



EM BUSCA DE RESULTADOS MELHORES

Uma das funções cerebrais que têm alta correlação com medidas de inteligência é a chamada memória de trabalho ou memória operacional. Essa capacidade cerebral, que é bastante destacada em seres humanos mas que pode ser observada em outros mamíferos, especialmente primatas, permite que várias informações sejam processadas em conjunto numa mesma área cerebral, o córtex pré-frontal. E a correlação entre memória de trabalho e inteligência parece simples de ser compreendida já que, quanto maior for a capacidade de associação entre elementos que não haviam sido associados antes, maior a capacidade que um indivíduo apresenta para produzir novos raciocínios e conclusões entre diferentes aspectos de um problema apresentado.

Mas o conceito de inteligência não é tão simples de ser definido. Há múltiplas formas de se falar, medir e tratar o que comumente chamamos de inteligência. Esse conceito está carregado de muita controvérsia, além de considerar-se que há um componente geneticamente determinado que coloca algumas pessoas em posição privilegiada em relação a outras. E esses conceitos impactam diretamente na forma como tem sido feita a seleção de funcionários em relação à capacidade de resolução de problemas. Uma vez que o conceito de inteligência tem sofrido muitas críticas ao longo dos últimos 20 anos, outro conceito tem sido incorporado e trabalhado nos processos de seleção, especialmente de jovens talentos: o conceito de potencial.

Aferir potencial é o novo desafio dos processos de seleção de talentos. Mas a ideia de potencial implica em capacidade futura e possibilidade de desenvolvimento. Nesse aspecto, a neurociência tem desenvolvido estudos muito promissores que estão embasando o desenvolvimento de estratégias para aumentar a memória operacional por meio de exercícios. São tarefas com dificuldade crescente e bastante desafiadoras que permitem um incremento substancial na memória de trabalho. Há várias alternativas gamificadas disponíveis em plataformas digitais que podem ser empregadas em processos de desenvolvimento de potencial humano. E os resultados mais surpreendentes vêm justamente do impacto positivo que o treinamento da memória operacional provoca no desempenho de funções como atenção, foco, concentração e tomada de decisão.

É necessário poder selecionar pessoas que não tenham exclusivamente a capacidade intelectual como traço forte, e a alternativa para que pessoas com características socioemocionais como ponto forte tenham espaço nas empresas é acreditar que os pontos fracos podem ser estimulados por estratégias desenhadas sob medida para desenvolver o ser humano até o máximo do seu potencial. Assim, se acreditamos que temos ferramentas efetivas para que seja incrementado o desempenho técnico, lógico e abstrato de um indivíduo, podemos selecionar algumas pessoas com maior capacidade emocional. É o equilíbrio da equipe e o desenvolvimento homogêneo das pessoas levando em conta vários aspectos que podem promover ganhos substanciais em produtividade. ■

“A neurociência tem desenvolvido estudos muito promissores que estão embasando o desenvolvimento de estratégias para aumentar a memória operacional por meio de exercícios.”