**PARTICIPANTE:** {name}

1. **APRESENTAÇÃO**

| Uma pesquisa científica com ineditismo e relevância mundial na área de neurociência e cultura organizacional, aponta como é possível diminuir o turnover bem como aumentar a performance de equipes em diferentes segmentos do mercado.  O pesquisador responsável é o professor Tiago Cavalcanti Tabajara, um dos maiores nomes do Brasil na aplicação dos conceitos da Neurociência ao mundo dos negócios.  Para realizar a pesquisa, Tabajara considerou alguns dados como o índice de turnover no Brasil, que de acordo com pesquisa realizada pela consultoria Robert Half em 2013 era de 59% e que aumentou para 82% em 2019 segundo o Dieese.  Ainda segundo o Instituto Gallup, o principal motivo para a saída de um colaborador de uma empresa são os problemas de relacionamento com seus gestores, correspondendo a 66% das causas.  A conclusão do professor é que as pessoas não se demitem ou são demitidas por não saberem realizar uma atividade ou por não serem qualificadas o suficiente, mas devido a divergências entre suas crenças e valores e a de seus gestores. Diretos e da cultura da empresa.  O estudo foi realizado com métodos neurocientíficos de coleta de dados, durante o mestrado do pesquisador nos EUA onde analisou a relação entre a cultura organizacional e a performance em uma empresa gaúcha de projeção nacional. | O pesquisador acrescenta: ***“As pessoas se demitem ou são demitidas por divergência de pensamentos, ideais e valores, porém até isso acontecer o colaborador trabalha com baixa performance, pois os conflitos e discordâncias, bem como expectativas e instruções mal compreendidas, geram muita perda de tempo e erros constantes.***  ***Assim, acabam por não fazer o que precisa ser feito ou, então, quando fazem, fazem com má vontade, com baixa qualidade e de forma muito lenta”***.  É o chamado “corpo mole” que, por consequência, reduz a performance e o resultado da empresa, impactando diretamente no atendimento aos clientes e na qualidade da entrega dos produtos e serviços ofertados.  A pesquisa teve como objetivo explorar a estrutura de valores e crenças individuais e compará-las com as melhores práticas de mercado, juntamente com os principais conceitos da administração, divididos em 7 dimensões: Inovação e Mudança, Aprendizado e Conhecimento, Comportamento Assertivo, Espírito de Equipe, Foco no Resultado, Liderança, Comunicação Eficaz, bem como com a Missão, Visão e Valores da organização.  Com isso surgiu o Assessment MINDLeader, capaz de identificar as convergências e divergências entre as crenças e valores dos colaboradores de uma mesma empresa, com o propósito de gerar uma cultura organizacional unificada, bem como maior sinergia e aumento de produtividade. |
| --- | --- |

**2. DASHBOARD DO PARTICIPANTE**



| {profile\_1} |  | {gen} |  | {setenio\_fase} |  | {age} |  | {scholar} |  | {post} |  | {area} |  | {duration} |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| {profile\_2} |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **PERFIL** |  | **GERAÇÃO** |  | **SETÊNIO** |  | **IDADE** |  | **ESCOLARIDADE** |  | **CARGO** |  | **ÁREA** |  | **DURAÇÃO** |  | **DIVERGÊNCIA** |



| **D** | {d\_ac\_rd}% | |  |  |  | **{name}** |  |  |  | **D** | {d\_ca\_rd}% |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| APRENDIZADO CONHECIMENTO | | |  |  |  |  | COMPORTAMENTO  ASSERTIVO | |
|  |
| **C** | | {d\_ac\_rd}% |  |  |  |  | **C** | {d\_ca\_rd}% |

| **D** | {d\_im\_rd}% | |  |  |  |  |  |  |  | **D** | {d\_pl\_rd}% |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| INOVAÇÃO MUDANÇA | | |  |  |  |  | PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA | |
| **C** | | {d\_im\_rc}% |  |  |  |  | **C** | {d\_pl\_rc}% |

| **D** | {d\_fr\_rd}% | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **D** | {d\_ee\_rd}% |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| FOCO NO RESULTADO | | |  |  |  |  | ESPÍRITO DE EQUIPE | |
| **C** | | {d\_fr\_rc}% |  |  |  |  | **C** | {d\_ee\_rc}% |

| **D** | {d\_ce\_rd}% | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **D** | {d\_comp\_d}% |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| COMUNICAÇÃO EFICAZ | | |  |  |  |  | MINDSET EMPRESA | |
| **C** | | {d\_ce\_rc}% |  |  |  |  | **C** | {d\_comp\_c}% |

**3. APRESENTAÇÃO ASSESSMENT MINDSET PROFILE**

O Assessment de MINDSET Profile tem por objetivo identificar os padrões de pensamento, comportamento e comunicação de cada pessoa. Ele é semelhante a outros testes disponíveis no mercado como o DISC, PDA, PI, SOAR, etc. Foto modificada de rosto de cachorro

Descrição gerada automaticamente

O MINDSET PROFILE classifica as pessoas em 4 formas de pensar, ou seja, 4 MINDSETs, porém vale salientar que todas as pessoas possuem um pouco de cada um dos quatro.

Sempre haverá um MINDSET predominante para cada pessoa, cujas características direcionam o seu padrão de decisão e sua escala de prioridades. Cada MINDSET predominante, sempre será acompanhado de traços mais ou menos intensos dos outros MINDSETs.

Haverá também, um MINDSET de apoio responsável por atenuar as características do perfil predominante e acrescentar novas características e padrões de pensamento.

A combinação do perfil predominante e do perfil de apoio, definirá um padrão de decisão e de atitudes, cuja tendência é mostrar-se igual para todas as pessoas daquela combinação, mesmo que seja pertencente a uma geração diferente, tenha outra cultura ou seja de outro país.

Os perfis são definidos conforme a pontuação obtida no Assessment MINDSET PROFILE e podem variar a intensidade de cada característica, conforme a pontuação de respostas obtidas de cada perfil.

Vale salientar que a maturidade profissional bem como o desenvolvimento competências torna cada pessoa capaz de adaptar seus comportamentos modificando a forma de agir natural por uma forma de agir esperada e socialmente mais aceita.

**4. SEU MINDSET PROFILE PRINCIPAL**

**PERFIL {profile\_1}**

{profile\_1\_data}

**4.1 SEU MINDSET PROFILE SECUNDÁRIO**

**PERFIL {profile\_2}**

{profile\_2\_data}

**5. SUA FASE DE VIDA**

**FASE {setenio\_fase}**

{setenio\_data}

**6. SUA GERAÇÃO**

{gen\_data}

**7. DIMENSÃO COMUNICAÇÃO EFICAZ**

Embora pareça instintivo e que muitos profissionais se considerem bons comunicadores, comunicar-se com eficácia é um constante desafio para a maioria das pessoas.

Comunicar-se de forma eficaz e eficiente é o ato de falar e ser compreendido, transmitindo para o interlocutor as informações que você precisa, de forma clara, causando nele a compreensão que deseja.

Saber o que é e como usar a comunicação eficaz no mundo corporativo vai muito além de dizer algo ao outro, é preciso absorver isso como regra dentro da organização, levando em consideração o repertório cultural e mental do ouvinte para poder formular a mensagem mais adequadamente possível.

**7.1 SEU RESULTADO**

{d\_ce\_rd}% Divergência

{d\_ce\_rc}% Convergência

**7.2 RECOMENDAÇÕES PARA VOCÊ**

{d\_ce\_r}

**8. DIMENSÃO PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA**

Liderar é muito mais do que dar ordens e cobrar resultados. Para liderar é necessário que o líder aprenda a criar relacionamento com cada membro da equipe de forma a estabelecer uma relação de segurança e confiança.

Somente dessa forma que ele conseguirá conhecer os talentos e os pontos de melhoria de cada liderado a fim de desenvolvê-lo tratando cada pessoa na sua individualidade conforme seus objetivos e sonhos.

Faz parte da liderança ajudar os colaboradores a atuar com foco na missão, visão e valores da organização em que ele trabalha, cabendo aos líderes e liderados dominar esses conceitos e aplicar de forma estratégica para gerarem melhores resultados do trabalho em equipe.

**8.1 SEU RESULTADO**

{d\_pl\_rd}% Divergência

{d\_pl\_rc}% Convergência

**8.2 RECOMENDAÇÕES PARA VOCÊ**

{d\_pl\_r}

**9. DIMENSÃO APRENDIZADO E CONHECIMENTO**

Um profissional de alta performance, é alguém capaz de gerar resultados acima da média e com alta qualidade. Ele tem como princípio a busca constante de conhecimento, teórico, prático e principalmente comportamental.

Não é possível pensar em sucesso, grandes resultados e alta performance sem manter uma mente focada em aprender e buscar conhecimento de forma constante e permanente.

Cabe ao profissional estabelecer rotinas de estudo e de treinamentos a fim de absorver o máximo possível de conhecimentos para aumentar seu repertório de ideias e soluções para melhorar os processos e os resultados dentro das organizações.

Somente dessa forma, será possível aumentar o valor percebido pelos clientes internos e externos e então ser capaz de posicionar a empresa de forma mais valorizada e sustentável para o mercado.

**9.1 SEU RESULTADO**

{d\_ac\_rd}% Divergência

{d\_ac\_rc}% Convergência

**9.2 RECOMENDAÇÕES PARA VOCÊ**

{d\_ac\_r}

**10. DIMENSÃO ESPÍRITO DE EQUIPE**

Desenvolver o Espírito de Equipe é fundamental para criar um ambiente de trabalho positivo, gerando um desenvolvimento coeso e realmente efetivo em direção a um objetivo comum.

Ou seja, compartilhar desafios, combinar ações e muitas vezes compartilhar decisões, são ações que promovem o trabalho em equipe e o comprometimento.

Dessa forma é mais provável que os objetivos se tornem uma determinação compartilhada e que promova o apoio mútuo, do que simples tarefas distribuídas conforme cada cargo e responsabilidade.

Entender a importância do Espírito de Equipe, mantendo em mente esse formato de trabalho, é fundamental para se obter resultados extraordinários.

**10.1 SEU RESULTADO**

{d\_ee\_rd}% Divergência

{d\_ee\_rc}% Convergência

**10.2 RECOMENDAÇÕES PARA VOCÊ**

{d\_ee\_r}

**11. DIMENSÃO FOCO NO RESULTADO**

Ter foco no resultado significa direcionar toda a sua energia para alcançar os objetivos propostos. Aprender a trabalhar com direcionamento para o que é mais importante, contribui para produzir com mais eficiência. Profissionais focados em resultados são mais organizados e tendem a ser mais efetivos para estabelecer prioridades, de maneira a otimizar e direcionar os esforços para concretizar as metas e objetivos.

Foco no resultado tem se tornado uma das competências mais importantes para profissionais de alta performance independentemente do setor ou porte da empresa que atua. Entender o que foco no resultado significa e adotar essa postura, bem como saber como aplicá-la em seu dia-a-dia de trabalho, é essencial para ser bem-sucedido no mundo atual.

**11.1 SEU RESULTADO**

{d\_fr\_rd}% Divergência

{d\_fr\_rc}% Convergência

**11.2 RECOMENDAÇÕES PARA VOCÊ**

{d\_fr\_r}

**12. DIMENSÃO INOVAÇÃO E MUDANÇA**

Inovar e gerar mudanças para se adaptar aos cenários desafiadores é fundamental para profissionais de sucesso. Ser capaz de resolver problemas reais, muitas vezes não mapeados, oriundos de fatores macro-ambientais, tem se tornado uma das mais importantes habilidades do século 21.

Temos também a volatilidade dos mercados e a complexidade dos relacionamentos interpessoais, além da acelerada evolução tecnológica. Por isso, inovar e adaptar-se rapidamente às mudanças tornou- se uma habilidade indispensável em qualquer organização de sucesso.

**12.1 SEU RESULTADO**

{d\_im\_rd}% Divergência

{d\_im\_rc}% Convergência

**12.2 RECOMENDAÇÕES PARA VOCÊ**

{d\_im\_r}

**13. DIMENSÃO COMPORTAMENTO ASSERTIVO**

Agir com comportamento assertivo significa ser firme e direto sem se sentir constrangido ou causar constrangimentos. É uma capacidade de se expressar e de afirmar suas ideias e convicções de maneira clara, objetiva e transparente, sem delongas.

Podemos considerar que é ser capaz de ir direto ao ponto para posicionar suas ideias e opiniões, porém fazendo isso com tato e adaptação, considerando a opiniões dos outros, e os possíveis erros de interpretação da mensagem enviada.

Isso significa agir com autenticidade e transparência, mas sempre por meio de um profundo respeito às outras pessoas, considerando a cultura, princípios e valores dos outros, sendo uma capacidade indispensável para se conquistar o sucesso profissional no mercado atual.

**13.1 SEU RESULTADO**

{d\_ca\_rd}% Divergência

{d\_ca\_rc}% Convergência

**13.2 RECOMENDAÇÕES PARA VOCÊ**

{d\_ca\_r}

**14. DIMENSÃO MINDSET FIERGS**

A missão, visão e valores de uma organização, norteiam não só a forma na qual as equipes são gerenciadas, como também o modo como ela se posiciona no mercado para conquistar os objetivos almejados.

Por isso, a FIERGS definiu sua missão como: "Ser percebidos pela relevância no fortalecimento industrial e na geração de transformação econômica e social no Rio Grande do Sul". Já a visão foi definida como: "Ser referência pela relevância na contribuição para os resultados da indústria gaúcha, por meio do desenvolvimento de lideranças e da educação profissional baseadas na tecnologia e inovação".

Os valores foram definidos como: Integridade porque agimos com ética e profissionalismo, gerando confiança e respeito. Presença para apoiar a indústria em seus desafios. Engajamento para atuarmos juntos e em sinergia na busca de soluções. Inovação porque buscamos o novo e o melhor, sempre.

Simplicidade para nos tornarmos mais ágeis no que fazemos. Dessa forma, espera-se que cada colaborador atue em concordância com esse princípios estratégicos para que todos sigam as mesmas diretrizes e busquem os mesmos resultados.

**14.1 SEU RESULTADO**

15% Divergência

85% Convergência

**14.2 RECOMENDAÇÕES PARA VOCÊ**

* Seja íntegro e honesto mesmo que as pessoas não sejam com você.
* Siga as regras, mas proponha regras novas quando houver necessidades de mudança.
* Pare de trabalhar passivamente aguardando instruções. Seja proativo e busque concluir as próprias demandas.