



NEUROCIÊNCIA E MINDSET DE CRESCIMENTO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA PESSOAS E ORGANIZAÇÕES

Um Estudo Exploratório Sobre Os Diferentes Fatores Que Contribuem Para A
Construção De Um Modelo Mental De Sucesso

Jerry Antonio Raitz Maier¹
Hugo Silva Ferreira²

Resumo:

Este trabalho tem como objetivo apresentar um estudo descritivo das diferentes literaturas que discursam sobre o *mindset* de crescimento e suas contribuições para a vida pessoal e profissional. As pesquisas já realizadas demonstram a complexidade do tema quando considerados os diferentes fatores que influenciam no comportamento humano e suas consequências para o sucesso das organizações. O trabalho de investigação colaborou para a análise das principais teorias que tratam sobre a Neurociência, sua contribuição para o autodesenvolvimento e construção de modelos mentais que facilitam a geração de novos conhecimentos e experiências profissionais com foco em resultados. Oportunizou a análise dos conceitos que diferenciam o *mindset* fixo e *mindset* de crescimento, a função da Programação Neurolinguística, Inteligência Emocional e da Psicologia Positiva como áreas de apoio para identificação e mapeamento de uma mentalidade mais promissora, promovendo o sucesso na vida pessoal e no trabalho. O presente estudo foi delineado sob a abordagem da pesquisa qualitativa do tipo descritiva e teórica.

Palavras-chave: Mentalidade, Crescimento, pessoas, Organizações.

Abstract:

This paper has as objective to introduce a descriptive study of different literatures that deal of growth mindset and its contributions to personal and professional life. The studies already performed demonstrate the complexity of subject when they are considered the different factors that influence in human behavior and its consequences to organizational success. The research work collaborated to the analysis of the main theories about Neuroscience, its contribution to self-development and building mental models that facilitate the generation of

¹ Graduado em Processamento de Dados, Graduado em Geografia. Especialista em Administração e Gestão de Pessoas. Especialista em Metodologia do Ensino Superior e EAD. Mestrando em Administração pela Must University. jerryantonioraitzmaier@gmail.com.

² Graduação em Administração pela UNIFAEL. Especialização em Docência do Ensino Superior e MBA em Educação Corporativa. Mestre em Administração pela Must University. E-mail: prof.hugosferreira@gmail.com





new knowledge and professional experiences focused on results. It opportunely the analysis of concepts that differentiate between fixed mindset and growth mindset, the function of Neurolinguistics, Emotional Intelligence and of Positive Psychology as support area to identification and mapping of more promising mindset, promoting the success in personal life and work. The present study was designed under the approach of qualitative descriptive and theoretical research.

Keywords: Mindset, Growth, people, Organizations.

1 Introdução

Diferentes estudos realizados na área de Administração e gestão do comportamento organizacional promovem questionamentos e reflexões fundamentais sobre as mudanças na economia global e suas estruturas horizontalizadas, tornando o mundo dos negócios cada vez mais sistêmico e integrado, com novas demandas para as diferentes áreas que compõem o mundo empresarial. Considerando essas novas perspectivas, torna-se necessário investigar os fatores que influenciam e contribuem para uma liderança eficiente e responsável, atentando para a conquista de novos espaços através de comportamentos alinhados aos processos inovadores de gestão comportamental e estudo das emoções.

O trabalho de investigação foi realizado a partir de estudos bibliográficos e revisão da literatura que atentam para uma nova estrutura envolvendo os negócios internacionais, considerando a contribuição da tecnologia para a inovação desses espaços e suas consequências para o comportamento dos profissionais envolvidos. Propõe uma avaliação dos diferentes processos decisórios que interferem nas mudanças das organizações e os pressupostos que explicam a configuração dessa nova ordem global.

As empresas costumam gastar anualmente milhões de reais com investimentos em novas máquinas e tecnologias, visando aperfeiçoar seus processos produtivos, introduzir novas técnicas e criar novos produtos e serviços. Contudo, muitas organizações já perceberam que investir em novos processos não é o suficiente se não houver preocupação em melhorar a forma como a empresa pensa, produz conhecimento e aprende com as experiências. A disputa entre as empresas para atrair e contratar talentos, muitas vezes de outras organizações, mostra o quanto o conhecimento e a experiência podem representar o diferencial em um mercado tão competitivo. Questões como capital intelectual, universidade corporativa e retenção de talentos passam a ser cada vez mais a pauta das preocupações, tanto dos gestores de recursos humanos quanto de lideranças e diretorias. Leite (2020, p. 91).

Os conceitos apresentados colaboram para a compreensão do papel da Neurociência no estudo do comportamento humano, sua contribuição para a comunidade científica e a





aplicabilidade prática no universo das organizações. Identifica e categoriza os modelos mentais usados como referência, auxiliando na compreensão dos diferentes aspectos que influenciam no sucesso profissional e qualidade de vida das pessoas. Segundo Rosa (2011, p. 73), “desenvolvimento pessoal e profissional é o processo de aprendizagem constante, que leva a pessoa a adquirir sentimentos, formas de pensar e comportamentos mais adequados, a que viva melhor e trabalhe mais eficientemente. Esse processo depende do meio em que a pessoa vive e da sua própria atuação, no sentido de superar restrições desse meio ou de aproveitar os estímulos que ele dá”.

A abordagem dos temas propostos no artigo justifica-se pela importância da pesquisa realizada para as organizações e seus colaboradores, promovendo uma reflexão crítica sobre os mecanismos que contribuem na análise e compreensão do papel da Neurociência na explicação de eventos ligados aos modelos mentais, ferramentas e técnicas usadas por pesquisadores e especialistas dessas áreas, a aplicabilidade prática em ambientes organizacionais e as estratégias utilizadas para alcançar resultados positivos na vida pessoal e profissional através do *Mindset* de crescimento. A metodologia de pesquisa utilizada foi a bibliográfica, com abordagem qualitativa.

2 Neurociência e Mindset de Crescimento: Desafios e Oportunidades para Pessoas e Organizações

2.1 A Neurociência e Suas Contribuições Para o Desenvolvimento da Uma Mentalidade de Sucesso

As organizações passam por mudanças profundas em suas estruturas funcionais e nos modelos de gestão que configuram o cenário econômico global, transformando as relações de trabalho e o ambiente onde essas empresas estão inseridas. O processo acelerado da globalização e a customização de seus serviços interferem nas atividades profissionais e no comportamento de seus colaboradores. Diante dessa nova perspectiva, temas importantes integram as pesquisas e discussões em torno da gestão comportamental e dos modelos mentais propostos por muitos autores.

As pesquisas sobre neurociência e modelos mentais realizadas por autores e pesquisadores dedicam-se na construção de novas reflexões, permitindo a análise das novas perspectivas e mudanças que devemos esperar para o mundo dos negócios e para o mercado





de trabalho. Dessa forma, são oportunizados novos estudos sobre os fatores que determinam o sucesso pessoal ou profissional e as novas tendências para um mundo cada vez mais tecnológico e competitivo. Rosa (2011, p. 06) contribui para as reflexões iniciais:

Há um âmbito de sucesso que é definido em termos genericamente universais: grandes realizações, fama, poder, dinheiro. Há outro que tem definição restrita a grupos: desempenho científico de valor, bom desempenho como violinista, bons resultados como executivo. Algumas pessoas que atingem o sucesso no âmbito restrito também podem chegar ao sucesso no âmbito universal, naturalmente. O sucesso no âmbito universal ou de grupo não está ao alcance de todos. Poderão existir requisitos como talento ou nível de inteligência elevado, como é o caso do desempenho artístico ou científico de alto valor. Ou, quando não há tais requisitos, grandes realizações podem ser decorrentes de sorte (o que inclui uma trajetória de vida específica que facilitou a ascensão). É o caso de uma pessoa que, não tendo nenhum talento ou qualificação especial, chega a um alto cargo político ou vira uma “celebridade” da TV. Por fim, há o sucesso no âmbito individual. O profissional sonhava em deixar as funções executivas e transformar-se em docente – ao atingir essa meta e consolidar-se na nova carreira. Chegou ao sucesso. Em princípio este é o único e verdadeiro sucesso: o que faz sentido no âmbito individual.

Autoconhecimento, resiliência, inteligência emocional, gestão das emoções e *mindset* de crescimento são assuntos recorrentes entre especialistas e comunidade acadêmica. Essa análise apresentada pelos pesquisadores indica a necessidade de investimentos na capacitação e atualização constante para o mercado de trabalho. Como consequência, cada vez mais as organizações estão dispostas a ofertar programas de treinamento que promovam o desenvolvimento humano e a qualidade de vida aos seus colaboradores. Para Sampaio (2011, p. 09), “é preciso conduzi-los à percepção dos diferentes papéis na sociedade e ao desenho de uma vida plena, não somente pautada em conquistas profissionais e financeiras, mas nos setores que complementam uma vida de sucesso: relacionamentos, saúde, qualidade de vida e responsabilidade social”.

A literatura apresentada procura responder questões fundamentais sobre uso da mente humana e os fatores que determinam o sucesso na vida pessoal e nas atividades profissionais. “A Neurociência, conjunto de disciplinas que tratam do sistema nervoso, nasceu da busca das bases cerebrais da mente humana – seja ela manifestada apenas mediante a encarnação cerebral de um espírito imaterial, como nas primeiras teorias, ou puro resultado do funcionamento do cérebro, segundo teorias recentes”. Lent (2018, p. 02). A área da Neurociência pode responder muitas questões sobre o comportamento humano e seus múltiplos aprendizados, contribuindo para o trabalho proposto e sua relevância para futuros estudos envolvendo *mindset* de sucesso.





Diferentes práticas podem ser observadas no campo da neurociência para auxiliar profissionais na promoção do aprendizado de forma autônoma e contínua gerando mudanças transformadoras na vida das pessoas e nos diferentes espaços onde elas estão inseridas. Segundo Cosenza, Guerra (2011, p. 136), “Os avanços das neurociências possibilitam uma abordagem mais científica do processo ensino-aprendizagem, fundamentada na compreensão dos processos cognitivos envolvidos. Devemos ser cautelosos, ainda que otimistas em relação às contribuições recíprocas entre neurociências e educação”. Essa área da ciência vem contribuir para a manutenção de hábitos saudáveis e no processo de desenvolvimento de habilidades técnicas e intelectuais dos indivíduos, oportunizando o estudo dos mecanismos que reconhecem o poder da mente e sua influência para a tomada de decisões.

Essa temática é recorrente entre especialistas e a comunidade científica, dada a importância do estudo para áreas como a Medicina, Ciências Biológicas, Biomedicina, Psicologia entre outras, permitindo a análise sobre os modelos mentais e suas especificidades, interferindo nas práticas de gestão e liderança nos ambientes organizacionais. Permite uma avaliação mais abrangente sobre as múltiplas capacidades geradas a partir dos processos que envolvem a gestão das emoções e seus benefícios para o desenvolvimento intelectual dos indivíduos. Para Lent (2018, p. 254), “As emoções em humanos podem ser consideradas resultado da ativação de uma rede neural complexa e elaborada cujo acionamento promove um repertório bastante variado de respostas comportamentais. O estudo do processamento da emoção no cérebro humano é de fundamental importância não apenas para o entendimento da neurofisiologia das emoções, mas também para a compreensão de várias patologias mentais.

A Neurociência pode contribuir de forma significativa para os ambientes organizacionais e as relações construídas nas diferentes estruturas, identificando práticas e comportamentos que possam influenciar nas decisões e nas mudanças necessárias a um desempenho de excelência para em ambientes organizacionais altamente competitivos. Dessa forma, poucos estudos ainda são apresentados sobre o papel da Neurociência para a área de Administração e a importância desta temática para a gestão de pessoas e processos. Bussler et al. (2020, p. 04), argumentam que:

Estudos prévios que utilizaram a Neurociência como método de pesquisa em Administração não abordam a tomada de decisão e os fundamentos psicológicos da prática estratégica (ex: o papel das emoções e da interação social) além de não apresentarem como problemas relacionados a capacidade de aprendizado e desenvolvimento de relacionamentos interpessoais o que, certamente, influenciam no desempenho no contexto das organizações. Grande parte do funcionamento cerebral ocorre abaixo do nível de consciência e portanto, há uma série de fatores





emocionais e implícitos que moldam o comportamento nas organizações. Dessa forma, os métodos da Neurociência podem auxiliar estudos sobre processos nas organizações e a partir das compreensões torna-se possível criar estratégias que favoreçam o indivíduo a trabalhar de maneira mais favorável à organização.

A partir das reflexões que envolvem a Neurociência e sua contribuição para a área de Administração podemos compreender o desenvolvimento de diferentes metodologias e estratégias que podem ser usadas para treinar e desenvolver pessoas, superando adversidades e quebrando paradigmas relacionados aos futuros empreendimentos propostos, considerando ainda a gestão comportamental de líderes e suas equipes. Desta forma, o estudo e análise do *mindset* de Crescimento vem contribuir para a compreensão dos diferentes fatores que interferem no desenvolvimento de uma mentalidade de sucesso com foco em resultados, proporcionando uma nova consciência sobre a adoção de atitudes benéficas que colaboram para a qualidade de vida e realização profissional.

2. 1 A Contribuição do Mindset de Crescimento para pessoas e Organizações

Em tempos de mudanças profundas nas relações de trabalho e na organização dos espaços empresariais, questões fundamentais relacionadas ao comportamento humano estão inseridas na proposta de muitos estudos, com especial atenção para os modelos mentais. São observadas muitas pesquisas sobre os fenômenos que envolvem a inteligência emocional e a construção de uma mentalidade de sucesso, interferindo de forma definitiva no desenvolvimento de habilidades intelectuais. Para Ferreira et al. (2019, p. 55), “Quando um indivíduo possui um direcionamento a objetivos de aprendizado (*Mindset* de crescimento), este irá se empenhar em aprender coisas novas, irá procurar sempre se desenvolver, em qualquer setor da sua vida, seja pessoal ou profissional, haja vista que acreditará que suas habilidades são maleáveis, não se conformando com seu *status-quo*”.

Para compreender os diferentes fatores que interferem no ambiente organizacional torna-se necessária a análise dos conceitos que definem a mente humana, seu nível de complexidade, os modelos usados como referência e a contribuição dos diferentes mecanismos que auxiliam na construção de um *mindset* de sucesso. Segundo Ferreira (2018), a mentalidade de crescimento é uma atitude voltada para o desenvolvimento e aprendizado contínuo do indivíduo, com uma contribuição de forma sistêmica para a empresa onde ele atua. A análise que pode ser realizada sobre a mentalidade de sucesso avançada é ampla e inesgotável em relação aos seus objetivos e suas contribuições, oportunizando uma avaliação



específica sobre as características de mente, sobretudo nas questões que envolvem o comportamento organizacional e os diferentes espaços empresariais.

Essa observância requer uma compreensão mais abrangente sobre as condições necessárias que levam ao desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento, promovendo o aprendizado evolutivo e condições emocionais compatíveis com as atuais demandas comportamentais requeridas pelas organizações. Para Leite (2020, p. 42):

As diferentes respostas emocionais que se apresentam diariamente, como alegria, medo, raiva, excitação ou ansiedade, também servem de impulso para os comportamentos que serão emitidos e ajudarão a moldar as experiências com o mundo e as pessoas ao redor. Portanto, pode-se afirmar que as emoções não são acontecimentos espontâneos ou casuais. Assim como os comportamentos também não surgem do nada, é da interação entre as emoções e os comportamentos, em um ciclo de ações e reações, que há o que se pode chamar de reações emocionais e respostas comportamentais.

A configuração e organização dos pensamentos interferem diretamente no processo de decisão e na construção das relações institucionais, influenciando nas ações práticas e no alcance dos objetivos definidos pelos profissionais e suas empresas. Dessa forma, a inteligência emocional é fator determinante para o sucesso na vida pessoal e na gestão da carreira.

Nas últimas décadas houve uma divulgação maciça dos conceitos relacionados com a diferentes formas de inteligência e seu impacto sobre o desempenho individual no trabalho e na vida. Destacou-se a ideia de que a inteligência emocional ou social é que tem mais peso sobre o desempenho e sucesso, para a maioria das pessoas. Evidentemente, para o grupo restrito de pessoas que vivem nas esferas da alta ciência ou no mundo dos trabalhos de altíssima qualificação técnica, a capacidade intelectual propriamente dita provavelmente tenha maior peso nas realizações. Mas, para a prática da maioria das profissões, o que implica em interações sociais no dia a dia, é inegável que a inteligência emocional e social provavelmente façam a maior diferença em termos de desempenho e sucesso. Rosa (2011, p. 115).

Com ambientes organizacionais altamente competitivos e estruturas de negócios cada vez mais complexas é crescente o uso de diferentes estratégias que contribuam para a gestão compartilhada de recursos e processos envolvendo a internacionalização das empresas, gerando assim, novos valores para as organizações através da educação corporativa. Veloso (2012) considera que a aprendizagem organizacional tem início na aprendizagem individual e dessa forma o aprendizado coletivo é promovido, criando a oportunidade de incorporar esse aprendizado nas suas rotinas de trabalho, transformando em conhecimento organizacional.



Dentro dessas estratégias encontram-se ferramentas e técnicas compatíveis com as necessidades das equipes e seus gestores.

A gestão comportamental exerce um papel fundamental dentro das organizações, pois possibilita identificar e desenvolver modelos mentais saudáveis e compatíveis com a estratégia adotada por gestores e colaboradores. Estabelece regras e meios necessários ao bom desempenho das equipes para atingir objetivos realistas em um cenário cada vez mais competitivo e segmentado. Segundo Griffin, Moorhead (2015), o comportamento organizacional refere-se ao comportamento humano nos contextos organizacionais, sua relação com a empresa e a análise da própria organização. Todas elas são necessárias para uma compreensão abrangente do comportamento organizacional.

Dentro dessa nova perspectiva, o *mindset* tornou-se tema de muita relevância pela sua importância estratégica para profissionais e empresas, pois atenta para questões fundamentais relacionadas aos modelos mentais que interferem no comportamento e nas emoções dos indivíduos. Assim, torna-os mais suscetíveis às adversidades apresentadas pelo ambiente e as condições necessárias para o enfrentamento dos desafios na vida pessoal e nos ambientes empresariais.

Para Tolle (2002), o indivíduo precisa romper com o velho padrão que nega e resiste ao momento presente; deve tornar uma prática o desvio da atenção dispensada para o passado e futuro. Segundo o autor, precisamos estar presentes como alguém que observa a mente e examina suas emoções e pensamentos. Com foco no estado atual conseguimos adotar comportamentos mais equilibrados como os verdadeiros propósitos. A organização de nossos pensamentos gera um padrão de comportamentos favoráveis a uma vida mais equilibrada, determinando como agimos em diversas situações, na busca por equilíbrio, aprendizado constante e construção de um ambiente de sucesso. Essas mudanças no comportamento definem o *mindset* de crescimento.

É preciso compreender as diferenças entre uma mentalidade fixa e uma mentalidade de crescimento, pois os dois modelos influenciam e interferem no comportamento e atitudes dos indivíduos. Em sua famosa obra *Mindset, A Nova Psicologia do Sucesso*, Dweck (2017) esclarece que ao adotarmos um *mindset* nós ingressamos em um mundo novo, que pode ser das características fixas ou então das qualidades mutáveis. Para ela, esses *mindsets* são crenças poderosas que estão em sua mente e que você pode mudá-las para atingir seu crescimento e seus objetivos.





O *mindset* fixo pode ser compreendido como uma mentalidade imutável, construída a partir de referenciais limitantes ao bom desenvolvimento de suas habilidades e competências, dificultando e até mesmo impedindo a conquista de objetivos pessoais e profissionais através do seu desempenho. Para Ferreira (20, p. 15), “O *mindset* Fixo de Desempenho englobaria o indivíduo que, focado em seu desempenho e na manutenção do seu *status quo*, obtém satisfação em mostrar sua competência e compete com os colegas para mostrar que é o melhor naquilo que faz”.

O processo de identificação dos modelos mentais caracteriza-se pela interpretação de nossa consciência sobre mundo que nos cerca e a realização de interações e diálogos que permitam compartilhar informações importantes sobre nossas relações, condutas e experiências que possam impactar na vida e no trabalho. O uso desses modelos mentais e a contribuição dos diferentes mecanismos que auxiliam na obtenção dos resultados desejados através de novos comportamentos definem o *mindset* de sucesso.

O mapeamento dessas características está presente na literatura apresentada pela Neurociência, Psicologia, Administração, e demais áreas, evidenciando a importância de se investigar o *mindset* de crescimento, a sua relação com metas e objetivos e as contribuições para pessoas e organizações. “Vale destacar que o meio envia mensagens de todos os tipos e o indivíduo, com base em sua possibilidade e capacidade cognitiva, lida com estas mensagens para a construção de sua representação do mundo e dos elementos a ele associados”. Toni et al. (20, p. 540).

A complexidade do assunto permite pesquisas específicas para a área de gestão, com o uso de técnicas e ferramentas que identificam e avaliam os efeitos psicológicos para os indivíduos, influenciando em seu processo criativo e na tomada de decisões. Observa-se uma relação direta de nossas ações e a maneira como reagimos aos fatos. Nosso sistema de crenças vai interferir nas nossas escolhas, pois somos tomados pelo estado motivacional e pelo senso de merecimento. Para Gonçalves et al. (2017, p. 04): “Cabe então ao indivíduo construir parâmetros razoáveis (ou modelos mentais) tanto para tomada de decisão quanto para condução de seu comportamento, sempre que confrontado com situações diversas”.

Os estudos também devem considerar toda a cadeia que rege os negócios internacionais e as relações construídas para atender de forma integrada as necessidades do mercado. Exige preparo técnico e emocional que promovam a superação das dificuldades e desafios impostos pela alta competitividade nas demandas por produtos e serviços. Dessa





forma, gestores e demais envolvidos nos processos deverão estar sintonizados com os parâmetros de referência para um *Global Mindset*, requisito necessário a uma vantagem competitiva para o mercado internacional.

“Assim define-se o líder global como flexível o suficiente para ampliar o seu mapa cognitivo, facilitando o enfrentamento das adversidades advindas de diferentes contextos e estando aberto aos relacionamentos com diferentes pessoas em constante processo de aprendizagem, a qual deve ser buscada por meio de processos cognitivos variados, ajustando-se culturalmente”. Mozzato, Grzybovski (2018, p. 81). O *Global Mindset* combina diferentes estratégias individuais e de equipes para o fortalecimento das ações desenvolvidas no meio internacional e colabora para a compreender a importância do tema para as organizações.

Os modelos mentais de sucesso apresentados pelos autores contribuem para uma análise específica dos conceitos que definem os níveis neurológicos, mapeando características e comportamentos favoráveis, numa tentativa otimista e inovadora de reconhecer possíveis mecanismos de contribuição para o crescimento pessoal e profissional dos indivíduos. Marques, Carli (2012) apresenta uma estrutura explicativa sobre esses níveis neurológicos através de percepções e conhecimento. Segundo os autores, os níveis são de ambiente, conhecimento, comportamento, capacidades e habilidades, crenças e valores, identidade, afiliação e legado. Essa analogia nos permite refletir sobre a visão perceptiva sobre o mundo que nos cerca.

Sistemas organizacionais complexos passam por transformações profundas em suas estruturas e organogramas funcionais para adaptarem-se às novas demandas do mercado, desafiando especialistas e gestores sobre as novas competências e habilidades necessárias ao contínuo processo de globalização de seus negócios. Profissionais preparados emocionalmente para encarar os desafios diários passam a configurar o perfil desejado por líderes e empresas de todo o planeta. Em sua obra *A Era do Talento*, Crowdhury (2003) propõe a criação de uma atitude vencedora para si mesmo hoje. Argumenta que o pensamento positivo estimula a confiança e a determinação de vencer, adotando assim a atitude de nunca desistir, transformando obstáculos em degraus e criando novas maneiras de pensar. Segundo o autor, quando algo sai errado é preciso evitar o pânico, concentrando-se em coisas positivas que podem ser feitas nesse momento, promovendo o ambiente de trabalho com a mesma satisfação mental que busca para si mesmo.





O conceito de crença reforça a teoria sobre a influência dos pensamentos na construção de uma mentalidade de crescimento, indicando a possibilidade de novas reflexões sobre o verdadeiro papel dos profissionais em ambientes organizacionais cada vez mais complexos e competitivos. Para Pires (2013, p. 137) “A crença pode ser concebida como um “condicionamento psico-cognitivo” de acesso inteligível e explicativo da vida, do mundo e das coisas existentes. Ela pode ser definida também como “fundamento intencional do agir””. As crenças influenciam no processo de escolha e no comportamento dos indivíduos.

Muitas estratégias são usadas e podem fazer a diferença no processo de autoconhecimento e construção de uma mentalidade de sucesso. No entanto, planejamento, hábitos produtivos, estudo, dedicação e estratégia pessoal são elementos que determinarão um caminho mais assertivo para conquistas futuras. Para Sampaio (2012), a auto avaliação, equilíbrio, trabalho duro, ampliação das competências, busca pela excelência e pela felicidade são fundamentais no processo de autodesenvolvimento, gerando forças extraordinárias e valores indissociáveis à conquistas dos objetivos.

Dentro da literatura pesquisada podem ser observados muitos indicadores que reforçam a importância da gestão comportamental e do estudo sobre modelos mentais. Essa análise contribui para o alcance de resultados de forma inovadora a partir de novas competências e comportamentos que transformam as relações existentes dentro dos ambientes organizacionais. Esses novos resultados podem ser atingidos com a combinação de várias ferramentas, entre elas a Programação Neurolinguística e a Psicologia Positiva.

“Programação Neurolinguística (PNL) é o estudo do que promove êxito no pensamento, na linguagem e no comportamento. É uma forma de codificar e reproduzir a excelência que lhe permite alcançar consistentemente os resultados que deseja tanto para si mesmo quanto para os seus negócios”. Knight (1998, p. 02). Os conceitos e definições apresentados só reforçam a importância dessas técnicas para o desenvolvimento contínuo dos diferentes talentos que compõem as estruturas organizacionais, transformando o ambiente de negócios e sua representatividade social.

Como tema integrante das diferentes estratégias usadas está a Psicologia Positiva, campo de estudo responsável por investigar e analisar os eventos positivos e as diferentes influências do meio em relação a prosperidade e realização das pessoas, considerando fatores determinantes como a resiliência, inteligência emocional, relacionamentos e a busca da felicidade de forma integral. Para Machado, Matsumoto (2020, p. 29), “A Psicologia Positiva é a ciência que estuda a experiência subjetiva positiva, as potencialidades e virtudes humanas





e as instituições que promovem a qualidade de vida, contribuindo para a compreensão e o desenvolvimento dos fatores que permitem a prosperidade dos indivíduos e comunidade”.

São muitas as contribuições de autores e profissionais especializados que indicam os possíveis caminhos que levam a realização pessoal e sucesso profissional. Apresentam informações relevantes e pesquisas sobre as estruturas mentais caracterizadas como lineares que dificultam ou impedem novas atitudes orientadas para o sucesso. De acordo com Netto (2018), não existe fórmula mágica ou receita para ser bem-sucedido na sua vida pessoal, social ou profissional, e que o segredo está em nossos próprios comportamentos, ações e atitudes, desenvolvimento de bons hábitos, com a realização de uma boa gestão das emoções. Para o autor, é preciso estar disposto a eliminar vários hábitos antigos e ter iniciativa para dar lugar a novos hábitos, mudando a forma como vemos o mundo.

A adoção de estratégias eficazes colabora para o processo de desenvolvimento dos diferentes talentos inseridos no ambiente organizacional, oportunizando mudanças significativas na gestão das pessoas e suas atividades profissionais. Dentro dessa dinâmica de valorização das competências é imprescindível reconhecer a importância de programas que identifiquem e desenvolvam os pontos fortes desses indivíduos, condição necessária para o sucesso em tempos de inovação e revolução tecnológica. Para Buckingham, Clifton (2008, p. 12):

No coração dessa revolução, a revolução dos pontos fortes. No coração dessa revolução há um mandamento simples: a grande organização deve não apenas se ajustar ao fato de que cada funcionário é diferente, ela precisa também tirar proveito dessas diferenças. Deve ficar atenta às pistas dos talentos naturais de cada colaborador e situar e tratar cada pessoa de modo que seus talentos sejam transformados em genuínos pontos fortes. Alterando o modo como seleciona, avalia, desenvolve e canaliza as carreiras de seu pessoal, essa organização revolucionária deve construir toda a sua dinâmica em torno dos pontos fortes de cada pessoa.

Considerando a importância dos temas estudados e apresentados no presente artigo, conclui-se que as mudanças geradas pela adoção de novas tecnologias geram transformações no cenário econômico e empresarial jamais visto em épocas anteriores, contribuindo para novas reflexões sobre o uso dessas tecnologias e as consequências para pessoas e organizações. Essa nova realidade transcende o ambiente de trabalho e influência no comportamento humano, gerando novas perspectivas ligadas ao autodesenvolvimento e mapeamento de novas mentalidades, valorizando a excelência profissional e o propósito de vida de cada indivíduo.





3 Considerações Finais

Uma nova realidade econômica impulsionada pela adoção de novas tecnologias passou a vigorar nas estruturas organizacionais e nas políticas de novos negócios em espaço global, transformando as atividades empresariais e seus organogramas institucionais. Essas mudanças exigem de gestores e colaboradores muita disciplina, profissionalismo e formação intelectual, com especial atenção para o desenvolvimento de novas competências e perfil comportamental engajado com novas atividades envolvendo inovação e transformação digital.

Ao investigar os autores referenciados e as produções científicas disponíveis foi possível levantar informações importantes sobre os temas apresentados, evidenciando meios e técnicas usados no desenvolvimento de liderança e autoconhecimento através das diversas estratégias usadas para desenvolver um *mindset* de sucesso. Muitos autores relatam sobre o uso dessas ferramentas em ambiente organizacional, definindo novos objetivos e contribuindo positivamente para a formação de equipes altamente eficientes e preparadas emocionalmente para novos desafios em um contexto econômico internacional.

O estudo dos referenciais permitiu a compreensão dos conceitos que definem e diferenciam o *mindset* fixo do *mindset* de crescimento, colaborando para a introdução de novas estratégias em ambiente organizacional e que contribuam para uma trajetória de sucesso na vida pessoal e profissional. A pesquisa permitiu realizar uma abordagem teórica sobre o papel da Psicologia Positiva e da programação neurolinguística no desenvolvimento humano através dos modelos mentais e sua colaboração para o autodesenvolvimento e gestão das emoções.

Pela importância do tema apresentado e sua relevância para o meio acadêmico e organizacional, sugere-se a continuidade das pesquisas que promovam novas reflexões sobre a complexidade da mente humana, os modelos apresentados pelos diferentes autores e a aplicabilidade das diferentes ferramentas e técnicas que são usadas para treinar e desenvolver talentos, contribuindo assim para o sucesso das pessoas e organizações.

Referências Bibliográficas

Buckingham, M., & Clifton, D. C. (2008). Descubra seus pontos fortes. (M. Molina, Trad.). Rio de Janeiro, RJ: Sextante.





Bussler, N. R. C., Serra, F. A. R., Pinochet, L. H. C., & Toledo, I. M. R. R. (2020). A neurociência como tendência de método em pesquisas na área de administração [online]. In Anais do VIII SINGEP/8ª Conferência Internacional do CIK. Recuperado de <http://submissao.singep.org.br/8singep/anais/arquivos/107.pdf>

Cosenza, R. M., & Guerra, L. B. (2011). Neurociência e Educação: como o cérebro aprende [e-book]. Porto Alegre, RS: Artmed. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536326078/>

Crowdhury, S. (2003). A era do talento: obtendo alto retorno sobre o talento [e-book]. (S. Midori, Trad., M. C. Mendes, Rev. Téc.). São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil. Recuperado de <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/261/pdf/0?code=hNGcGB+cnUDZGVFEgWOCaAHrk0AEbca1jM26tTzbRMvTLzZyl1tjUygDapuvP01e22/zrniOYKtqqAwg4LSQkw==>

Dweck, C. S. (1946). Mindset: a nova psicologia do sucesso [e-book]. (S. Duarte, Trad.). Rio de Janeiro, RJ: Objetiva. Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmxtaW5kc2V0Y2Fyb2xkd2VjazAwM3xneDo2MTc0ZGU4ZGYzYTl4YWUw>

Ferreira, F. L. (2018). Mindset de crescimento como modificador do potencial empreendedor: um estudo experimental em startups. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais – CEPEAD, Belo Horizonte, MG. Recuperado de https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-BA7HSN/1/disserta_o_final_1_.pdf

Ferreira, F. L., Bandeira, P. O., & Gonçalves, C. A. (2019). Mindset, dificuldade em se empreender e o potencial empreendedor: uma abordagem confirmatória com estudantes graduados em Administração [online]. Revista das Ciências da Administração, 21(55), 51-68. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7871868>





Gonçalves, L. H., Silva, A. C. J., Bortolotti, M. A., & Pessali, H. F. (2017). Hábitos e padrões de comportamento: um estudo sobre o acesso à informação [online]. In Anais do VII Conbreprou. Ponta Grossa, PR: Aprepro. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/324537135_Habitos_e_Padrees_de_Comportament_o_um_estudo_sobre_o_acesso_a_informacao

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2015). Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações [e-book]. (Noveritis do Brasil, Trad.). 11ª ed. São Paulo, SP: Cengage Learning. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522120970/>

Knight, S. (1998). A programação neurolinguística e o sucesso nos negócios: a diferença que faz a diferença [e-book]. (A. B. Rodrigues & P. M. Celeste, Trans.). Edipro. Recuperado de <http://www.rbenche.com.br/intranet/upload/A%20ProgramacaoNeurolinguisticaSucessonosNegocios.pdf>

Leite, L. S. (2020). Psicologia Comportamental [e-book]. São Paulo, SP: Érica. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533018/>

Lent, R. (2018). Neurociência da mente e do comportamento [e-book]. (Coord.). Rio de Janeiro, RJ: Guanabara Koogan. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-277-1994-0/>

Machado, L., & Matsumoto, L. S. (2020). Psicologia positiva e psiquiatria positiva: a ciência da felicidade na prática clínica. (D. V. Jeste, Pref.). 1ª ed. Barueri, SP: Manole. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555760194/>

Marques, J. R., & Carli, E. (2012). Coaching de carreira: construindo profissionais de sucesso. São Paulo, SP: Editora Ser Mais.

Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. (2018). Global Mindset: premissa para desenvolver vantagem competitiva em mercado internacional [online]. Internext/ESPM, 3(1), 77-89. Recuperado de <https://internext.espm.br/internext/article/view/387>





Netto, I. G. (2018). A escolada do sucesso: as 100 maiores virtudes para alcançar o sucesso na vida pessoal, social e profissional [e-book]. São Paulo, SP: Labrador. Recuperado de <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/167952/pdf/0?code=z5VV0Nh eRDwryOxFkemr2cqjb+3shiM5dBWCCqe2beh+jRSY+TgOfBbDCI3BR780mncy eoJ3C+oO0 T6T7o96mQ==>

Pires, A. C. (2013). Sistema de estruturação de crenças sociointerativo: Estruturação de crenças, lógicas de interação e processos de contingenciamento [online]. Psicólogo informação, 17(17). Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&p id=S1415-88092013000200010&lng=pt&tlng=pt

Rosa, J. A. (2012). Carreira, planejamento e gestão. São Paulo, SP: Cengage Learning.

Sampaio, M. (2011). Coaching de Carreira. Uma nova estratégia para orientação profissional e projeto de vida dos jovens. São Paulo, SP: Rideel.

Sampaio, M. (2012). Escolha certa: como tomar a melhor decisão hoje para conquistar uma carreira de sucesso amanhã. São Paulo, SP: DSOP Educação Financeira.

Tolle, E. (2000). O poder do agora: um guia para iluminação espiritual. (I. S. G. Lima, Trad.). Rio de Janeiro, RJ: Sextante.

Toni, D., Mattia, A., Larentis, F., Silva, M. G., & Milan, G. S. (2013). O perfil dos gestores: um estudo exploratório dos modelos mentais e das competências [online]. Gestão.org, 10(3), 537-566. Recuperado de <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/21720>

Veloso, E. F. R. (2012). Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil. Desafios e oportunidades para pessoas e organizações. São Paulo, SP: Atlas S. A.

