



FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DE MINDSET

SOFTWARE MENTAL ASSESSMENT

SMA

LUCIANO VICENZI

SOFTWARE MENTAL



POR ONDE COMEÇAR?

Você já ouviu algo como “seja mais comunicativo” ou “você demora demais para decidir” ou ainda “você é muito ansioso” e ficou sem saber como mudar? Ou quis melhorar sua empatia, criatividade, coragem ou autonomia, sem saber por onde começar? Queremos lhe ajudar nisso.

O comportamento humano é complexo e difícil de mudar. A causa socioemocional dos problemas costuma ser diferente para cada pessoa. Por exemplo, eu posso dizer “melhore sua comunicação” ao João e à Maria, e a origem das dificuldades de cada um ser completamente diferente.




O DESAFIO DA MUDANÇA

Hoje as competências socioemocionais estão se tornando fundamentais. Mas por que estão ganhando tanto destaque de uma hora para outra? Porque o mundo está mudando de modo cada vez mais acelerado, e a capacidade de responder adequadamente a essas mudanças depende do equilíbrio socioemocional das pessoas envolvidas.

Os avanços das tecnologias exponenciais nos colocam em uma fase de transição dos hábitos e costumes típicos do século XX para novos estilos de vida do século XXI. Estas mudanças tendem a se acelerar ainda mais nos próximos anos, tanto social quanto profissionalmente, modificando os padrões de consumo e os critérios decisórios para se fazer escolhas na vida.

No âmbito organizacional, empresas tradicionais sentem a pressão das startups, que disruptivam o mercado com inovações de base tecnológica e criam, não apenas um novo conceito para lidar com antigos problemas, mas um novo jeito de fazer e pensar sobre tudo.

Para lhe ajudar nesse processo de transição, elaboramos um modelo para você se adaptar às características desse novo mundo seguindo dois passos: primeiro, realizar um autodiagnóstico sobre o seu mindset e suas competências socioemocionais; segundo, acessar conteúdos e atividades que favoreçam as mudanças necessárias para facilitar a sua adaptação e alavancar seus resultados.



O mundo está mudando de modo acelerado. Sua capacidade de responder adequadamente a essas mudanças depende do seu equilíbrio socioemocional



SOFTWARE MENTAL ASSESSMENT

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DE MINDSET

O primeiro passo na criação do diagnóstico foi identificar as competências socioemocionais mais relevantes, considerando nossos mais de 20 anos de experiência em desenvolvimento de lideranças. Realizamos extensa pesquisa sobre modelos mentais e análises da mentalidade abundante apresentada por empreendedores de sucesso e líderes de empresas. Assim criamos um modelo de avaliação que recebeu o nome de Software Mental Assessment - SMA.

O desenvolvimento do SMA envolveu entre investimentos diretos e indiretos uma soma superior a R\$ 1,5 milhão de reais, em um período de aproximadamente 4 anos. As complexas análises realizadas pelo SMA só foram possíveis com o uso de inteligência artificial para o cruzamento de informações, correlações entre diferentes competências e apresentação de resultados consistentes. Vejamos alguns números das variáveis abarcadas pelo cruzamento de dados deste diagnóstico:

156

questões

10

níveis de mindset:
da escassez à abundância

60

análises possíveis de
competências socioemocionais

78

análises de possíveis
crenças limitantes do mindset

3

pilares do mindset de abundância



É importante considerar que sob o viés objetivo, nenhum instrumento de medida sobre o comportamento humano é 100% preciso, mas sim, apresenta tendências comportamentais consistentes a partir das respostas dadas pelos próprios avaliados. Assim, o nível de autopercepção e autoconhecimento, bem como as tendências autocríticas individuais, para mais ou para menos, podem interferir em algum nível nos resultados, sem, entretanto, comprometer as análises gerais das correlações entre as competências socioemocionais avaliadas.

Outro fator a ser destacado, é que o SMA apresenta um registro do modelo mental do momento em que foi realizado, ao modo de uma fotografia. Com a absorção de novas experiências e reflexões individuais, os resultados poderão se modificar. A partir de agora apresentaremos, de maneira sucinta, a estrutura do relatório emitido ao final do diagnóstico, com exemplos de possíveis resultados. O SMA individual, com as análises e sugestões, está dividido em 4 blocos informativos:

1. NÍVEIS DE ABUNDÂNCIA

Este primeiro bloco apresenta o nível de abundância alcançado pelo respondente no momento do preenchimento do formulário, com intervalo de 1 a 10, e a síntese do que esse resultado representa em termos de modelo mental.

O nível de abundância pode variar entre 1 e 10, sendo que o nível 1 indica um mindset típico da escassez e o nível 10 um mindset típico da abundância. De qualquer forma, independente do resultado obtido, sempre há possibilidade de ampliação das fronteiras mentais. Segue breve definição de cada nível.

1 Pessoa com modelo mental rígido na defesa do que já tem ou já sabe, com predisposição íntima muito baixa à renovação pessoal. Busca ter muitas certezas sobre tudo, apresentando dificuldades para lidar com visões e pensamentos diferentes dos seus.

Pessoa com modelo mental com pouca flexibilidade para novas ideias e abordagens, com vários comportamentos voltados à defesa do que já tem ou já sabe. Apresenta insegurança diante de mudanças de modo geral, tendendo a adotá-las por falta de opção.

3 Pessoa com modelo mental com tendências à defesa do que já tem ou já sabe. Resistência íntima mediana para ideias e abordagens diferentes das que possui, tendo certo desconforto ao lidar com mudanças, preferindo seguir padrões estabelecidos.

2



Pessoa com modelo mental com preponderância à preservação do que já tem ou já sabe. Apresenta alguma resistência íntima para novas ideias e abordagens, adotando mudanças para atender as demandas e expectativas sociais sobre seu comportamento.

4

Pessoa com modelo mental com alguma tendência para preservar o que já tem ou já sabe. A reciclagem da forma de pensar normalmente se baliza pela opinião de terceiros, pois necessita de apoio para sentir-se segura diante de mudanças.

5

Pessoa com modelo mental com alguma abertura para renovação e troca de conhecimentos. Predisposição íntima inicial para pensar situações e contextos de maneiras diferentes, procurando considerar alternativas diante da necessidade de mudanças.

6

Pessoa com modelo mental com abertura para renovação e troca de conhecimentos. Predisposição íntima de curiosidade sobre outras formas de pensar a vida e buscar soluções para os seus desafios; valorização da inovação como conceito e prática inicial.

7

Pessoa com modelo mental com boa abertura para renovação e troca de conhecimentos. Boa predisposição íntima para buscar novas visões, perspectivas e oportunidades; valorização da inovação como prática preponderante.

8

Pessoa com modelo mental voltado para buscar com frequência a renovação e troca de conhecimentos. Predisposição íntima à aprendizagem concatenando diferentes abordagens para cada situação; busca aplicar a inovação em projetos de grande alcance.

9

Pessoa com modelo mental voltado para buscar com frequência a renovação e troca de conhecimentos. Predisposição íntima à aprendizagem concatenando diferentes abordagens para cada situação; busca aplicar a inovação em projetos de grande alcance.

10

2. PILARES DO MINDSET DA ABUNDÂNCIA

Neste bloco são apresentados os 3 pilares do mindset da abundância. São eles: a) a capacidade de inovar; b) a capacidade de lidar com o diferente; c) a capacidade de ter relacionamentos positivos.

Cada pilar é constituído por um par de fatores e cada fator é formado pela correlação entre duas competências socioemocionais. Após a exibição dos resultados para cada fator, são apresentadas 5 perguntas para provocar uma reflexão no respondente que possa favorecer os primeiros passos para a expansão da sua forma de pensar.

Vejamos os pilares sustentadores do mindset da abundância:



Inovar

Lidar com
o diferente

Ter relacionamentos
positivos

a) Capacidade de inovar: requer a identificação das reais necessidades de um contexto, buscando ver além do óbvio para criar e implementar soluções que gerem resultados. Considera a originalidade aplicada, a amplitude da capacidade criativa, um fator importante mas que isoladamente não representa a inovação, e a inventividade prática, a capacidade de implementar essa criatividade, ou seja, materializar projetos e resultados.

b) Capacidade de lidar com o diferente: requer equilíbrio para conciliar pontos de vista e opiniões diversas, considerando múltiplas culturas e estilos de vida. Considera o posicionamento assertivo, a capacidade de se expressar suas ideias com sinceridade, respeitando as ideias dos outros, e a visão multicultural, o convívio sadio com a diversidade. O enriquecimento das ideias se dá através da exposição de informações e experiências, e quanto mais aberta à diversidade, melhor.

c) Capacidade de ter relacionamentos positivos: requer a compreensão da realidade do outro para desenvolver soluções práticas para a vida. Considera a interação empática, a capacidade de estabelecer interações com empatia e pautada no discernimento, e a convivência sadia, a capacidade de conviver positivamente em grupo. Na economia colaborativa, a capacidade de atuar em equipe em prol de resultados coletivos é considerada um fator essencial para a obtenção de resultados diferenciados.



Os resultados apresentados em cada um dos pilares devem ser considerados em relação ao nível de abundância (1 a 10), indicando perspectivas para uma possível ampliação do mindset. Assim, o resultado de uma pessoa pode apresentar a mesma avaliação em um determinado pilar do que outra, mas apresentar sensíveis diferenças quando considerado dentro do nível de abundância de cada uma, além, é claro, das idiossincrasias pessoais.

Também é possível ter uma ou mais competências socioemocionais isoladamente com resultado bem positivo. Entretanto, quando são correlacionadas nos fatores que compõe cada pilar, podem representar comportamentos desfavoráveis à abundância. Por exemplo, o nível de coragem alto em relação a autoestima tende a gerar um comportamento mais agressivo ou impositivo. Entretanto, quando os resultados das duas competências estão mais equilibrados, dentro do escopo da abundância, tendem a levar a uma comunicação mais assertiva.

3. COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E POSSÍVEIS CRENÇAS LIMITANTES

O terceiro bloco apresenta a avaliação das competências socioemocionais com as possíveis crenças limitantes obtidas a partir das respostas fornecidas no tocante a autoestima; autonomia; autotransformação; confiança; coragem e criatividade.

O relatório apresenta as análises para cada competência conforme as notas obtidas, que vão da mentalidade de escassez à abundância. Ponderemos sobre cada uma das competências em relação ao mindset da abundância:

3.1 Autoestima: favorece a confiança nas próprias ideias e no valor pessoal para participar com protagonismo em um cenário de mudanças. Seu contraponto na mentalidade de escassez é a autodepreciação: visão distorcida sobre si mesmo ou sobre as capacidades pessoais, a visão conflitante sobre si perante modelos idealizados, manifestando-se normalmente pela arrogância ou submissão.

3.2 Autonomia: favorece transcender os modelos culturais que buscam formatar o comportamento social, a partir do discernimento e de relações de igualdade com outros seres humanos. Seu contraponto na mentalidade de escassez é a dependência: agir sempre submisso às normas estabelecidas, com visão restrita sobre a própria capacidade e/ou de terceiros para lidar com desafios, assumindo posições de superioridade ou inferioridade.



Autoestima

Autonomia

Autotransformação

Confiança

Coragem

Criatividade

3.3 Autotransformação: favorece o desassombro perante as diferenças e a capacidade de se autotransformar a partir de novas vivências, convertendo informação em conhecimento aplicado. Seu contraponto na mentalidade de escassez é a segurança: baixa tolerância ao risco e a dificuldade de reciclar ideias, não raro utilizando novas vivências apenas para reforçar pontos de vista anteriores. Apega-se ao excesso como forma de aplacar inseguranças, criando capacidade ociosa, física ou intelectual.

3.4 Confiança: favorece uma postura aberta, mas ao mesmo tempo consciente, para interagir com pessoas e contextos a partir de uma ótica positiva. Seu contraponto na mentalidade de escassez é a desconfiança: propensão básica a desconfiar de novas abordagens, pessoas e contextos, mantendo padrões mentais mais pessimistas, não raro com suspeita sobre as intenções e motivações alheias.

3.5 Coragem: favorece a assunção de responsabilidades e a disposição para seguir em frente perante barreiras – resiliência, ou mesmo começar tudo de novo para implementar projetos e soluções. Seu contraponto na mentalidade de escassez é a covardia ou conformismo: falta de ação ou sujeição aos modelos pré-estabelecidos sem os devidos questionamentos sobre os contextos que geraram tais modelos, com aceitação passiva. Viver dentro da zona de conforto.

3.6 Criatividade: favorece a criação de novas soluções para os desafios antigos e para os novos desafios da humanidade, relacionando-se com a liberdade para aplicar a originalidade pessoal. Seu contraponto na mentalidade de escassez é a padronização: prezar pela repetição de um modelo testado e aprovado, seguir modelos estabelecidos para evitar erros e buscar segurança. Evidencia pouca predisposição ao novo e às mudanças.



No relatório individual, ao lado do resumo do nível alcançado para cada uma das 6 competências, são apresentadas possíveis crenças limitantes correlacionadas. Assim, por exemplo, ao lado do resultado pessoal quanto à autoestima é possível avaliar as crenças limitantes incidentes na qualidade da autoestima (Ver e-book “O que são crenças limitantes”).

4. CAMINHOS PARA SEU DESENVOLVIMENTO

Neste último bloco são apresentadas sugestões de conteúdos iniciais disponíveis em vídeos e e-books, por exemplo, destinados a alavancar o desenvolvimento pessoal, seja em cada uma das competências socioemocionais, seja nos pilares do mindset da abundância. Também é fornecido um roteiro com 5 passos básicos para se trabalhar com as crenças limitantes.

Uma vez que se tenha consciência sobre quais os aspectos fundamentais necessitam ser desenvolvidos a nível pessoal, é preciso definir os próximos passos para alavancar e potencializar os resultados almejados.

**O primeiro passo
para mudar é reconhecer
o que precisa ser mudado**





VENHA CONOSCO!

O SMA revela as condições do mindset pessoal, resultante da própria avaliação do respondente sobre seus comportamentos. Não há alguém falando sobre você. Você mesmo, com autonomia, pode avaliar seu mindset e buscar ferramentas de autodesenvolvimento para se sair melhor nos desafios do século XXI.

Do ponto de vista organizacional, o SMA pode ser aplicado em diferentes situações: na avaliação de colaboradores ou líderes para elaboração de ações de desenvolvimento, em processos de recrutamento e seleção, em diagnósticos de cultura organizacional ou em programas de desenvolvimento de intraempreendedores, de maneira mais assertiva e direcionada.

Considerando os movimentos de desenvolvimento de startups por aceleradoras e incubadoras, sabemos que o grande desafio para materializar boas ideias passa, essencialmente, pelas capacidades dos empreendedores em levar adiante seus projetos. Saber quais competências socioemocionais devem ser priorizadas em cada caso pode reduzir as costumeiras perdas em investimentos de capital de risco.

O SMA é resultado de extenso trabalho de pesquisa e aplicação prática de seus conteúdos para milhares de pessoas que participaram de nossas atividades de desenvolvimento de lideranças, ao longo de mais de duas décadas. Tudo isso para que a confiabilidade dos seus resultados seja a mais fidedigna possível. Nós trabalhamos de maneira incansável porque confiamos que o mundo é um cenário de oportunidades para quem expande suas fronteiras mentais, e entendemos que você merece aproveitar essas oportunidades.

Vamos juntos!



Responda ao SMA
e inicie as mudanças que deseja para você

acesse em:
www.softwaremental.com.br

siga-nos:



SOFTWARE MENTAL