

HABILIDADES SOCIOEMOCIONAIS E LIDERANÇA

O atual mundo do trabalho na Era Tecnológica em que vivemos promoveu uma grande reflexão acerca do comportamento do homem não só no mercado de trabalho como na vida de modo geral. Em tempos atrás não se ouvia falar em transtornos emocionais e o impacto destes no cotidiano das pessoas, uma vez que não havia um hiper estímulo cerebral como a internet tem provocado nos últimos 30 anos, gerando mudanças radicais no estilo de vida das pessoas.

A inteligência artificial tem feito transformações cruciais, eliminando profissões e promovendo o surgimento de outras.

Frey e Osborne (2017) apud Aguiar (2020) constataram que 47% de todas as pessoas empregadas nos Estados Unidos estão trabalhando em funções que poderiam ser executadas por computadores nos próximos dez a vinte anos. Delas, podemos citar atividades mais simples que não necessita diretamente de um diploma universitário como por exemplo atendente de telemarketing que tem a probabilidade de automação de 99% ou motorista que tem a probabilidade de automação de 89%. Porém, entre os todos os postos de trabalho com maior probabilidade de automação também há atividades laborais típicas de graduados, como Contador e auditor com 94% de probabilidade de automação, arquivista com 76%, Técnicos eletromecânicos com 81% ou administrador de propriedades, imóveis e associações comunitárias com 81%.

Assim, todas essas mudanças ocorridas com esse novo contexto social impulsionou um novo olhar para o mercado de trabalho, onde as exigências que antes eram privilegiadas como o QI e as competências técnicas (hard skills), hoje continuam sendo valorizadas, mas associadas ao comportamento e a forma que as pessoas conseguem lidar com seus relacionamentos intrapessoais e interpessoais (soft skills).

O estudo Habilidades 360º: América Latina 2020, realizado pela empresa Michael Page, aponta que 91% das demissões ocorrem por conta do comportamento. Segundo o estudo, 61% dos empresários da América Latina afirmam que a principal razão pela qual uma vaga é difícil de preencher é porque os candidatos não possuem as competências comportamentais necessárias para assumir a posição. (<https://noticiasconcursos.com.br/91-das-demissoes-ocorrem-por-conta-do-comportamento-aponta-estudo/>)

Mas o que são habilidades socioemocionais?

Dos estudos de Aguiar (2020), temos dois conceitos que devem ser considerados relevantes, sendo as habilidades socioemocionais “competências transversais pessoais, como aptidões, capacidade de linguagem e comunicação, cordialidade e capacidade de trabalhar em equipe e outros traços de personalidade que caracterizam as relações entre pessoas” (CIMATTI, 2015). Engelberg (2015) apud Aguiar (2020) define como o que a pessoa deve entender e desenvolver por si mesma e quanto a pessoa pode desenvolver ao se relacionar com outras pessoas, ramificando, portanto, de como competências pessoais e sociais.

Assim, para que se possa desenvolver habilidades socioemocionais, deve-se principiar com o autoconhecimento. Ou seja, o adoecimento mental da população mundial empurrou o homem a ter que buscar voltar o seu olhar para si mesmo e se auto-observar, entender seus sentimentos, emoções, valores, crenças, atitudes e pensamentos para poder saber lidar consigo e com o outro.

O grande problema disso tudo é que a sociedade nunca valorizou a educação dos sentimentos e das emoções. Sempre se teve a crença de que o intelecto era o mais importante e houve um grande progresso intelectual e uma desvalorização do aspecto emocional. Mas o homem é um ser emocional e essa desproporção causou um impacto substancial na saúde mental da humanidade, desencadeando um número assustador de quadros depressivos, ansiosos e de suicídios. Surgiram doenças emocionais que antes jamais se tinha conhecimento como a síndrome de Burnout, que atualmente se enquadra como uma doença ocupacional.

Assim, a atenção para a busca de compreensão de quem se é, ou seja, a essência individual que é construída com todas as percepções e vivências desde a infância, que são assimiladas, internalizadas e formam as crenças, os pensamentos e sentimentos que norteiam a atitude e o comportamento adulto se torna primordial. Mas não basta apenas observar e saber quem se é. Esse é o primeiro passo!

É preciso agir a partir disso, transformando crenças, pensamentos, atitudes e comportamentos que levam ao adoecimento, fortalecendo a saúde mental. E junto com esse processo, buscar na autoavaliação e na avaliação do outro, quais são as habilidades socioemocionais presentes e fortalecê-las e quais as que precisam ser desenvolvidas e buscar estratégias de aprimoramento com técnicas, exercícios e disciplina.

Podemos citar 3 perguntas que são necessárias que sejam feitas constantemente, agindo como um termômetro emocional e que vai direcionar as ações em prol da saúde mental. Como eu funciono comigo? Como eu funciono na minha relação com o outro? Como eu funciono a partir do meu lugar na sociedade?

Essas três perguntas englobam o sentido de vida e de utilidade de cada ser. A vida precisa ter um significado que precisa ser respeitado e direcionadas ações em prol de alcançá-lo.

O desenvolvimento das habilidades socioemocionais está relacionado ao bem-estar que o indivíduo vai construindo em todos os aspectos de sua vida.

A UNESCO classificou as habilidades sociais em três grupos: habilidades pessoais, habilidades sociais e habilidades de aprendizagem. As habilidades pessoais seriam iniciativa, resiliência, responsabilidade, assumir riscos, criatividade, adaptabilidade, gestão de tempo, autodesenvolvimento e autorregulação. As habilidades sociais, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, comunicação, liderança, sensibilidade cultural, empatia, compaixão. E as habilidades de aprendizagem, organização, solução de problemas e pensamento crítico. Todas elas possíveis de serem aprendidas e desenvolvidas, conforme orientação abaixo:

- Identificar quais são as habilidades socioemocionais já desenvolvidas e as habilidades que precisam ser desenvolvidas;
- Traçar um plano de desenvolvimento com ações que precisam ser realizadas no desenvolvimento dessas habilidades, com prazo e atividades viáveis;
- Ter a disciplina de cumprir o plano, estando atento às metas e aos prazos estabelecidos;
- Realizar uma avaliação pessoal e interpessoal diante da mudança que se está buscando realizar.
- Utilizar ferramentas da administração: PDCA, SWOT;
- Não faça sozinho! Busque ajuda de um profissional que possa ajudar nesse processo de mudança;

- Ouça as pessoas (família, amigos, pares, superiores e liderados);
- Não tenha medo do que vem de resposta do outro! Perceba como importante para o seu crescimento como pessoa e como profissional;
- Cuidado com a dosagem da autocrítica - Polarização.

De acordo com Deming (2018) apud Aguiar (2020, p. 43), na economia de hoje, os trabalhadores devem ser capazes de resolver problemas complexos em ambientes fluidos e em rápida mudança, baseados em equipes. Ou seja, o mundo da era digital está associado às novas tecnologias que surgem a cada instante e acabam impactando nas mudanças que precisam ser feitas para que as pessoas se adaptem às novas realidades, daí a extrema importância do trabalho de equipe, que hoje é realizado por pessoas de 4 gerações distintas e, portanto, a complexidade da realidade atual do mercado de trabalho.

Assim, como se pode avaliar em uma retrospectiva, o líder de outrora não precisava ter as habilidades socioemocionais exigidas para o líder de agora. Para liderar uma equipe nos moldes atuais é preciso ter inteligência emocional, como falamos acima, para saber gerir relações muito mais do que ter conhecimento técnico. Quando tratamos hoje de ter habilidades socioemocionais, estamos tratando da manutenção da empregabilidade do profissional no mercado.

Augusto Cury, em seus estudos sobre a mente e as habilidades socioemocionais, ensina algumas técnicas que devem ser praticadas continuamente a fim de gerar a construção de pensamentos, atitudes e comportamentos positivos e que acabam por promover também o desenvolvimento de tais habilidades. Destacamos algumas e adaptamos outras que são consideradas necessárias no mundo corporativo:

- 1) **Transforme dificuldade em oportunidade:** enxergar situações que sejam consideradas quase impossíveis de serem resolvidas em oportunidade criativa de melhoria. Tudo é possível!
- 2) **Seja exemplo para sua equipe:** sua história, suas conquistas e fracassos são fundamentais para construir nas pessoas a sua volta um sentimento de referência e admiração. Se o seu liderado não admirar você ele não irá seguir você.
- 3) **Ensine o valor da liberdade e negocie os limites:** é importante dar a liberdade de autogestão, mas também existirem regras de convivência e limites. No mundo de hoje é necessário flexibilizar algumas regras e focar na produtividade e na criatividade.
- 4) **Elogie mais do que critique:** equipes de alta performance são construídas a partir da valorização dos resultados que geram. Por menores que sejam! Elogie seu time e estimule o aprendizado do que precisa melhorar. Não faça críticas sem trazer possibilidades e caminhos.
- 5) **Seja tolerante e acessível:** entenda que nem todos os seus liderados possuem o conhecimento e a habilidade desenvolvidos para as atividades. Assim, seja tolerante e esteja aberto a ouvir e a ensinar, sendo um líder participativo e acessível aos seus liderados, uma vez que você entende que a construção é de todos, assim como as vitórias e os fracassos.
- 6) **Construa um ambiente de trabalho positivo e saudável:** procure ser o primeiro a promover um ambiente de trabalho em que haja respeito, abertura de ideias, companheirismo, colaboração, trabalho em equipe, comunicação positiva, onde as pessoas gostem de ir trabalhar

e sejam comprometidas com o que fazem porque existe sentimento e significado de vida positivos.

7) **Perceba que você é falível e comete erros como todas as pessoas:** substitua a crença de que ser líder é não poder errar, tudo que disser é lei pela crença de que você sendo uma pessoa, um ser humano, é passível de erros e que o fato de errar não o torna inferior ou que sua referência como líder será comprometida. Muito ao contrário, ao admitir a possibilidade de cometer erros, o líder compartilha a responsabilidade com a equipe e recebe o apoio para que tome a decisão mais acertada e assertiva.

8) **Equilibre o trabalho e os demais aspectos da sua vida:** cuidado com a responsabilidade assumida com o lugar de gestor! Procure estar atento para não acumular atividades que o façam extrapolar as horas trabalhadas e geram estresse. Tenha o cuidado de organizar sua agenda de atividades de forma a ter horário para cuidar da sua saúde física e mental, estar com sua família, ter um momento seu, fazer outras atividades que gerem prazer.

9) **Esteja feliz no trabalho:** durante muito tempo o trabalho foi associado ao desprazer, ao sacrifício, tendo uma conotação bem negativa. Necessário fazer uma mudança de crença e de olhar diante daquilo que se propõe a fazer em prol de si mesmo e das pessoas, afinal, o trabalho tem um senso de utilidade. O seu trabalho é importante e tem um impacto na vida das pessoas, portanto, sinta satisfação e alegria diante dos resultados das suas horas dedicadas a ser produtivo.

10) **Cuide da sua espiritualidade:** a espiritualidade não é sinônimo de religiosidade. Pode ser que a sua maneira de lidar com sua espiritualidade seja feita através da religiosidade, mas nem todas as pessoas utilizam essa prática. A melhor forma de cuidar da espiritualidade é procurando se melhorar enquanto ser e praticar o bem para com as pessoas a sua volta e isso independe da religiosidade.

O líder precisa saber gerenciar conflitos de gerações, estar aberto para novas ideias que surgem a todo instante, ter o entendimento que ele não conseguirá ter expertise em tudo, mas ele precisa ter um conhecimento básico de tudo, para dialogar e estar aberto a ouvir e aprender com seus liderados que serão especialistas, ter sensibilidade de estimular talentos, dando desafios e reforçando através de incentivos as conquistas da equipe. Tem que ser visionário, estratégico, equilibrado, ponderado e sábio.

As exigências para se estar empregável fazem com que o profissional esteja atento ao que precisa buscar em termos de conhecimentos, mas também em termos de habilidades e atitudes. Estar em um ambiente organizacional positivo, em que haja segurança psicológica associada a uma liderança que estimula o desenvolvimento e valoriza o conhecimento agregado é o que o profissional busca. Diferente das gerações anteriores, as gerações Y e Z estão em busca de realização através da valorização do que podem fazer e das ideias que podem gerar. Não pensam em iniciar e finalizar suas carreiras em uma única empresa e reter esses talentos tem sido cada vez mais difícil.

Não se trata somente da oferta de bons salários e benefícios, mas também de promover possibilidades de desenvolvimento intelectual e construção de relações positivas. É um conjunto de coisas agregadas que permitem ao profissional diferenciado permanecer nas empresas e cabe

ao líder com suas habilidades socioemocionais desenvolvidas realizar ações que colaborem para que sua equipe seja coesa e produtiva, com bom relacionamento e parceria.

O desafio de desenvolver a liderança é grande, mas também encantador, porque ao realizar esse movimento, o líder se depara com a beleza da autodescoberta de talentos em si mesmo que antes não se dava conta. Da mesma forma, estimula seus liderados nesse processo de autoconhecimento e o resultado dessa construção individual e coletiva tem promovido resultados incríveis.

Vale a pena ressaltar o que de bom essa velocidade digital tem provocado na vida de todos, devendo-se estar atento ao que precisa ser evitado para que haja um equilíbrio entre a promoção de saúde global e os benefícios da era digital.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BERLINGERI, Matheus Mascioli. Competências socioemocionais e mercado de trabalho: um estudo para o caso brasileiro. 2018. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo

AGUIAR, Kelder Rodrigues de. Futuro do trabalho ou trabalho sem futuro: uma crítica à educação superior à luz da moldura analítica das habilidades socioemocionais. 2020.

CURY, Augusto. Inteligência socioemocional: a formação de mentes brilhantes. 2018. Escola da Inteligência.

<https://noticiasconcursos.com.br/91-das-demissoes-ocorrem-por-conta-do-comportamento-aponta-estudo/>