

Quem precisa da neurociência?

Por: Carla Tieppo



Um dos setores que mais se desenvolveram com o avanço da tecnologia foi a Meteorologia. Como o clima é um sistema complexo, a habilidade de combinar seus diferentes elementos e extrair desta combinação a certeza de que vai chover hoje é uma das tarefas mais árduas e da maior importância para as mais diferentes aplicações econômicas e sociais. Porém, a criação de algoritmos melhores, equipamentos mais sensíveis, maior capacidade de comunicação veloz e em larga escala, somados ao desenvolvimento de processadores de dados muito potentes tem aliviado a vida dos meteorologistas.

Um outro sistema muito complexo também teve seus estudos beneficiados pelos incrementos tecnológicos. Dotado de 86 bilhões de microprocessadores, os famosos neurônios, o sistema nervoso humano é o sistema responsável por nossas percepções, emoções, comportamentos e pensamentos. E para o estudo do funcionamento deste sistema, a tecnologia foi tão ou mais fundamental do que para o estudo do clima. Já é possível para um computador ligado a um aparelho de eletroencefalograma bem potente (que capta ondas cerebrais) saber qual é a palavra que um indivíduo está pensando, se o computador puder escolher entre duas opções. Porém, não precisamos nos sentir num filme de ficção científica para nos beneficiarmos da tecnologia aplicada ao estudo do cérebro.

Já estamos vivendo o que considera-se a Era de Ouro da Neurociência. E nesta era, que está sendo comparada à era industrial, uma vez que parece ter a mesma força transformadora, muitos setores deverão aproveitar seus avanços. Alguns destes avanços são óbvios: as doenças neurológicas e psiquiátricas já estão sendo tratadas com muito mais eficiência. Recentemente, aqui no Brasil, acompanhamos um paraplégico levantar-se da cadeira de roda e chutar uma bola durante a festa de abertura da copa do mundo, usando o próprio cérebro para comandar uma espécie de armadura de ferro. Porém, outros setores também começam a se beneficiar diretamente destes avanços. Estratégias de marketing estão sendo avaliadas através do estudo das funções cerebrais em voluntários que estão sendo monitorados enquanto assistem a uma propaganda. Escolas estão ouvindo neurocientistas apresentarem seus resultados sobre pesquisas que investigam como o cérebro aprende. No mundo corporativo, várias descobertas da neurociência estão sendo empregadas na automação e no desenvolvimento de novos mercados e produtos. Surgem novos *neuronegócios* todos os dias e a mídia está repleta de informações sobre as descobertas relacionadas ao cérebro.

Porém, um dos setores que mais pode se beneficiar desta Nova Era é a gestão de recursos humanos. Dentro das corporações, este parece ser um dos pontos mais frágeis e imponderáveis do planejamento estratégico. Para desenvolvermos processos que irão certamente trazer resultados basta desenvolver estudos técnicos e acertar nas fórmulas. Porém, como a aplicação destes processos depende de pessoas, e pessoas são sistemas complexos em interação (o que aumenta grandemente o grau de complexidade envolvido), toda ajuda para administrar isto é muito bem-vinda. Todos sabem que pessoas que não estão engajadas, que não estão preparadas ou que não sabem se comunicar podem acabar com projetos muito bem desenhados. Assim, a gestão de pessoas é literalmente uma fragilidade do sistema. E mesmo que os gestores saibam disso, os investimentos no desenvolvimento de um setor de recursos humanos muito capacitado para executar todas as suas funções com competência nem sempre são prioritários. A razão pode estar no fato de que os resultados são difíceis de mensurar e sempre dependem de prazos maiores.

Mas, para gerir é preciso conhecer. E a neurociência veio corroborar antigos ideais da psicologia, da sociologia, da filosofia e da antropologia e acrescentar novas formas de ver para ampliar este conhecimento. Mas há mais do que isso. Ela permite que sejam desenvolvidas estratégias mais eficientes para mensurar resultados na aquisição de habilidades emocionais, por exemplo. Assim, jovens líderes com capacitação técnica e inovadora altamente desejável podem ter capacidades emocionais desenvolvidas por aplicações neurocientíficas que favorecem o autoconhecimento. Conhecendo os mecanismos neurais relacionados ao estresse, podemos desenvolver técnicas de autocontrole baseadas em achados neurocientíficos. Saber como nosso cérebro desenvolve vícios é o melhor caminho para resistir a mais uma checagem nas redes sociais procrastinando relatórios que já estão com *deadlines* apertados. E se o setor de recursos humanos dominar os conhecimentos da neurociência, será muito mais fácil promover engajamento e eficiência na tomada de decisão através de treinamentos diretamente desenvolvidos para promover estas características em seus colaboradores.