

O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA CIENTÍFICA NA COMPETÊNCIA DE UM PROFISSIONAL

CARLOS ALBERTO TAVARES^{1, 2, 3}

¹Academia Pernambucana de Ciência Agronômica.

²Academia Brasileira de Ciência Agronômica.

³Academia Pernambucana de Ciências.

Autor para correspondência: carlostavares19@yahoo.com.br

A ciência é o melhor caminho para se entender o mundo e o conhecimento científico é o capital mais importante do mundo civilizado.

(Isaac Roitman)

INTRODUÇÃO

Gardner (1995) definiu sete tipos de inteligências. Em 2001, esse mesmo autor fez uma análise da ampliação do conceito de inteligência e de suas repercussões no âmbito mundial.

Outros renomados autores também definiram algumas inteligências, entre os quais se destacam Ziemer (2000) e Covey (2009), que definiram quatro tipos de inteligências: corporal, mental, espiritual e emocional. Por outro lado, McClelland (1973) definiu o conceito de competência numa dimensão mais ampla do que o de inteligência.

Diante da polissemia criada por inúmeros autores, Tavares (2008-2009) definiu o conceito holístico de competência, abrangendo vinte e cinco tipos de inteligências, quatro saberes, alguns valores, traços de personalidade, aptidões e estilos emocionais do cérebro.

Com relação ao elenco das sete inteligências definidas por Gardner (2001), o próprio autor acrescentou duas

outras, perfazendo um total de nove. Além disso, Tavares (2008-2009) identificou mais dezesseis inteligências, entre as quais se inclui a científica, definida como a capacidade de um profissional aplicar os princípios da metodologia científica em suas decisões.

A complexidade desse conceito foi analisada por Oliveira (2000) e Ramos (2009). O primeiro se referiu à contribuição da Filosofia pela Lógica (razão) e da ciência pela experimentação, demonstração e comprovação da verdade. O segundo autor, por outro lado, destacou a interação entre os dois hemisférios cerebrais, sendo o lado esquerdo quando pensamos linearmente e o direito quando raciocinamos holisticamente, enviando um fluxo de energia e mudança, atingindo a esfera da mente e da consciência (uso da inteligência mental). Essa complexidade ainda é analisada por Hart-Davis (2018), ao caracterizar 16 áreas da ciência com a identificação de 105 autores que

investigaram o impacto de suas teorias no desenvolvimento científico e tecnológico de inúmeros países do globo terrestre.

As seguintes implicações com o uso do conceito, à luz dos princípios da metodologia científica, são também evidentes: a primeira diz respeito ao conceito de variável (independente, dependente e interveniente); a segunda possui relação direta com a inteligência administrativa, ou seja, com o processo de gestão/decisão, notadamente o modelo por competências, devidamente analisado por inúmeros estudiosos e especialistas sobre o tema, entre os quais podem ser destacados: Gramigna (2007), Lerner (2002), Carbone *et al.* (2006), Rabaglio (2008), Ruzarin e Simionovschi (2010), Macarenco e Damião (2011), Marras e Tose (2012), Abramczuk (2009), Almeida, Freitas e Souza (2011), Leme (2005), Quinn *et al.* (2003), Pulakos (2011), Irigoien Barrenne e Vargas Zuniga (2004), Zarifian (2012),

Dutra (2009), Resende (2004, 2008), Maggi (2006), Magaldi e SalibiNeto (2018), Marcousé (2014), entre inúmeros outros. Em síntese, deve-se entender a importância do uso da inteligência científica como essencial no processo de gestão e, conseqüentemente, como ingrediente fundamental da competência de um profissional.

Foi construída a matriz Inteligências x Saberes, compreendendo vinte e cinco inteligências com os quatro saberes (TAVARES, 2008-2009). Delors (1998) definiu os quatro saberes: conhecer, fazer, conviver e ser.

É interessante salientar que Goleman (2001), admitiu que as habilidades da inteligência emocional conduzem à construção da competência emocional. Portanto, nessa ótica, pode-se afirmar que as habilidades científicas conduzem à construção da competência científica. Essa mesma lógica pode ser concebida para qualquer tipo de inteligência.

A INTELIGÊNCIA CIENTÍFICA

Do ponto de vista do uso da inteligência científica propriamente dita, a ênfase deverá ser dada à competência de interpretar dados gerados pela pesquisa para decidir racionalmente sobre métodos e procedimentos que comprovem eficiência, eficácia e efetividade das ações desenvolvidas no trabalho realizado. Isso implica no uso de conhecimento científico (saber conhecer), na aplicação desses conhecimentos (saber fazer), nos relacionamentos humanos (saber conviver) e no saber ser caracterizado com os atributos de integridade, ética e honestidade, que são essenciais para uma atuação exemplar no mundo do trabalho (TAVARES, 2008-2009).

Vale à pena esclarecer que, na avaliação de uma determinada competência, o uso das inteligências pode variar em intensidade, em função da natureza da competência e da estrutura do ambiente no qual a competência é exercida. No entanto, face às características da inteligência científica, competência deve ser considerada essencial em qualquer tipo de trabalho de um profissional, assim como as inteligências dos tipos: administrativa, emocional, mental, corporal, social e espiritual.

Cabe ao leitor, portanto, identificar as variáveis relevantes que explicam o desempenho excelente de um profissional no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMCZUK, A. **A prática da tomada de decisão**. São Paulo: Atlas, 2009.
- ALMEIDA, M. S.; FREITAS, C. R.; SOUZA, I. M. **Gestão do conhecimento para tomada de decisão**. São Paulo: Atlas, 2011.
- BORBA, V. R. **Espiritualidade na gestão empresarial: como ser feliz no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.
- CARBONE, P. P.; BRANDÃO, H. P.; LEITE, J. B. D.; VILHENA, R. M. de P. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- COVEY, S. R. **O 8º hábito**. 2. ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2009.
- DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez, 1998.
- DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2009.
- GARDNER, H. **Inteligência: um conceito reformulado**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- GARDNER, H. **Inteligências múltiplas: teoria na prática**. Porto Alegre: Artmed, 1995.
- GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- GRAMIGNA, M. R. **Gestão por competências: ferramentas para avaliar e mapear perfis**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.
- GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- HART-DAVIS, A. (ed.). **O livro da ciência**. São Paulo: Globo, 2016.
- IRIGOIN BARRENNE, M. E.; VARGAS ZUNIGA, F. **Competência profissional: manual de conceitos, métodos e aplicações no setor de saúde**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2004.
- LEME, R. **Aplicação prática de gestão de pessoas por competências: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.
- LERNER, W. **Competência é essencial na administração**. São Paulo: Global, 2002.
- MACARENCO, I.; DAMIÃO, M. L. Z. **Competência: a essência da liderança pessoal**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAGALDI, S.; SALIBI NETO, J. **Gestão do amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª Revolução Industrial. São Paulo: Gente, 2018.

MAGGI, B. **Do agir organizacional**: um ponto de vista sobre o trabalho, o bem-estar, a aprendizagem. São Paulo: Edgard Blücher, 2006.

MARCOUSÉ, I. **O livro dos negócios**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2014.

MARRAS, J. P.; TOSE, M. G. L. S. **Avaliação de desempenho humano**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

McCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, Washington, v. 28, n. 1, p. 1-14, Feb. 1973.

MURAD, A. **Gestão e espiritualidade**: uma porta entreaberta. 3. ed. São Paulo: Paulinas, 2007.

OLIVEIRA, C. S. **Metodologia científica, planejamento e técnicas de pesquisa**: uma visão holística do conhecimento humano. São Paulo: LTr, 2000.

PULAKOS, E. D. **Gestão de desempenho**: como aplicar processos bem-sucedidos para aumentar a performance da equipe. São Paulo: Gente, 2011.

QUINN, R. E.; FAERMAN, S. R.; THOMPSON, M. P.; McGARTH, M. **Competências gerenciais**: princípios e aplicações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

RABAGLIO, M. O. **Gestão por competências**: ferramentas para atração e captação de talentos humanos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RAMOS, A. **Metodologia da pesquisa científica**: como uma monografia pode abrir o horizonte do conhecimento. São Paulo: Atlas, 2009.

RESENDE, E. **A força e o poder das competências**: conecta e integra: competências essenciais, competências das pessoas, competências de gestão, competências organizacionais. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

RESENDE, E. **Competência, sucesso, felicidade**: roteiro prático para desenvolver competências destinado a executivos, líderes em geral, intelectuais, pais, professores, estudantes, empresários, políticos e profissionais liberais. São Paulo: Summus, 2008.

RUZARIN, R.; SIMIONOVSKI, M. **Competências**: uma base para a governança corporativa. Porto Alegre: AGE, 2010.

TAVARES, C. A. Visão holística da avaliação de competências à luz da metodologia científica. **Anais da Academia Pernambucana de Ciência Agronômica**, Recife, v. 5/6, p. 79-102, 2008-2009.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2012.

ZIEMER, R. **Do medo à confiança**: como realizar seu projeto de vida. São Paulo: Gente, 2000.