



AUTORA: ADELINDA ARAÚJO
CANDEIAS

Diretora do departamento de Psicologia da Escola de Ciências Sociais
Universidade de Évora

INOVAÇÃO E BEM-ESTAR

O lado humano necessário...

A economia moderna fortemente orientada para a inovação tem como principal recurso o capital humano e social e como fatores chave o conhecimento, a criatividade e o bem-estar...

A globalização colocou um novo enfoque no conhecimento como gerador de inovação, o recurso fundamental para o sucesso econômico dos países, das regiões, das empresas e das próprias pessoas na sociedade da tecnologia da informação e da comunicação que caracteriza a atualidade.

Neste cenário, a necessidade de preparar as pessoas para fazer face à mudança e serem elas próprias agentes de mudança é crucial para o sucesso pessoal, econômico, social e cultural.

Esta necessidade foi transformada num dos objetivos da União Europeia, como ficou expresso no Conselho Europeu de Lisboa, em março de 2000 (http://ec.europa.eu/employment_social/knowledge_society/): *"The fast development of the Information and Communication Technology (ICT) has brought about deep changes in our way of working and living, as the widespread diffusion of ICT is accompanied by organisational, commercial, social and legal innovations. Our society is now defined as the 'Information Society', a society in which low-cost information and ICT are in general use, or as the 'Knowledge (-based) Society,' to stress the fact that the most valuable asset is investment in intangible, human and social capital and that the key factors are knowledge and creativity. This new society presents great opportunities: it can mean new employment possibilities, more fulfilling jobs, new tools for education and training, easier access to public services, increased inclusion of disadvantaged people or regions.*

A economia moderna fortemente orientada para a inovação tecnológica e organizacional tem como principal recurso o capital humano e social e como fatores chave o conhecimento e criatividade (Cowan, David & Foray,

2000; Lundvall, 1992; OECD, 2005; Pärna & Tunzelmann, 2007; van Weert, 2006). Neste contexto o conhecimento tornou-se profundamente ideossincrático e não se difunde aberta e automaticamente entre as organizações (Lundvall & Johnson, 1994; Metcalfe, 1998; Pärna & Tunzelmann, 2007). Um dos componentes chave para a alta *performance* de uma organização é a construção de conhecimento, ou seja, a aprendizagem e a formação contínua que geram inovação e valor.

A construção de conhecimento depende de fatores externos, como o nível educacional do país, a qualidade e eficiência da investigação científica realizada no país, a competitividade internacional assim como as políticas e a legislação que regulam esse contexto. A construção de conhecimento depende também de fatores internos à própria organização, como a capacidade da organização para identificar, assimilar e explorar conhecimento a partir do ambiente envolvente (Cohen & Levinthal, 1989; Pärna & Tunzelmann, 2007). A competência para lidar com o conhecimento dependerá da capacidade de aprendizagem técnica (acerca dos instrumentos), conceptual (objetivos e estratégias) e social (valores, responsabilidade e competência social) (Kemp & Weehuizen, 2004).

Esta orientação da economia para o conhecimento, a criatividade e a inovação, progressivamente incrementada nas últimas duas décadas, tem tido implicações nas políticas educativas, profissionais e tecnológicas de diversos países que procuram fomentar a excelência através de políticas e práticas que incidem sobre o desenvolvimento das pessoas, do conhecimento e das oportunidades, assumindo a inovação como uma estratégia para um desempenho excelente e sustentável. A este nível podemos referir o exemplo de países que na última década têm apostado fortemente no desenvolvimento de uma estratégia educativa e

formativa que prepare as pessoas e os contextos para fazer face à inovação, como: Canadá, (Chrétien, 2002; Garret-Jones, 2007), Austrália (Boylan, 2005; Garret-Jones, 2007), Estados Unidos (Drabenstott, 2008); e que prepare o próprio setor público para a inovação como na Dinamarca, Estónia, Finlândia e Reino Unido (Pärna & Tunzelmann, 2007).

Esta necessidade requer uma preparação educativa e profissional das pessoas para enfrentarem tais requisitos dos contextos. É esperado que cada indivíduo desenvolva capacidades e competências – inteligência, criatividade e inovação – que lhe permitam uma adaptação e inovação com sucesso e com elevados níveis de excelência.

A realização do potencial de cada indivíduo de modo a garantir níveis de adaptação e inovação que sejam considerados excelentes, constitui um dos principais desafios, quer em termos científicos, quer em termos de desenvolvimento e bem-estar humano sustentáveis (Baltes & Freund, 2003; Subotnik, 2012), quer em termos das suas aplicações aos campos educacional, formativo e profissional (Sternberg, 2004, 2008). Na prática, é neste cenário que as Ciências Sociais e Humanas, em particular a Psicologia, reforçam o seu interesse pelo estudo dos construtos como: motivação e bem-estar, inteligência e criatividade; enquanto processos geradores de inovação e excelência (Amabile & Conti, 1997; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2007).

Tal desafio requer uma busca contínua por modelos educacionais que promovam o desenvolvimento e a identificação do potencial dos indivíduos e a emergência de padrões de bem-estar e excelência geradores de sustentabilidade (Candeias, Almeida, Roazzi, Primi, 2008; Sternberg, 2008; Subotnik, 2012) e por modelos formativos de desenvolvimento

...



e seleção profissional especializados, adaptáveis e flexíveis, capazes de ter sucesso em contextos desafiantes, complexos e em constante mudança (Sant'Anna, 2008).

As organizações necessitam de referenciais que sustentem uma formação de conteúdos culturais e despertem comportamentos competentes e inovadores nos seus colaboradores. A capacidade para ter sucesso e para ser excelente envolve a combinação de um conjunto de características que combinam resolução de problemas, competência prática, inteligência social, inteligência emocional, produção de novas ideias e sua elaboração, isto é, combinam motivação, bem-estar, inteligência, criatividade e inovação. Estas pessoas conseguem usar os recursos intrapessoais e interpessoais para desenvolverem soluções inovadoras que satisfaçam as suas necessidades pessoais e as necessidades do(s) contexto(s) em que se incluem e deste modo gerar valor e desenvolver potencial.

Em síntese, é importante conhecer as competências que a pessoa precisa ter para ser excelente e alcançar o sucesso, mas também é importante saber como essas competências se desenvolvem nas pessoas para que se possam criar programas de educação, formação e desenvolvimento de competências de excelência, dando assim mais oportunidades aos indivíduos de fazerem valer o seu potencial e talentos para inovar os contextos de trabalho e de vida em que se incluem. Deste modo a Psicologia, a Educação e a Gestão deverão continuar a debruçar-se sobre o estudo das competências e da excelência, assim como das características que favorecem o seu aparecimento, para perceberem de que forma podemos contribuir para o seu desenvolvimento nas pessoas e nas organizações.

A existência de pessoas com características de excelência numa empresa, por exemplo, aumenta as possibilidades de sobrevivência da mesma, nos momentos de crise e mudança, já que pode contar com profissionais suficientemente criativos e flexíveis para perceberem o melhor rumo a dar à organização.

Tal como para as empresas, também para as próprias pessoas é importante alcançar a excelência, não só pela autorrealização e bem-estar, mas também porque isso garante às pessoas maiores possibilidades de sobreviver a períodos de crise e mudança, porque se sustentam num sentido ético e colaborativo mais apurado e numa facilitação da cooperação entre pessoas. ■

Referências

- Amabile, T., & Conti, R. (1997). Environmental of work motivation, creativity and innovation. In R. Garud, P. Nayyar & Z. Shapira (Eds.), *Technological innovation: Oversights and foresights* (pp. 111-125). New York: Cambridge University Press.
- Baltes, P., & Freund, A. (2003). Human strengths as the orchestration of wisdom and selective optimization with compensation. In L. G. Aspinwall, & U. M. Staudinger (Eds.), *A Psychology of Human Strengths: Perspectives on an Emerging Field* (pp. 23-35). Washington, DC: APA Books.
- Boylan, C. (2005). *Innovation and Excellence in Rural Education*. Darwin: SPERA.
- Candeias, A. A., Almeida, L. S., Roazzi, A. & R. Primi (Coord.). (2008). *Inteligência: Definição e medida na confluência de múltiplas concepções*. São Paulo (Brasil): Casa do Psicólogo.
- Chrétien, J. (2002). *Achieving Excellence: Investing in people, knowledge and opportunity*. Ottawa: Government of Canada.
- Cohen, W., & Levinthal, D. (1989). Innovation and Learning: The Two Faces of R&D. *Economic Journal*, 99, 569-596.
- Cowan, R., David, P., & Foray, D. (2000). The Explicit Economics of Knowledge Codification and Tacitness. *Industrial and Corporate Change*, 9(2), 211-253.
- Drabenstott, M. (2008). Universities, Innovation and Regional Development: A View from the United States. *Higher Education Management and Policy*, 20(2), 43-55.
- Garret-Jones, S. (2007). Knowledge and Cooperation for Regional Development: The Effect of Provincial and Federal Policy Initiatives in Canada and Australia. *Prometheus*, 25(1), 31-50.
- Kemp, R., & Weehuizen, R. (2004). Policy Learning, What Does it Mean and How Can We Study it? PUBLIN - Project on Innovation in the Public Sector. Report n. D15, Oslo: Nifu Step.
- Lundval, B., & Johnson, B. (1994). *The Learning Economy*. *Journal of Industry Studies*, 1(2), 23-42.
- Lundvall, B. (1992). *National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*. London: Printer.
- Metcalfe, S. (1998). *Evolutionary Economics and Creative Destruction*. London: Routledge.
- OECD/Eurostat (2005). *Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*, 3rd Edition. Paris: OECD.
- Pärna, O., & Tunzelmann, N. (2007). Innovation in the public sector: Key features influencing the development and implementation of technologically innovative public sector services in the UK, Denmark, Finland and Estonia. *Information Polity*, 12, 109-125.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2007). Las fuentes motivadoras de la creatividad contempladas desde el paradigma de la psicología positiva. In L. Aspinwall, & U. Staudinger (Eds.), *Psicología del Potencial Humano* (pp. 349-365). Barcelona: Editorial Gedisa.
- Sant'Anna, A. (2008). Profissionais mais Competentes, Políticas e Práticas de Gestão mais Avançadas? *Revista de Administração de Empresas*, 7(1). Disponível: <http://www.rae.com.br/redirect.cfm?ID=3908>.
- Sternberg, R. J. (2004). Successful intelligence as a basis for entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 189-201.
- Sternberg, R. J. (2008). Excellence for All. *Educational Leadership*, 66(2), 14-19.
- Kickbusch, I. (2012). *Aprender para o Bem-Estar: Uma Prioridade Política para as Crianças e os Jovens na Europa. Um Processo para a Mudança*. (Trad. Portuguesa). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.