentagem, uma classificação "mais alta" não significa necessariamente ser melhor. Está tudo relacionado ao contexto!

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Fator Bem-estar       | Felicidade, otimismo, Autoestima                                   |
| Fator Autocontrole    | Controle emocional, Controle da impulsividade, Gestão de estresse  |
| Fator Emotividade     | Empatia, percepção da emoção, expressão da emoção, Relacionamentos |
| Fator Sociabilidade   | Gestão da emoção, Assertividade, Consciência social                |
| Facetas independentes | Adaptabilidade, Automotivação                                      |

#### facetas da IE de traços

*"Qualquer um pode zangar-se – isso é fácil. Mas zangar-se com a pessoa certa, na medida certa, na hora certa, pelo motivo certo e da maneira certa – isso não é fácil."*

Aristóteles

## Q7

### O que os resultados da avaliação podem mostrar?

Os resultados indicam como as pessoas avaliam a própria capacidade de entender e gerenciar as próprias emoções; quão bem conseguem interpretar as emoções alheias e lidar com elas; e como elas acham que podem usar esse conhecimento para administrar relações.

Considerando que os questionários que avaliam IE não possuem respostas certas ou erradas, as pontuações são efetivamente geradas pelo próprio indivíduo. Isso significa que se trata de um instrumento que gera uma análise perceptiva, a ser discutida diretamente com o participante.

As percepções geradas nessas consultas podem ajudar gerentes a treinar os funcionários, identificar conflitos, superar barreiras de comunicação e, conseqüentemente, aprimorar o autoconhecimento e o trabalho em equipe.

## Q8

### O que os resultados da avaliação NÃO mostram?

Os padrões de resposta em um questionário de IE são subjetivos por natureza. As avaliações de IE não podem simplesmente prever o potencial de sucesso de um indivíduo, da mesma forma que não podem elucidar sobre o caráter dele. Não se pode sugerir que alguém com uma "IE alta" automaticamente se torna um grande líder ou necessariamente avança na vida, mas as percepções fornecidas podem ser usadas para explorar o potencial de uma pessoa, no contexto das questões específicas com as quais ela se defronta e do ambiente em que opera.

A chave para se beneficiar da IE no trabalho está em descobrir que aspectos da IE é relevante para as demandas de um cargo específico; onde é preciso que seu pessoal seja especificamente eficaz; e que impacto sofrem os negócios, caso alguém esteja com dificuldades em uma determinada área.

## Quer saber mais?

(31) 3335.4793

[contato@thomasmg.com.br](mailto:contato@thomasmg.com.br)

[www.thomasmg.com.br](http://www.thomasmg.com.br)