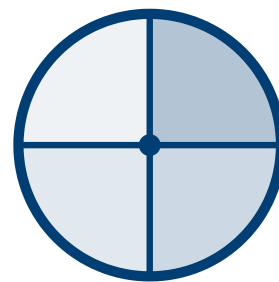


— ANÁLISE DO

Feedback Comportamental

Mapeamento comparativo entre a autopercepção e a percepção dos avaliadores, revelando convergências, possíveis pontos cegos e oportunidades de desenvolvimento comportamental.



4 DIMENSÕES DO PERFIL

MODELO ANONIMIZADO

Finalidade demonstrativa



ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

AVALIADO

Participante

Perfil: Estável Influyente Analítico

PROFISSIONAL

Profissional responsável

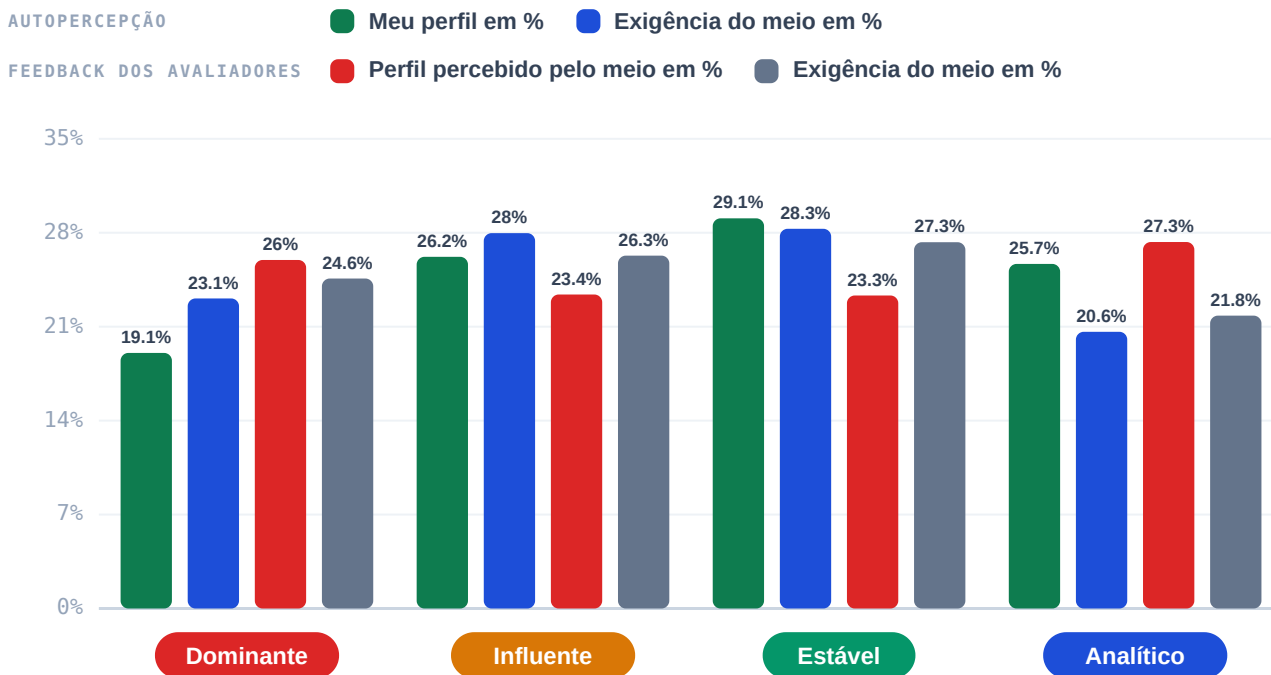
DATA · PROTOCOLO

Data e protocolo omitidos

Feedback Real da Exigência do Meio

Como os avaliadores percebem você em cada dimensão.

4 avaliadores responderam ao seu feedback. Veja como eles percebem o seu perfil em comparação com a sua autopercepção.



Feedback Real da Exigência do Meio isolado para cada estilo:

D Dominância

1.38%

MUITO BAIXO

Sinaliza que as habilidades e comportamentos positivos que você possui desse estilo estão congruentes com o que o meio está exigindo.

I Influência

2.91%

BAIXO

Apesar de baixo, o resultado sinaliza que talvez você deva desenvolver ainda mais algumas das habilidades e comportamentos positivos que você já possui desse estilo.

E Estabilidade

3.97%

BAIXO

Apesar de baixo, o resultado sinaliza que talvez você deva desenvolver ainda mais algumas das habilidades e comportamentos positivos que você já possui desse estilo.

A Conformidade

5.49%

NORMAL

Apesar de normal, o resultado sinaliza que o meio não está precisando de todas as habilidades e comportamentos positivos que você possui desse estilo e que, talvez por isso, elas podem estar sendo subaproveitadas.

Feedback Real da Exigência do Meio

A leitura do seu resultado real da exigência do meio.

O F.R.E.M traduz, a partir do feedback dos seus avaliadores, o quanto o meio realmente exige que você mude — diferente da A.E.M, que parte apenas da sua própria percepção.

F.R.E.M**Feedback Real da Exigência do Meio**

O quanto o meio realmente exige, segundo os convidados

13.75%

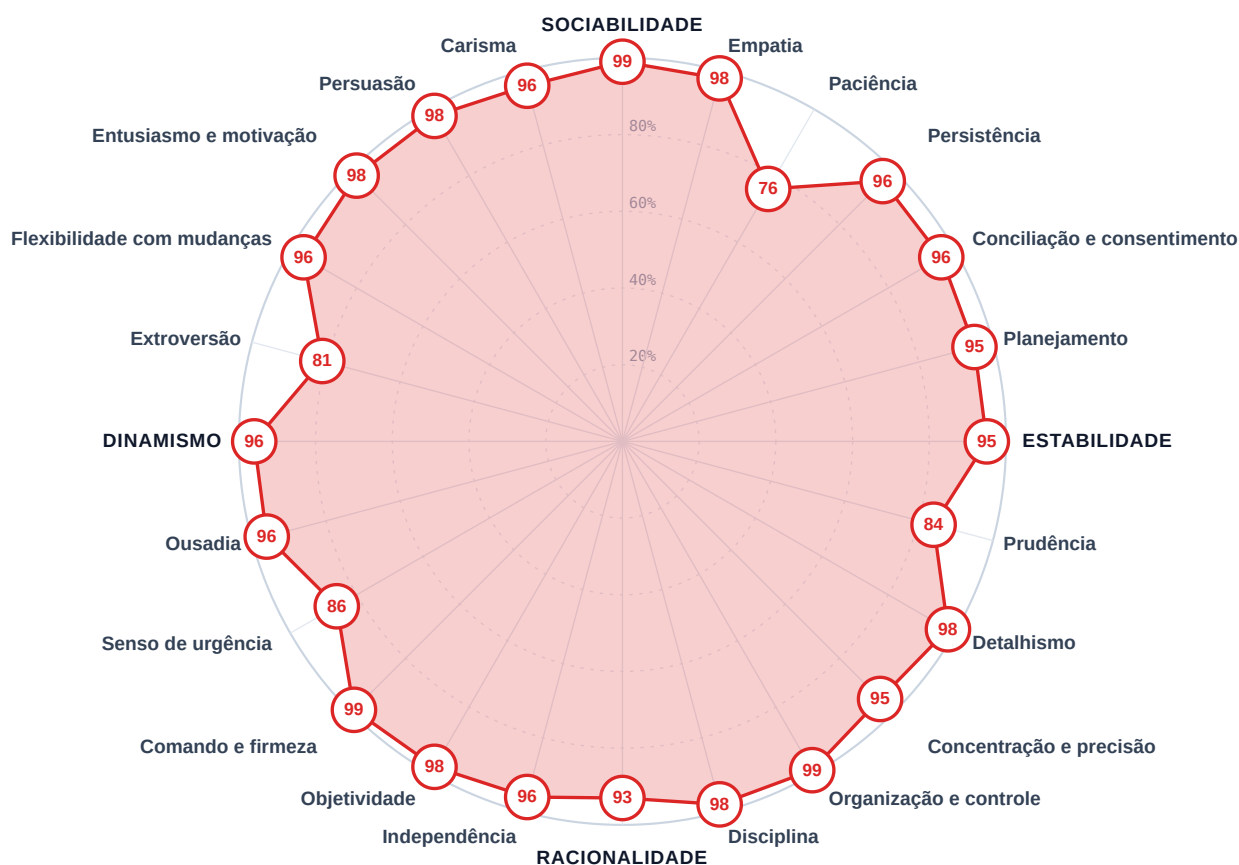
BAIXO

Como as pessoas acreditam que você está

A média dos avaliadores nos 24 comportamentos do seu mapa.

I

E



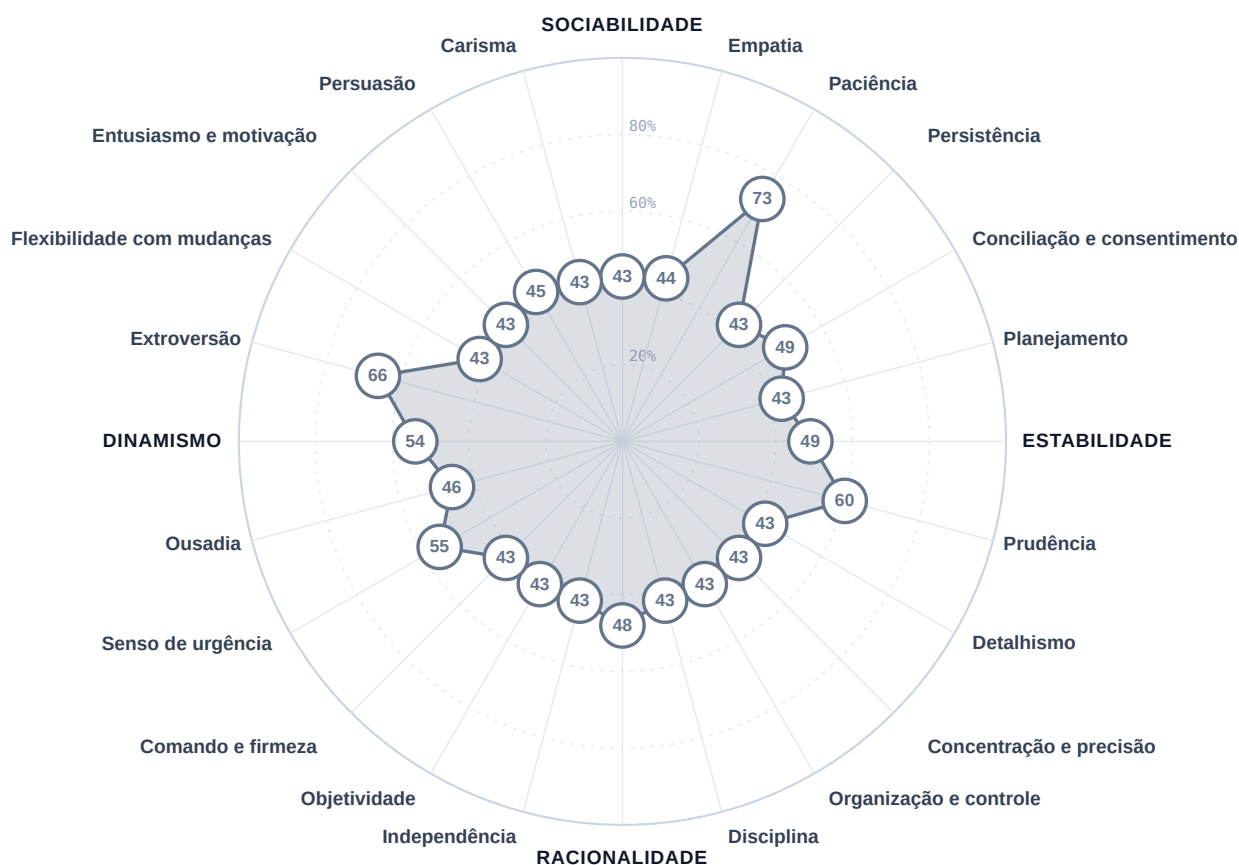
D

A

■ Como as pessoas acreditam que você está

Como as pessoas acreditam que você deveria estar

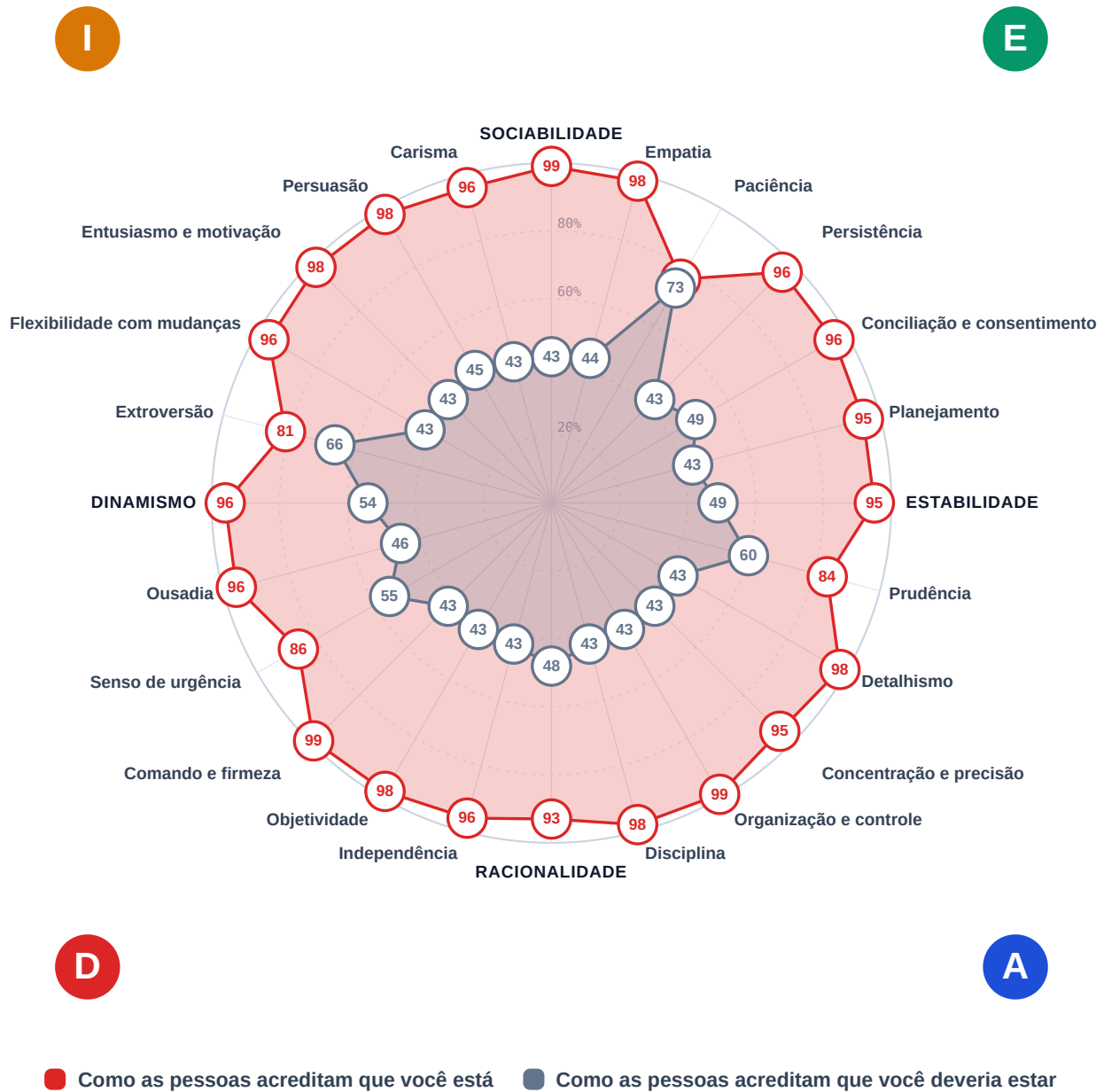
A média dos avaliadores para o mapa desejado.

I**E****D****A**

■ Como as pessoas acreditam que você deveria estar

Sobreposição dos mapas

Como as pessoas acreditam que você está × como acreditam que você deveria estar.

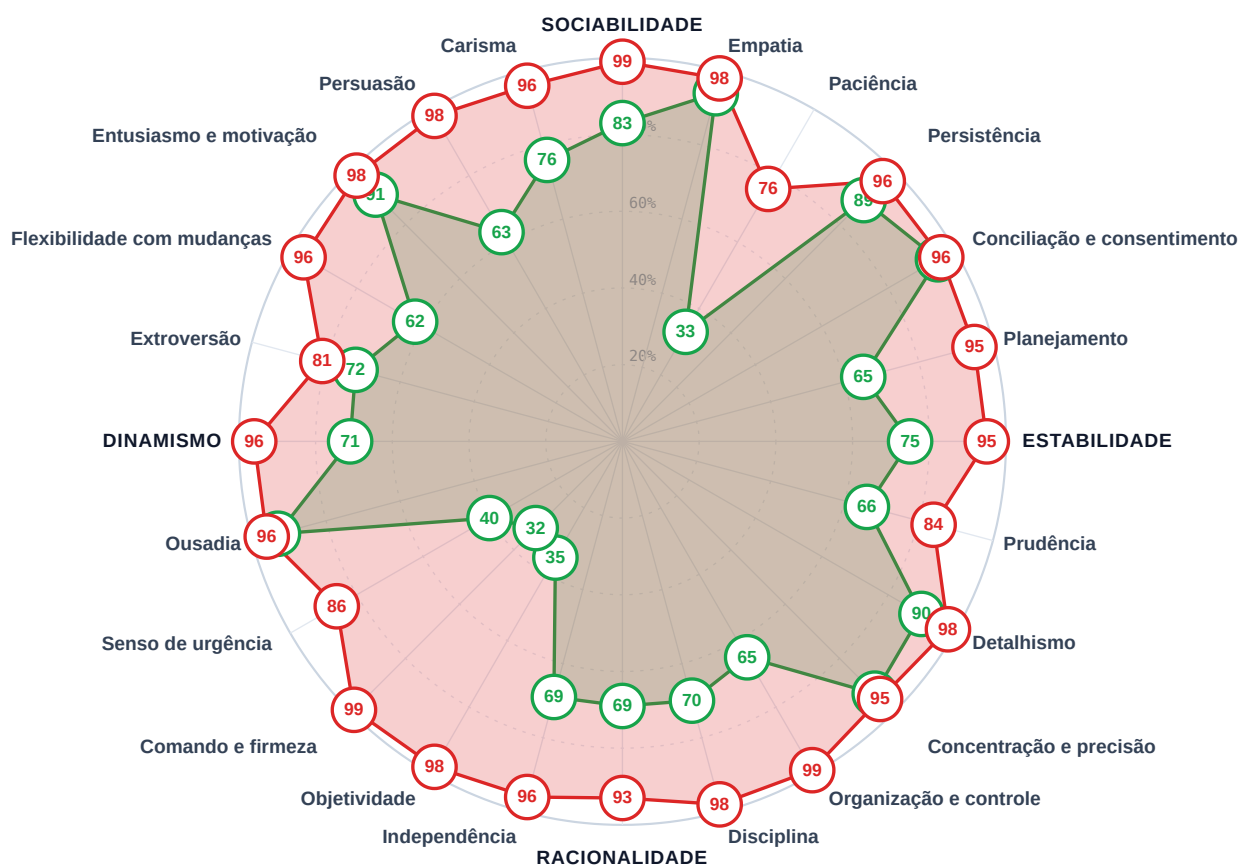


Sobreposição dos mapas

Como você acredita que está × como as pessoas acreditam que você está.

I

E



D

A

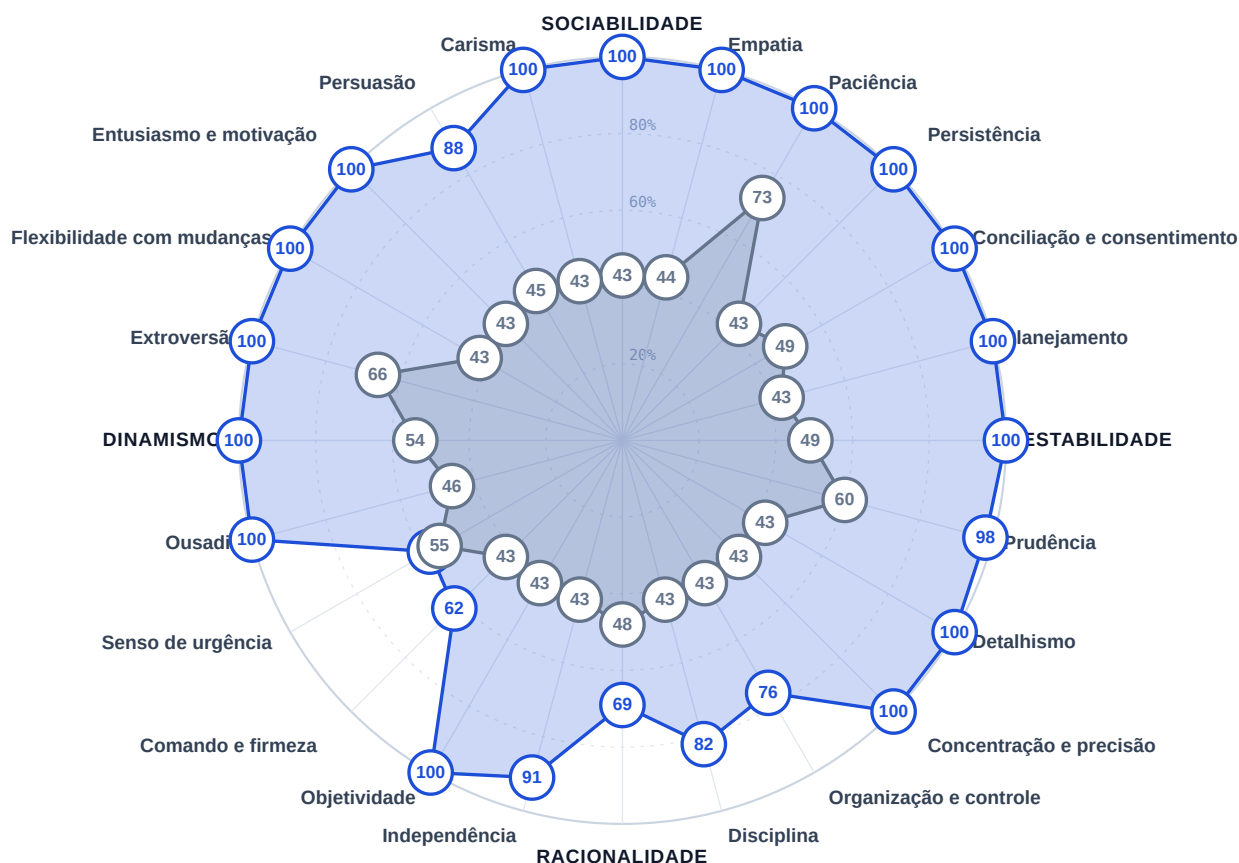
Como você acredita que está Como as pessoas acreditam que você está

Sobreposição dos mapas

Como você acredita que deveria estar × como as pessoas acreditam que você deveria estar.

I

E



D

A

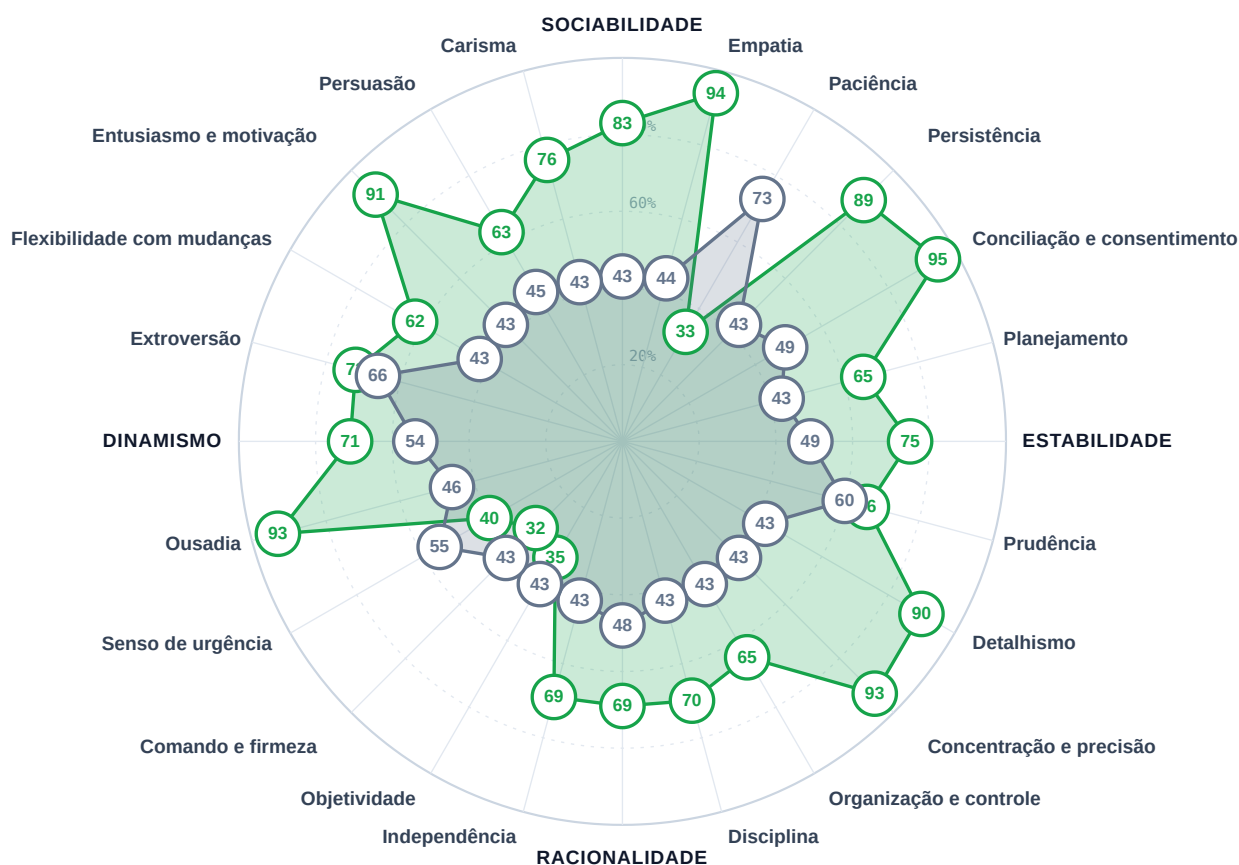
■ Como você acredita que deveria estar ■ Como as pessoas acreditam que você deveria estar

Sobreposição dos mapas

Como você acredita que está × como as pessoas acreditam que você deveria estar.

I

E



D

A

■ Como você acredita que está ■ Como as pessoas acreditam que você deveria estar

Como as pessoas acreditam que você está

Comportamentos relatados pelos avaliadores e a média atribuída.

Como as pessoas acreditam que você está

COMPORTAMENTOS	AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS DOS CONVIDADOS	MÉDIA
Sociabilidade	95 - 100 - 100 - 100	99
Comando e firmeza	95 - 100 - 100 - 100	99
Organização e controle	95 - 100 - 100 - 100	99
Detalhismo	95 - 95 - 100 - 100	98
Disciplina	90 - 100 - 100 - 100	98
Empatia	90 - 100 - 100 - 100	98
Persuasão	90 - 100 - 100 - 100	98
Entusiasmo e motivação	90 - 100 - 100 - 100	98
Objetividade	90 - 100 - 100 - 100	98
Persistência	90 - 95 - 100 - 100	96
Ousadia	85 - 100 - 100 - 100	96
Carisma	90 - 95 - 100 - 100	96
Independência	90 - 95 - 100 - 100	96
Flexibilidade com mudanças	90 - 95 - 100 - 100	96
Conciliação e consentimento	85 - 100 - 100 - 100	96
Dinamismo	90 - 95 - 100 - 100	96
Planejamento	90 - 90 - 100 - 100	95
Concentração e precisão	85 - 95 - 100 - 100	95
Estabilidade	90 - 90 - 100 - 100	95
Racionalidade	75 - 95 - 100 - 100	93
Senso de urgência	50 - 95 - 100 - 100	86
Prudência	50 - 90 - 95 - 100	84
Extroversão	50 - 85 - 90 - 100	81
Paciência	50 - 60 - 95 - 100	76

Como as pessoas acreditam que você deveria estar

Comportamentos relatados pelos avaliadores e a média atribuída.

Como as pessoas acreditam que você deveria estar

COMPORTAMENTOS	AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS DOS CONVIDADOS	MÉDIA
Paciência	55 - 55 - 85 - 95	73
Extroversão	55 - 55 - 55 - 100	66
Prudência	55 - 55 - 55 - 75	60
Senso de urgência	55 - 55 - 55 - 55	55
Dinamismo	50 - 55 - 55 - 55	54
Conciliação e consentimento	30 - 55 - 55 - 55	49
Estabilidade	30 - 55 - 55 - 55	49
Racionalidade	25 - 55 - 55 - 55	48
Ousadia	5 - 55 - 55 - 70	46
Persuasão	15 - 55 - 55 - 55	45
Empatia	15 - 50 - 55 - 55	44
Sociabilidade	5 - 55 - 55 - 55	43
Carisma	5 - 55 - 55 - 55	43
Flexibilidade com mudanças	5 - 55 - 55 - 55	43
Objetividade	5 - 55 - 55 - 55	43
Planejamento	5 - 55 - 55 - 55	43
Organização e controle	5 - 55 - 55 - 55	43
Comando e firmeza	5 - 55 - 55 - 55	43
Persistência	5 - 55 - 55 - 55	43
Disciplina	5 - 55 - 55 - 55	43
Concentração e precisão	5 - 55 - 55 - 55	43
Entusiasmo e motivação	5 - 10 - 55 - 100	43
Detalhismo	5 - 55 - 55 - 55	43
Independência	5 - 55 - 55 - 55	43

Feedback dos Pontos Fortes

Aproveitamento de forças e pontos de melhoria segundo os avaliadores.

O seu Feedback dos Pontos Fortes representa a percepção geral das pessoas que você convidou para participar do seu mapeamento de perfil em relação ao quanto que elas acreditam que as suas principais habilidades estão sendo requeridas e aproveitadas. Portanto, é importante avaliar também se a sua percepção está alinhada com a percepção dos convidados. Um F.P.F muito baixo ou baixo pode indicar que você, ou precisa desenvolver novas habilidades, ou deva buscar outros ambientes, atividades ou oportunidades para passar a utilizar mais as que já possui.

F.P.F**Feedback dos Pontos Fortes**

Aproveitamento dos pontos fortes (na visão dos convidados)

50.75%**MUITO BAIXO**

Índice de Pontos de Melhoria Atualizado

Se você convidou pessoas para participar de sua pesquisa, o seu I.P.M inicial pode então ser atualizado com a média ponderada da quantidade de pontos de melhoria que seus convidados marcaram, ou seja, o seu Índice de Pontos de Melhoria Atualizado - **I.P.M.A** - tem a ver com o quantidade de características positivas que as pessoas acreditam que você deveria desenvolver, juntamente com a quantidade de características limitantes que elas acreditam que você deveria eliminar para obter melhores resultados. Portanto, um **I.P.M.A nulo** ou **baixo** pode revelar que você está no caminho certo, precisando de poucos ajustes, enquanto um **I.P.M.A alto** ou **muito alto** pode revelar que você precisa de um plano de ação e de mudanças comportamentais mais consistentes. Observe também o quanto que o seu I.P.M se aproxima do seu **I.P.M.A** para saber se a sua autopercepção está alinhada à percepção de seus convidados.

I.P.M.A**I.P.M.A**

Pontos de melhoria, ponderado com os convidados

4.10%**MUITO BAIXO**

Feedback Real do Estilo de Liderança

O seu estilo de liderança na percepção dos avaliadores.

AUTOPERCEPÇÃO

Meu estilo de liderança em %

FEEDBACK DOS AVALIADORES

Perfil percebido pelo meio em %

Exigência do meio em %

