

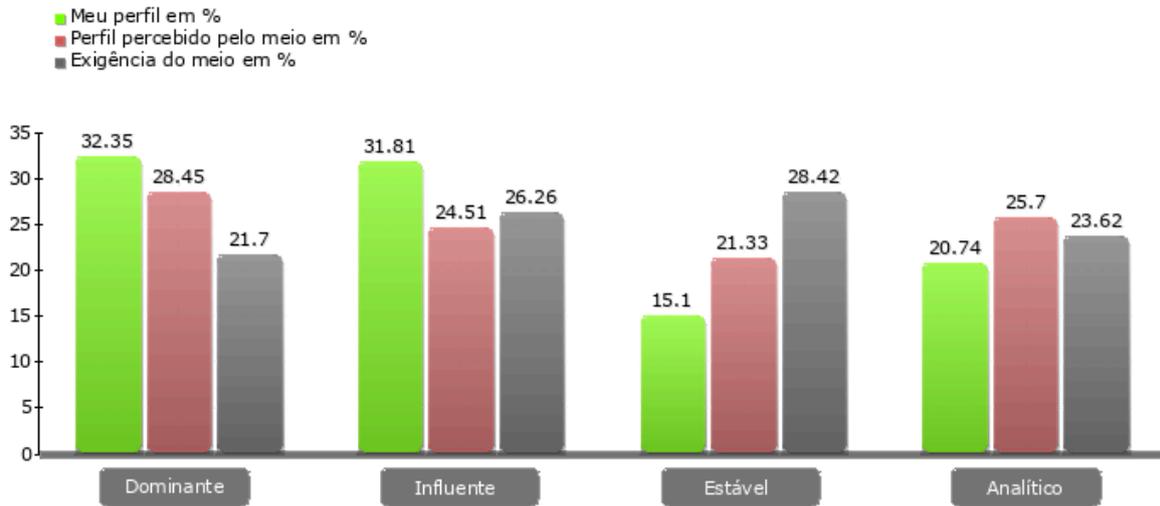


ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

Resultado de mapeamento de **Feedback comportamental**



Feedback Real da Exigência do Meio



Feedback Real da Exigência do Meio isolado para cada estilo:

6.75%
(normal alto)

Indica que as habilidades que você possui desse estilo podem estar sendo subaproveitadas e que, por outro lado, talvez você deva tomar cuidado com possíveis comportamentos limitantes relacionados a ele, desenvolvendo novas habilidades de estilos diferentes.

1.75%
(muito baixo)

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

7.09%
(normal alto)

Indica que você deve desenvolver mais as habilidades e comportamentos positivos desse estilo.

2.08%
(baixo)

Apesar de baixo, o resultado sinaliza que o meio não está precisando de todas as habilidades e comportamentos positivos que você possui desse estilo.

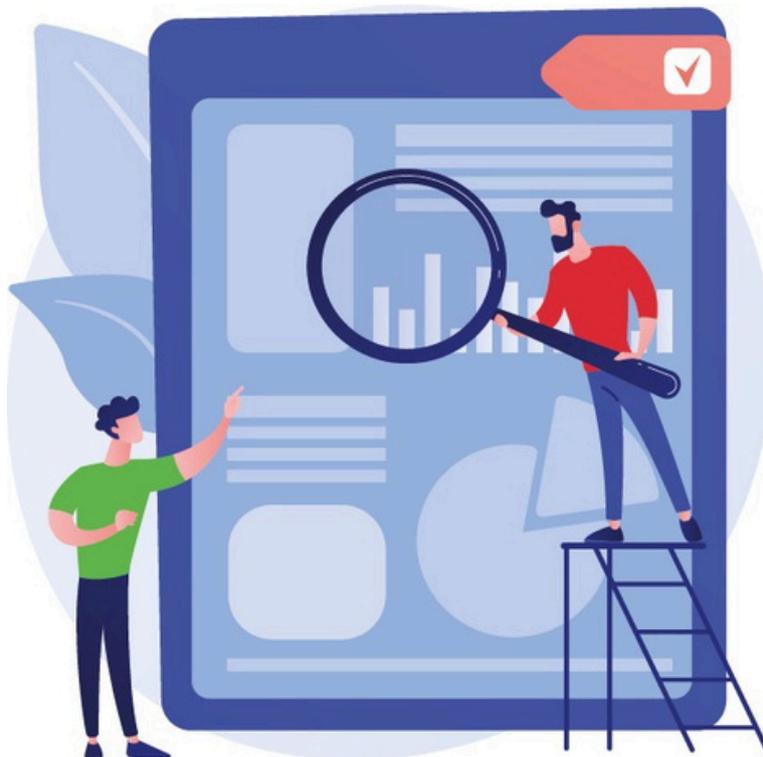
Feedback Real da Exigência do Meio

Ao convidar pessoas para participar do seu mapeamento de per!!, você terá uma visão mais clara e !dedigna do que realmente o seu meio externo, que é formado justamente pelas pessoas do seu convívio, está lhe exigindo para que você apresente melhores resultados. É importante também observar se a sua percepção está próxima ou distante da percepção dos seus convidados.

F.R.E.M

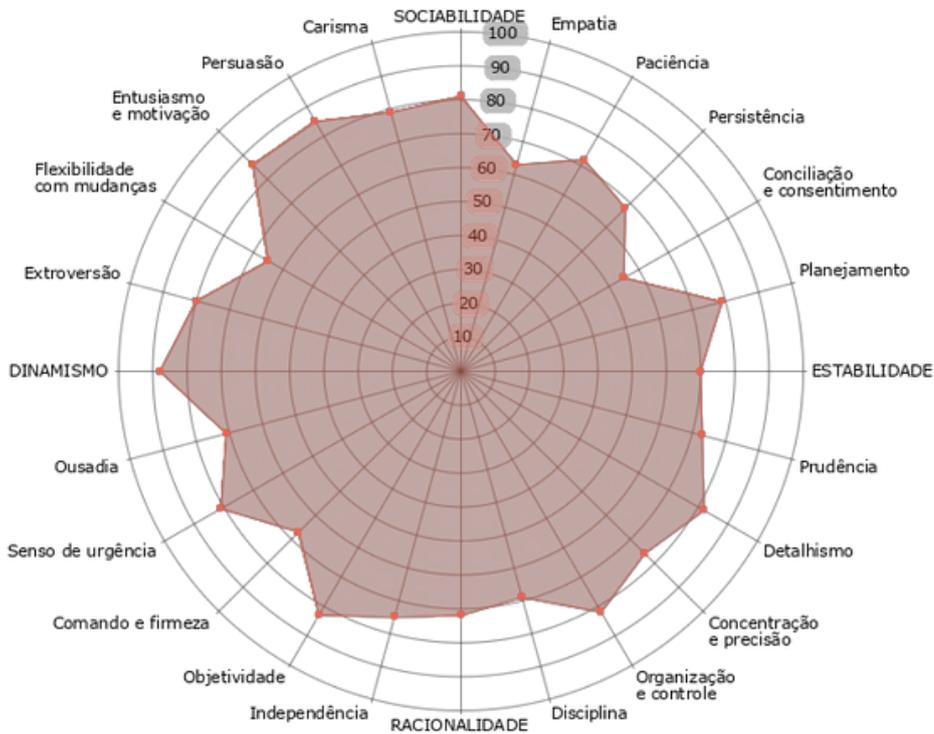
17.67%

(Normal)

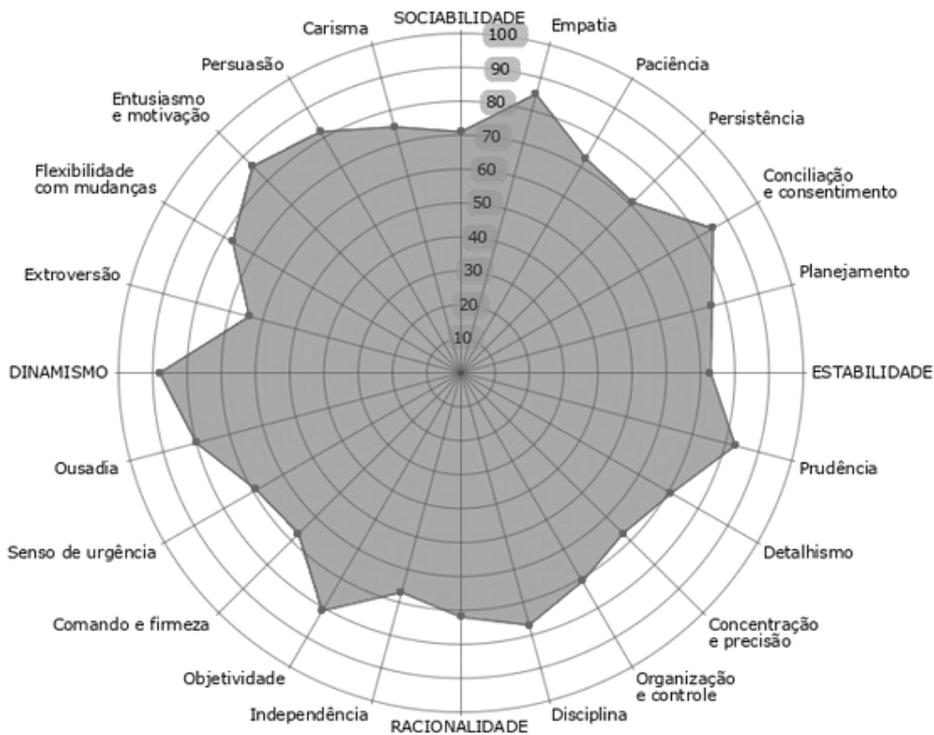


Feedback das participações

Como as pessoas acreditam que eu estou

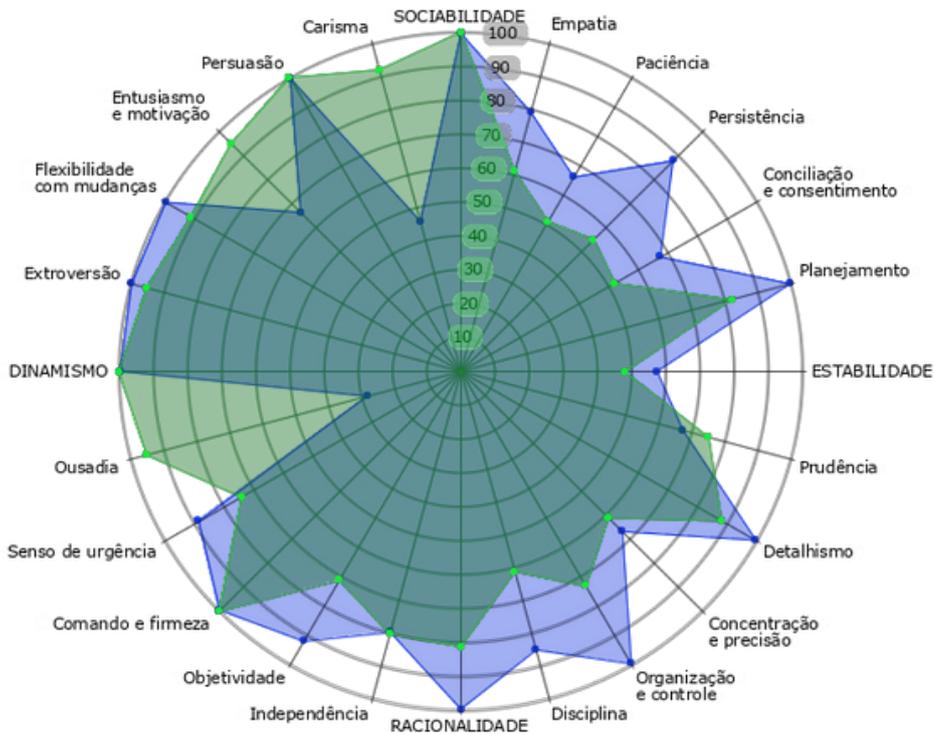


Como as pessoas acreditam que eu deveria estar

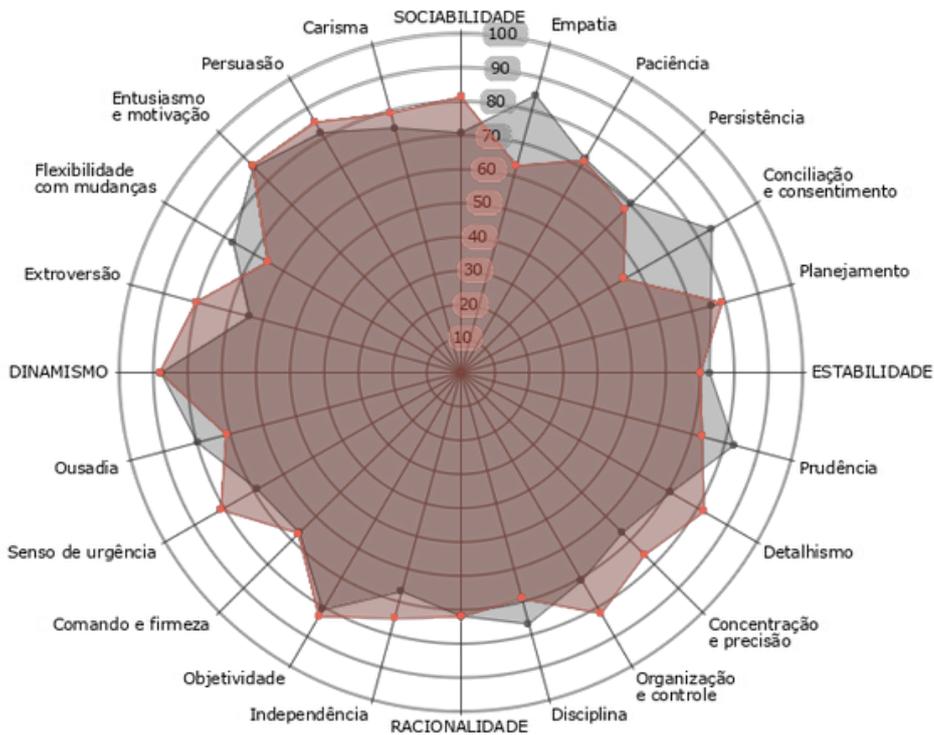


Mapa de Autodesempenho Desejado

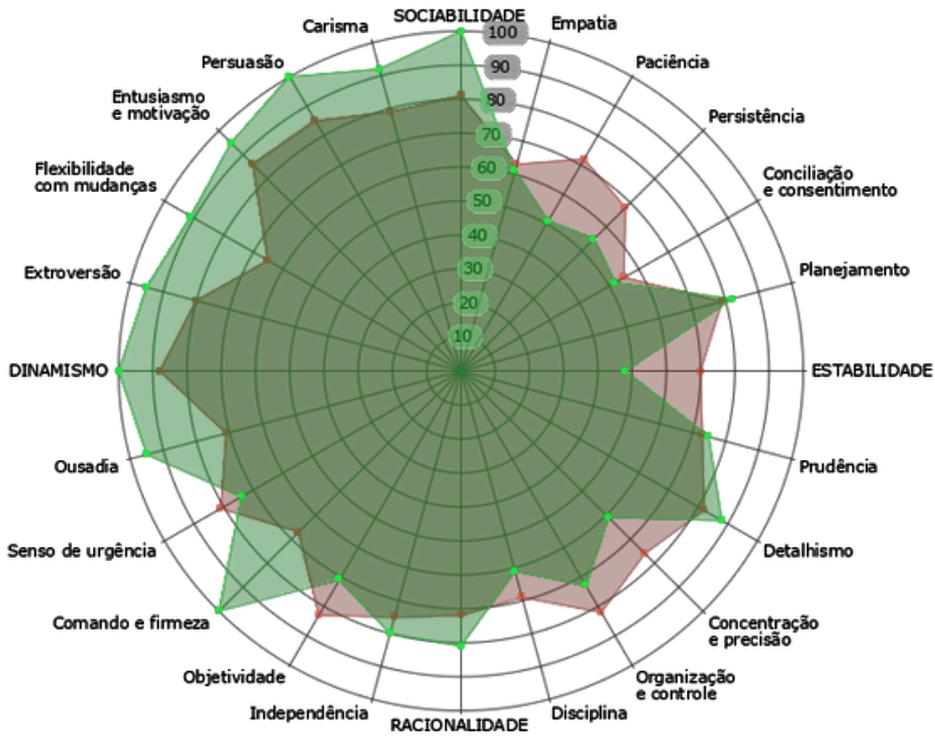
■ Como acredito que eu estou
 ■ Como acredito que eu deveria estar



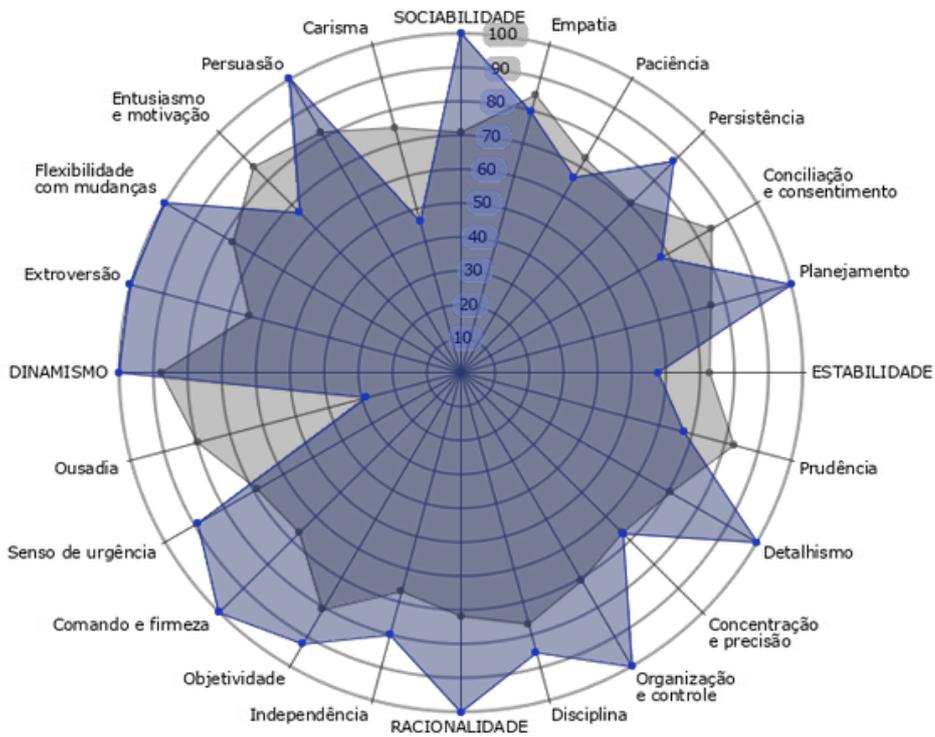
■ Como as pessoas acreditam que eu estou
 ■ Como as pessoas acreditam que eu deveria estar



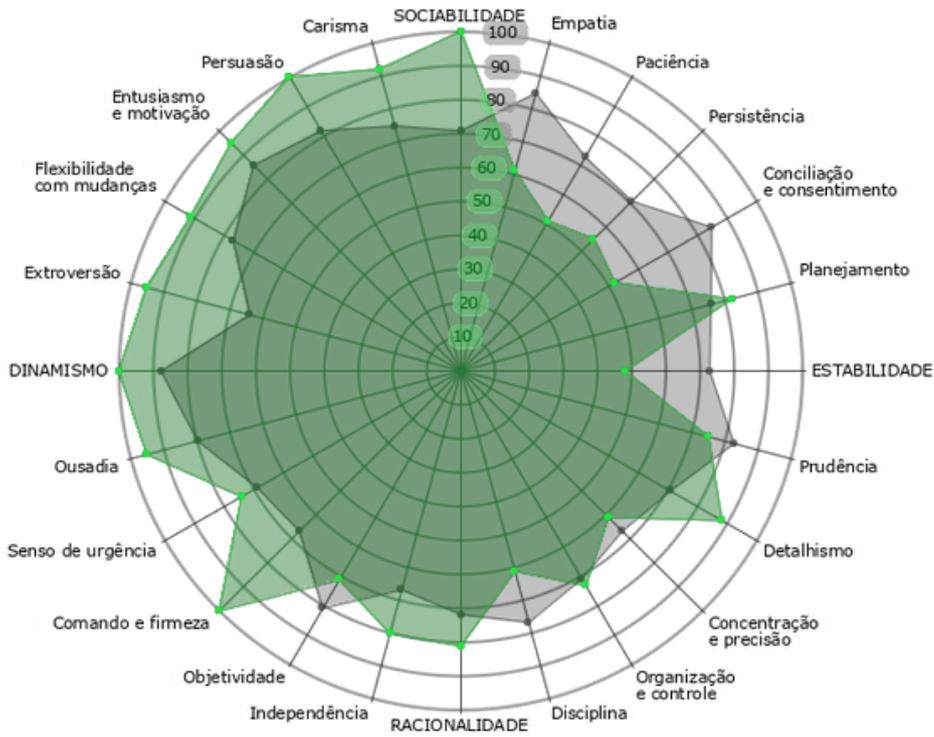
■ Como acredito que eu estou
 ■ Como as pessoas acreditam que eu estou



■ Como acredito que eu deveria estar
 ■ Como as pessoas acreditam que eu deveria estar

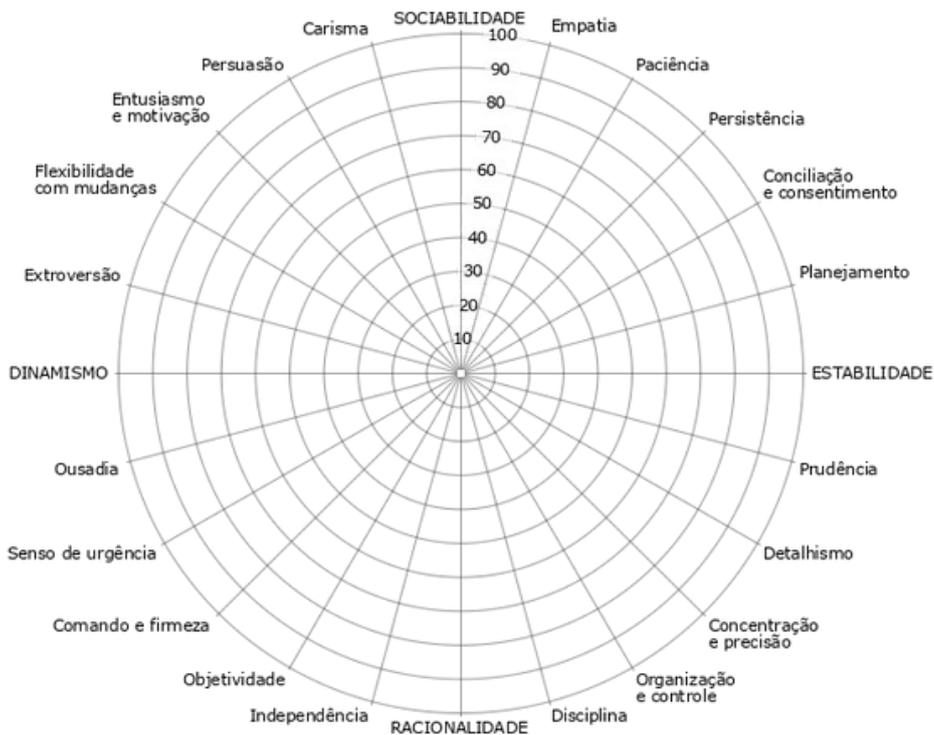


■ Como acredito que eu estou
 ■ Como as pessoas acreditam que eu deveria estar



Alinhamento perceptivo

Como acredito que eu estou
 Como acredito que eu deveria estar



Avaliações individuais do feedback - Convidados: 3

Como as pessoas acreditam que eu estou

Comportamentos	Avaliações individuais dos convidados	Média
Dinamismo	81 - 86 - 97	88
Entusiasmo e motivação	79 - 84 - 96	86
Persuasão	79 - 87 - 88	85
Objetividade	75 - 81 - 93	83
Organização e controle	69 - 79 - 98	82
Detalhismo	70 - 88 - 89	82
Sociabilidade	68 - 78 - 98	81
Senso de urgência	66 - 82 - 96	81
Extroversão	64 - 80 - 95	80
Planejamento	67 - 76 - 93	79
Carisma	60 - 82 - 96	79
Concentração e precisão	58 - 75 - 94	76
Independência	59 - 73 - 94	75
Prudência	47 - 84 - 87	73
Paciência	50 - 77 - 88	72
Racionalidade	50 - 74 - 92	72
Ousadia	56 - 75 - 81	71
Estabilidade	50 - 66 - 93	70
Disciplina	50 - 62 - 96	69
Persistência	50 - 64 - 91	68
Comando e firmeza	36 - 71 - 93	67
Flexibilidade com mudanças	49 - 58 - 88	65
Empatia	43 - 58 - 88	63
Conciliação e consentimen...	33 - 48 - 85	55

Como as pessoas acreditam que eu deveria estar

Comportamentos	Avaliações individuais dos convidados	Média
Dinamismo	80 - 86 - 97	88
Entusiasmo e motivação	79 - 82 - 97	86
Empatia	80 - 84 - 92	85
Conciliação e consentimen...	77 - 86 - 92	85
Prudência	78 - 82 - 90	83
Persuasão	76 - 84 - 87	82
Objetividade	73 - 77 - 93	81
Ousadia	75 - 76 - 88	80
Disciplina	50 - 85 - 95	77
Flexibilidade com mudanças	50 - 85 - 96	77
Planejamento	54 - 83 - 91	76
Carisma	50 - 83 - 92	75
Paciência	50 - 77 - 93	73
Estabilidade	50 - 76 - 92	73
Racionalidade	50 - 73 - 94	72
Sociabilidade	50 - 68 - 96	71
Organização e controle	50 - 69 - 95	71
Persistência	50 - 67 - 95	71
Detalhismo	50 - 70 - 93	71
Senso de urgência	50 - 65 - 91	69
Comando e firmeza	50 - 58 - 93	67
Concentração e precisão	50 - 58 - 93	67
Independência	50 - 58 - 94	67
Extroversão	46 - 50 - 95	64

Feedback dos Pontos Fortes

O seu Feedback dos Pontos Fortes representa a percepção geral das pessoas que você convidou para participar do seu mapeamento de per!! 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

93.71%

(Muito alto)

Índice de Pontos de Melhoria Atualizado

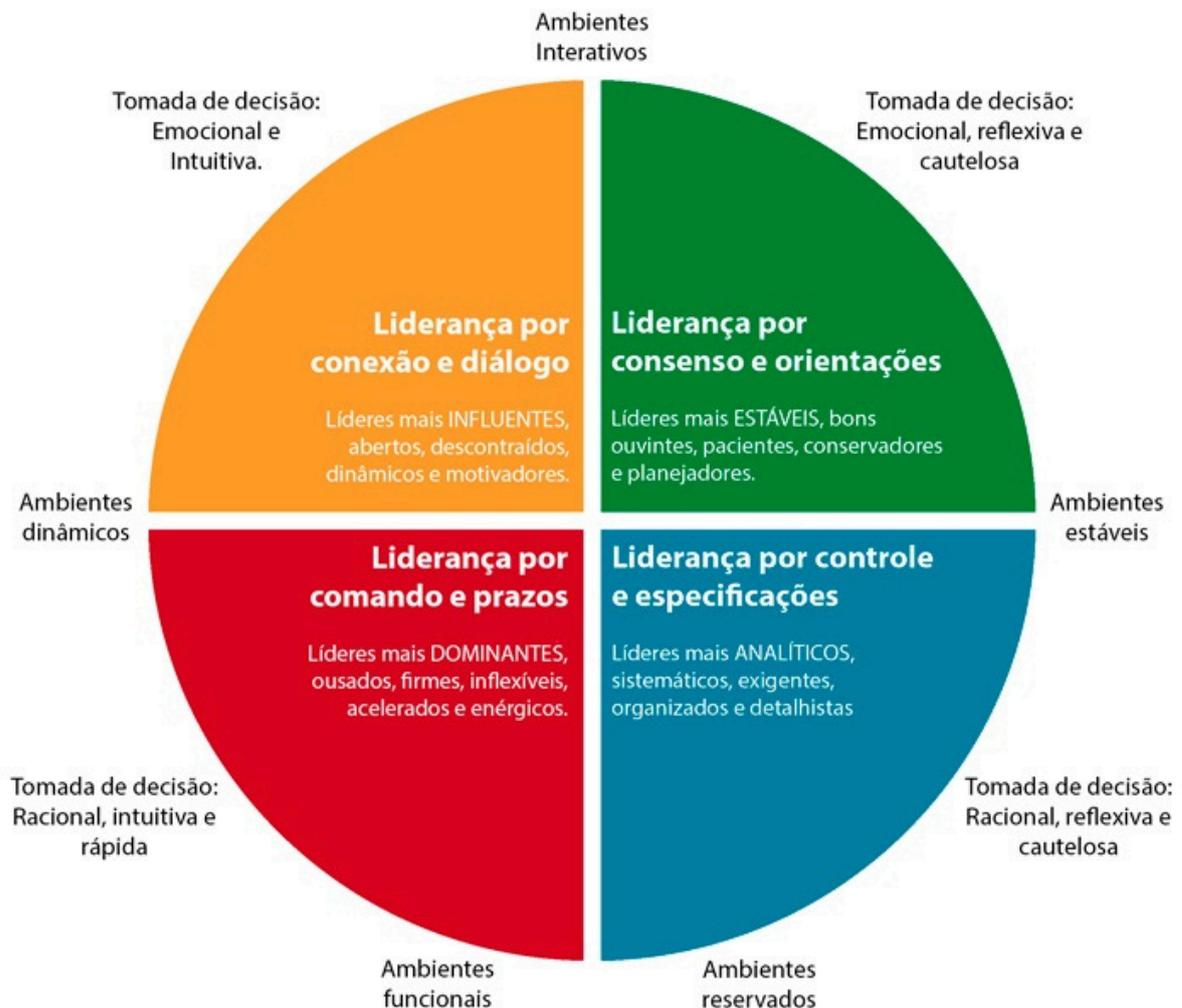
Se você convidou pessoas para participar de sua pesquisa, o seu I.P.M inicial pode então ser atualizado com a média ponderada da quantidade de pontos de melhoria que seus convidados marcaram, ou seja, o seu Índice de Pontos de Melhoria Atualizado - **I.P.M.A** - tem a ver com o quantidade de características 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 auto percepção está alinhada à percepção de seus convidados.

I.P.M.A

6.46%

(Baixo)

Os estilos de liderança



Não existe um estilo de liderança ideal para todos os casos. Para cada tipo de cargo, empresa, equipe ou liderado, existe um estilo mais indicado. Se, por exemplo, uma equipe for formada exclusivamente por pessoas com alta intensidade do estilo ESTÁVEL, pode ser indicado um líder que desenvolva um estilo de liderança mais por comando em prazos para impor um ritmo mais dinâmico e produtivo. Portanto, mais elcaz é o líder que molda e adapta a sua forma de gerir e se comunicar de acordo com os diferentes per!s comportamentais, competências e necessidades de cada membro da sua equipe.

Feedback Real do Estilo de Liderança

