



## COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS: O DNA DA MARCA PESSOAL

A expressão competência socioemocional têm se tornado tema recorrente no mundo corporativo. Mas, na mesma proporção, muitos profissionais desatentos ainda permanecem na ignorância sobre o significado do termo, perdendo excelentes oportunidades de se destacarem como marca forte no ambiente de trabalho. As competências socioemocionais ou habilidades leves referenciam àqueles que se destacam pelos traços amigáveis da sua personalidade com base nas suas qualidades de caráter, no seu nível diferenciado de inteligência emocional (QE) e na sua capacidade de adaptação (QA), indicando disposições que influenciam diretamente a qualidade das relações de trabalho. Atrativos comportamentais os quais não necessariamente dependem do conhecimento adquirido, mas na maioria das vezes de capacidades desenvolvidas que respondem pelo sucesso ou fracasso do processo de socialização e engajamento nas empresas.

O quadro atual é de que \*60% das empresas sofre com a carência de soft skills. Na consideração de que, hoje, a grande maioria dos problemas nas empresas advém do entrave nas relações interpessoais, as habilidades comportamentais ajudam a atribuir relevância à marca pessoal e delineiam um novo perfil profissional. Como em terra de cegos quem enxerga dita a direção, saber se relacionar no trabalho torna-se um atributo relevante e abre espaço para carreiras bem-sucedidas. Resiliência, jogo de cintura, comunicação consciente, empatia e visão positiva dos acontecimentos são aspectos que sinalizam a capacidade que o indivíduo tem de contornar situações, angariar a simpatia e o apoio das pessoas com quem convive. Em vez de trabalharem no “self”, agindo de modo reativo ao que não os convém, conquistam credibilidade e conseguem manter relações saudáveis pela disposição que têm para se relacionar.

Não é incomum, após eventos mais acirrados, ouvir comentários a respeito daquele profissional que consegue fugir de situações conflituosas por fazer colocações razoáveis e se posicionar com maturidade,

oferecendo, sempre, uma saída honrosa aos envolvidos em questões delicadas. Pensam com isenção, fazem o ir e vir sem melindres e não tomam como pessoal percepções contrárias às suas, pois entendem que não existem verdades, mas versões, e que a cada um cabe o direito à sua própria versão pelo que considera como ponto de vista. Esse padrão comportamental converge à estrutura das competências socioemocionais e tem se tornando cada vez mais significativo pelo valor que agrega às relações de trabalho e ao clima organizacional, revelando o DNA da marca pessoal.

Em posições de liderança, aqueles que sabem exercer os recursos socioemocionais e conseguem incluir a percepção do outro na sua realidade, desenvolvem parcerias de trabalho positivas, tornam-se referência para suas equipes e se constroem como marca forte que engaja pelo seu diferencial de conduta. Se o indivíduo por configuração natural é imperfeito e carente de insumo emocional, como imaginar um líder que, na missão de desenvolver pessoas, não considere os aspectos sutis da condição humana? O valor de um feedback construtivo, de um por favor ou um muito obrigado e, principalmente, de um tempo reflexivo para rever situações e reconsiderar certas reações por impulso?

“Um estudo conduzido pela Universidade de Harvard observou que 80% das conquistas na carreira são determinadas por soft skills e apenas 20% por hard skills”. Competência socioemocional é e sempre será um excelente recurso na preservação das relações pessoais e profissionais. Sentimentos e emoções ignorados afetam comportamentos, dificultam relacionamentos e anulam os resultados das iniciativas inclusivas, comprometendo o desempenho produtivo. Como trabalhar de modo colaborativo sem que um profissional não legitime o “ser” do outro? A despeito daqueles que, reféns do jeito robótico de ser, ainda resistem a esse entendimento, o viés é de alta. Percebe-se um investimento crescente na consideração do sutil nas relações humana como preservação das interações de trabalho. Currículos possibilitam a contratação, mas não garantem a permanência. Sobre você? Quais traços da sua personalidade convergem às competências socioemocionais e revelam o DNA da sua marca pessoal? ☺

\*Soft Skills – Ref. Época Abr/2018.