

COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

Senior Team - Brazilian Portuguese

Monday, February 03, 2020

Relatório da Pesquisa de Cultura de Liderança

Senior Team

Resposta Média numa Escala de 15 - Pontos

	Média Atual	% Atual	Média Ideal	% Ideal
Relação	9.32	48 %	12.67	90 %
Autoconsciência	8.72	33 %	12.05	88 %
Autenticidade	9.12	40 %	13.25	92 %
Consciência Sistêmica	9.43	56 %	12.74	95 %
Realização	10.04	53 %	13.36	92 %
Controle	7.99	53 %	3.88	4 %
Proteção	6.00	45 %	2.10	6 %
Conformidade	7.03	50 %	3.70	5 %
Equilíbrio Relacionamento-Tarefa	0.93	49 %	0.95	59 %
Escala Reativo-Criativo	17.65	45 %	24.90	100 %

Como os percentis são calculados:

A pontuação atual em % é calculada comparando-se a pontuação média atual com as pontuações atuais (realidade atual) do nosso banco de dados.

A pontuação ideal em % é calculada comparando-se a pontuação média ideal com as pontuações atuais (realidade atual) do nosso banco de dados.

A pontuação Ideal para Ideal % (não exibida nesta página, mas apresentada no relatório) é calculada comparando-se a pontuação Média Ideal com as pontuações Ideais do nosso banco de dados.

Pesquisas concluídas: 16

AS COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA CRIATIVA

Medem os comportamentos-chave de liderança e pressupostos internos, que conduzem a uma cultura organizacional de alta realização e alta satisfação.

Dimensão Relação

Mede quanto os líderes em sua organização relacionam-se com os outros fazendo emergir o melhor das pessoas, grupos e organizações. Mede quão bem a cultura de liderança da organização constrói relacionamentos de qualidade, promove o trabalho em equipe, e a colaboração, desenvolve pessoas, envolve as pessoas na tomada de decisões e no planejamento, e demonstra um alto nível de habilidades interpessoais.

Dimensão Autoconsciência

Mede a orientação da liderança para o seu contínuo desenvolvimento profissional e pessoal, e também o grau em que a autoconsciência é expressa através de uma liderança altamente integrada. É uma medida da maturidade emocional e interpessoal. Também mede quanto a cultura encoraja o tipo de desenvolvimento pessoal / profissional que leva à maestria pessoal.

Dimensão Autenticidade

Mede a capacidade de seus líderes relacionarem-se com os outros de uma forma autêntica, corajosa e altamente integrada. Mede quanto essa liderança é autêntica - não mascarada pela política organizacional, boas aparências, busca de aprovação, etc. Ela também mede a capacidade de assumir posições difíceis, trazer à tona os temas indiscutíveis (questões que envolvem riscos, que o grupo evita discutir), de lidar abertamente com problemas de relacionamento, e compartilhar sentimentos pessoais / vulnerabilidades sobre uma situação. Coragem no local de trabalho significa lidar autenticamente e diretamente com questões que envolvem risco, em conversas individuais e situações de grupo.

Dimensão Consciência Sistêmica

Mede o grau em que a conscientização de seus líderes está focada na melhoria de todo o sistema e no bem-estar da comunidade (a relação simbiótica entre o bem-estar a longo prazo da comunidade e os interesses da organização).

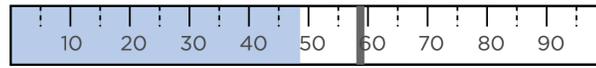
Dimensão Realização

Mede até que ponto os líderes oferecem liderança visionária, autêntica e de alta realização. Ela mede quanto os líderes encorajam o foco na obtenção de resultados finais que sejam ao mesmo tempo propositivos e estratégicos. Ela mede o uso criativo do poder e a tomada de decisão eficaz.



The Leadership Circle®

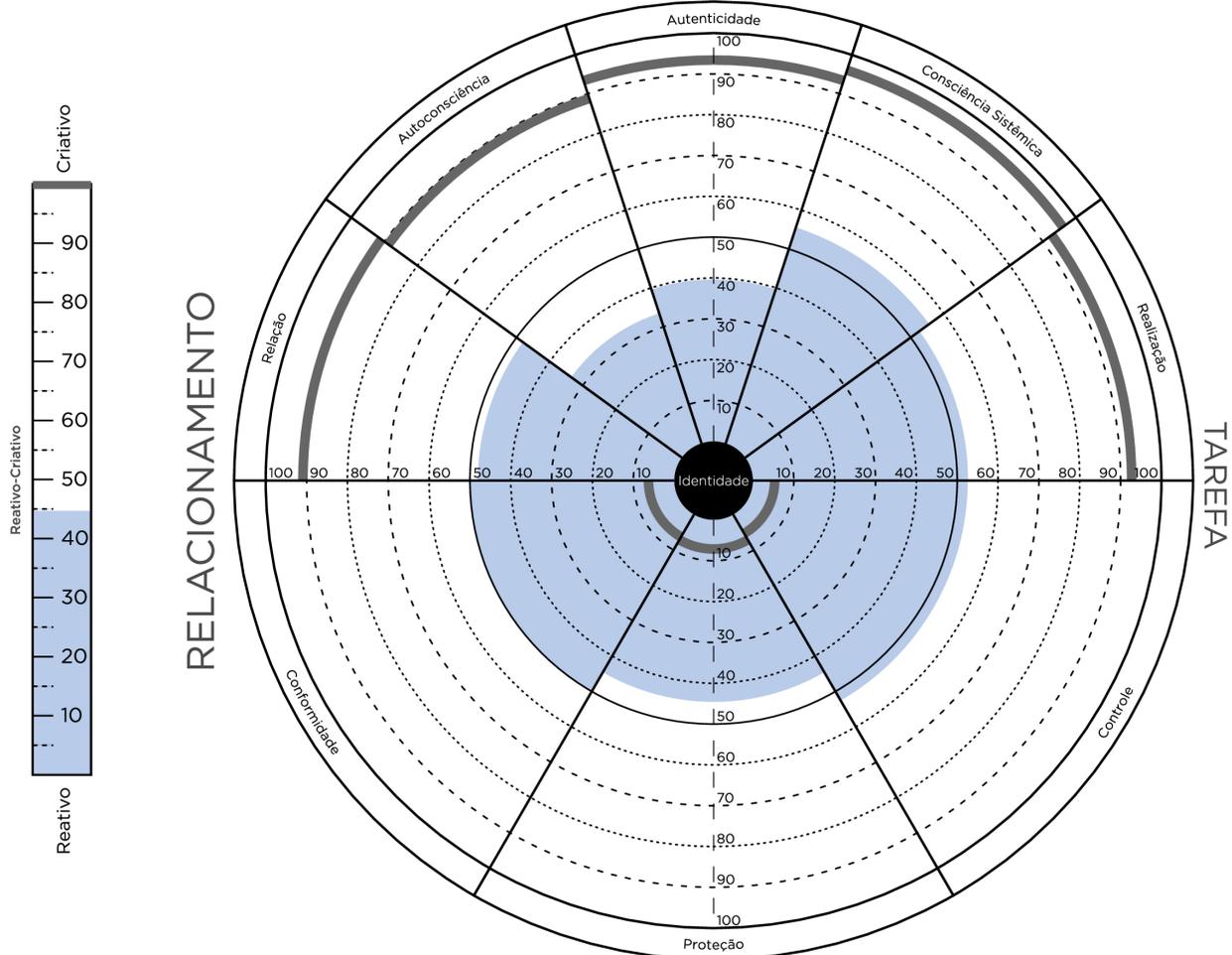
Baixo Equilíbrio



Alto Equilíbrio

Equilíbrio Relacionamento-Tarefa

CRIATIVO



RESULTADOS EM PERCENTIS:

Todos os resultados são apresentados em percentis comparando a sua pontuação à norma da nossa base. Pontos altos são acima do percentil 67. Pontos baixos são abaixo do percentil 33.

- Cultura desejada
- Cultura atual

© The Leadership Circle® | All Rights Reserved

LEADERSHIP CULTURE SURVEY

Senior Team

OS ESTILOS DE LIDERANÇA REATIVOS

Medem as formas de liderar que são associadas à forças significativas, mas que também refletem crenças internas e comportamentos que limitam a eficácia, a expressão autêntica e a liderança empoderadora.

Dimensão Controle

Mede quanto os líderes estabelecem um senso de valor pessoal através da realização das tarefas e de conquistas pessoais. Ela mostra quanto os líderes pressionam duramente a si mesmos e aos outros e utilizam táticas excessivamente agressivas e coercitivas, para que os outros façam o que eles querem.

Dimensão Proteção

Mede como os líderes atuam para se proteger e estabelecer um senso de autovalorização / segurança ao retirarem-se emocionalmente, permanecendo distantes, ocultos, afastados, cínicos, superiores e / ou muito racionais. Esta postura é muitas vezes intelectualmente brilhante, mas excessivamente crítica e fria.

Dimensão Conformidade

Mede quanto os líderes atuam de forma excessivamente conservadora, cautelosa e / ou polida. Ela mostra quanto os líderes, para que tenham uma sensação de auto-estima e segurança, acabam cumprindo as expectativas dos outros, em vez de atuarem sobre o que eles próprios pretendem e querem.

As Medidas Sumário

Mostram um consolidado de tudo. Elas resumem todo o anterior em duas medidas úteis.

Equilíbrio Relacionamento-Tarefa

Mede o grau de equilíbrio que sua organização mostra entre as competências de realização e as competências de relacionamento. É uma medida do desenvolvimento excessivo, insuficiente ou equilibrado da metade da equação (a metade relacionada às pessoas ou a metade relacionada às tarefas) que faz uma grande liderança. Um bom equilíbrio resulta em pontuações percentis elevadas.

Escala Reativo-Criativo

Reflete o grau de equilíbrio entre as dimensões reativas e as dimensões criativas. A pontuação percentil aqui mede como sua cultura de liderança se compara à de outras organizações. Ela mede a quantidade de energia que a sua organização aloca em comportamentos reativos versus criativos. Sugere o grau em que sua liderança, relacionamentos e comportamentos direcionados às metas, têm origem em uma orientação reativa ou criativa. Também sugere o grau em que o auto-conceito e as motivações internas dos líderes vêm de dentro ou são determinados por expectativas, regras ou condições externas.

Senior Team

	Média Atual	% Atual	Média Ideal	% Ideal	% Ideal a Ideal
Relação	9.32	48 %	12.67	90 %	58 %
Promove o trabalho em equipe	9.18	44 %	13.27	88 %	55 %
Inteligência interpessoal	9.33	49 %	13.07	89 %	58 %
Conexão afetiva	9.47	57 %	12.29	87 %	67 %
Orientação e Desenvolvimento	9.77	47 %	13.21	86 %	54 %
Colaborador	9.75	50 %	11.97	81 %	49 %
Participação	8.29	42 %	11.98	87 %	58 %
Autoconsciência	8.72	33 %	12.05	88 %	48 %
Compostura	10.60	57 %	12.81	85 %	56 %
Líder altruísta	8.66	30 %	10.26	54 %	27 %
Autodidata	9.37	48 %	12.71	88 %	55 %
Equilíbrio	6.78	21 %	12.37	89 %	57 %
Autenticidade	9.12	40 %	13.25	92 %	69 %
Autenticidade Corajosa	8.53	38 %	12.23	85 %	52 %
Integridade	9.47	42 %	13.84	92 %	75 %
Consciência Sistêmica	9.43	56 %	12.74	95 %	72 %
Preocupação com a comunidade	10.81	70 %	13.22	92 %	73 %
Pensamento sistêmico	9.21	49 %	12.75	89 %	60 %
Produtividade sustentável	8.44	44 %	12.87	92 %	57 %
Foco no cliente	9.32	54 %	12.22	90 %	76 %
Realização	10.04	53 %	13.36	92 %	62 %
Com propósito e visionário	10.08	56 %	13.77	92 %	68 %
Alcança Resultados	11.90	63 %	12.80	76 %	51 %
Capacidade de Decisão	8.38	38 %	12.92	88 %	53 %
Foco estratégico	9.81	53 %	13.75	92 %	67 %

Senior Team

	Média Atual	% Atual	Média Ideal	% Ideal	% Ideal a Ideal
Controle	7.99	53 %	3.88	4 %	21 %
Autocrático	7.10	46 %	2.83	7 %	27 %
Driven	10.38	79 %	6.16	22 %	38 %
Ambicioso	8.43	51 %	4.41	6 %	15 %
Perfeccionismo	9.76	61 %	7.73	30 %	42 %
Proteção	6.00	45 %	2.10	6 %	23 %
Crítico	5.69	49 %	1.63	9 %	28 %
Distância	5.64	34 %	2.83	8 %	26 %
Arrogância	6.76	54 %	1.73	8 %	24 %
Conformidade	7.03	50 %	3.70	5 %	27 %
Pertencer	8.36	63 %	4.21	11 %	27 %
Passividade	5.56	42 %	2.44	10 %	35 %
Conservador	8.73	59 %	4.74	8 %	27 %
Agradar	8.83	55 %	5.94	15 %	33 %
Equilíbrio Relacionamento-Tarefa	0.93	49 %	0.95	59 %	40 %
Escala Reativo-Criativo	17.65	45 %	24.90	100 %	87 %

Pesquisas concluídas: 16

Resultado da Pesquisa de Cultura de Liderança

Dimensões criativas

	% Atual	% Ideal	
Relação	48 %	90 %	Perguntas dimensão
Resposta média	9.32	12.67	
Promove o trabalho em equipe	44 %	88 %	Criam um ambiente positivo que ajuda as pessoas a darem o melhor de si.
Resposta média	9.18	13.27	Promovem um alto nível de trabalho em equipe através de seus estilos de liderança.
Inteligência interpessoal	49 %	89 %	São muito competentes na resolução de conflitos.
Resposta média	9.33	13.07	Assumem a sua parcela de responsabilidade nos problemas de relacionamento.
Conexão afetiva	57 %	87 %	Criam relacionamentos calorosos e atenciosos.
Resposta média	9.47	12.29	Conseguem conectar-se profundamente com os outros.
Orientação e Desenvolvimento	47 %	86 %	Ajudam as pessoas a aprender, a melhorar e a mudar.
Resposta média	9.77	13.21	São desenvolvedores de pessoas.
Colaborador	50 %	81 %	Identificam interesses em comum para facilitar acordos.
Resposta média	9.75	11.97	Esforçam-se para encontrar interesses em comum.
Participação	42 %	87 %	Promovem a tomada de decisão e a solução de problemas nos níveis adequados dentro da organização.
Resposta média	8.29	11.98	Envolvem amplamente as pessoas no processo de decisão.
Autoconsciência	33 %	88 %	Perguntas dimensão
Resposta média	8.72	12.05	
Compostura	57 %	85 %	Lidam muito bem com estresse e pressão.
Resposta média	10.60	12.81	Ficam calmos(as) sob pressão.
Líder altruísta	30 %	54 %	Fazem o trabalho sem precisar chamar a atenção para si mesmos.
Resposta média	8.66	10.26	Agem de forma correta e direta, sem esperar reconhecimento por isso.
Autodidata	48 %	88 %	Aprendem com os erros.
Resposta média	9.37	12.71	Investigam profundamente o que está por trás dos eventos e circunstâncias.
Equilíbrio	21 %	89 %	Equilibram trabalho e vida pessoal.
Resposta média	6.78	12.37	Encontram tempo suficiente para as reflexões individuais.

Resultado da Pesquisa de Cultura de Liderança

Relação
<u>Promove o trabalho em equipe</u> Mede a capacidade da liderança para promover o trabalho em equipe, de alta performance, entre os seus reportes diretos, em toda a organização e dentro dos times nos quais você participa.
<u>Inteligência interpessoal</u> Mede a eficácia interpessoal através da qual os líderes escutam, envolvem-se em conflitos e controvérsias, lidam com os sentimentos dos outros e gerenciam seus próprios sentimentos.
<u>Conexão Afetiva</u> Mede o interesse da liderança e a capacidade de gerar relacionamentos calorosos e atenciosos.
<u>Orientação e Desenvolvimento</u> Mede a capacidade de seus líderes para desenvolver os outros através de orientações, mantendo relacionamentos que promovam o crescimento e que ajudam as pessoas a crescerem e desenvolverem-se no âmbito pessoal e profissional.
<u>Colaborador(a)</u> Mede quanto os líderes modelam e criam uma cultura que incentiva a colaboração dentro dos times e através da organização.
<u>Participação</u> Mede o quão bem os líderes envolvem as pessoas na tomada de decisões e no planejamento.
Autoconsciência
<u>Compostura</u> Mede a capacidade de seus líderes de, em meio a situações de conflito e alta tensão, permanecerem íntegros e centrados, mantendo uma perspectiva calma e focada.
<u>Líder altruísta</u> Mede quanto os líderes buscam o serviço em detrimento do interesse próprio, onde a necessidade de crédito e ambição pessoal são muito menos importantes do que criar resultados que servem um bem comum.
<u>Autodidata</u> Mede o grau em que os líderes demonstram um interesse forte e ativo na aprendizagem, crescimento pessoal e profissional, bem como quanto apoiam esse tipo de atitude na organização.
<u>Equilíbrio</u> Mede a capacidade da liderança de, em meio às tensões conflitantes da vida moderna, manter um equilíbrio saudável entre empresa e família, atividade e reflexão, trabalho e lazer. Mede quanto a organização apoia os outros a manterem esse equilíbrio saudável.

Resultado da Pesquisa de Cultura de Liderança

Dimensões criativas (continuação)

	% Atual	% Ideal	
Autenticidade	40 %	92 %	Perguntas dimensão
Resposta média	9.12	13.25	
Autenticidade Corajosa	38 %	85 %	São corajosos(as) em reuniões.
Resposta média	8.53	12.23	Falam de forma direta, mesmo em questões controversas.
Integridade	42 %	92 %	São bons modelos para a visão que promovem.
Resposta média	9.47	13.84	Lideram de forma completamente alinhada com seus valores.
Consciência Sistêmica	56 %	95 %	Perguntas dimensão
Resposta média	9.43	12.74	
Preocupação com a comunidade	70 %	92 %	Estão atentos ao impacto de longo prazo que as decisões estratégicas têm sobre a comunidade.
Resposta média	10.81	13.22	Criam uma visão que vai além da organização, que inclui impactar o mundo de forma positiva.
Pensamento sistêmico	49 %	89 %	Trabalham para aperfeiçoar os sistemas organizacionais visando melhores resultados.
Resposta média	9.21	12.75	Redesenham o sistema organizacional para solucionar vários problemas simultaneamente.
Produtividade sustentável	44 %	92 %	Equilibram os resultados de curto prazo com a saúde organizacional no longo prazo.
Resposta média	8.44	12.87	Alocam os recursos de forma adequada, de modo a não sobrecarregar as pessoas.
Foco no cliente	54 %	90 %	Pedem a opinião do cliente, o que frequentemente resulta em mudanças na organização.
Resposta média	9.32	12.22	Permitem que os clientes influenciem ativamente nossas decisões e direcionamentos.
Realização	53 %	92 %	Perguntas dimensão
Resposta média	10.04	13.36	
Com propósito e visionário	56 %	92 %	Inspiram os outros com sua visão.
Resposta média	10.08	13.77	Articulam uma visão que gera alinhamento dentro da empresa.
Alcança Resultados	63 %	76 %	Buscam os resultados com motivação e energia.
Resposta média	11.90	12.80	São competentes em alcançar resultados de alta qualidade nas iniciativas-chave.
Capacidade de Decisão	38 %	88 %	São eficientes na tomada de decisões.
Resposta média	8.38	12.92	Tomam decisões em tempo hábil.
Foco estratégico	53 %	92 %	Apresentam uma direção estratégica elaborada com base em uma análise profunda.
Resposta média	9.81	13.75	Estabelecem uma direção estratégica que ajuda a organização a prosperar.

Resultado da Pesquisa de Cultura de Liderança

Autenticidade
<u>Autenticidade Corajosa</u> Mede a vontade dos líderes de assumir posições difíceis, levantar as questões "indiscutíveis" (questões que envolvem riscos e que o grupo evita discutir) e lidar abertamente com problemas de relacionamentos difíceis.
<u>Integridade</u> Mede quão bem os líderes aderem ao conjunto de valores e princípios que eles mesmos defendem; isto é, o quanto se confia que eles "fazem o que falam".
Consciência Sistêmica
<u>Preocupação com a comunidade</u> Mede a orientação para o serviço a partir da qual os líderes exercem sua liderança. É a medida de quanto eles conectam o seu legado ao serviço comunitário e ao bem-estar global.
<u>Pensamento sistêmico</u> Mede o grau em que os líderes pensam e atuam a partir da perspectiva do sistema como um todo, bem como, quanto tomam decisões à luz da saúde de longo prazo de todo o sistema.
<u>Produtividade sustentável</u> Mede a capacidade da sua organização para alcançar resultados de uma maneira em que mantém ou melhora a sua eficácia global no longo prazo.
<u>Foco no cliente</u> Mede quanto a satisfação do cliente é o foco do negócio da sua empresa e quanto os clientes são convidados a moldar os direcionamentos, decisões e processos organizacionais.
Realização
<u>Com propósito e visionário</u> Mede quanto a liderança proporciona um propósito e uma visão organizacionais, claramente comunicados. É a medida de quanto os líderes alinham a organização, servindo de modelo para o compromisso nessa direção.
<u>Alcança Resultados</u> Mede o grau em que sua organização é orientada por objetivos e tem um histórico de realização de metas e alto desempenho.
<u>Capacidade de Decisão</u> Mede a habilidade dos líderes de tomar decisões no tempo adequado e o quanto ficam confortáveis em seguir adiante na incerteza.
<u>Foco Estratégico</u> Mede quanto os líderes estabelecem e seguem uma disciplina rigorosa de planejamento estratégico que foca a organização "no que realmente importa".

Resultado da Pesquisa de Cultura de Liderança

Dimensões reativas

	% Atual	% Ideal	
Controle	53 %	4 %	Perguntas dimensão
Resposta média	7.99	3.88	
Autocrático	46 %	7 %	Têm que fazer as coisas do jeito deles.
Resposta média	7.10	2.83	Perseguem resultados às custas das pessoas.
Driven	79 %	22 %	Esforçam-se demasiadamente para serem os melhores em tudo que fazem.
Resposta média	10.38	6.16	Exigem demais de si mesmos(as).
Ambicioso	51 %	6 %	Acreditam que vencer é o que realmente importa.
Resposta média	8.43	4.41	São excessivamente ambiciosos(as).
Perfeccionismo	61 %	30 %	Precisam desempenhar sem nenhuma falha.
Resposta média	9.76	7.73	Precisam sobressair-se em todas as situações.
Proteção	45 %	6 %	Perguntas dimensão
Resposta média	6.00	2.10	
Crítico	49 %	9 %	Ferem os sentimentos das pessoas.
Resposta média	5.69	1.63	Depreciam as pessoas.
Distância	34 %	8 %	São emocionalmente distantes.
Resposta média	5.64	2.83	Permanecem afastados (as).
Arrogância	54 %	8 %	Têm egos muito grandes.
Resposta média	6.76	1.73	São arrogantes.
Conformidade	50 %	5 %	Perguntas dimensão
Resposta média	7.03	3.70	
Pertencer	63 %	11 %	Esforçam-se demasiadamente para seguirem as regras e normas do grupo.
Resposta média	8.36	4.21	Esforçam-se demasiadamente para obter a aprovação dos outros.
Passividade	42 %	10 %	São pouco assertivos na tomada de decisões.
Resposta média	5.56	2.44	Não demonstram paixão pelo que fazem.
Conservador	59 %	8 %	Seguem o modo convencional de fazer as coisas.
Resposta média	8.73	4.74	São demasiadamente conservadores(as).
Agradar	55 %	15 %	Precisam ser aceitos(as) pelos outros.
Resposta média	8.83	5.94	Precisam da aprovação dos outros.

Resultado da Pesquisa de Cultura de Liderança

Controle
<u>Autocrático</u> Mede a tendência de sua liderança em ser excessivamente forte, agressiva e controladora. É a medida do uso que o líder faz do poder, quando é exercido às custas do desenvolvimento das pessoas e das equipes e às custas do alto desempenho.
<u>Driven</u> É uma medida de quanto os líderes atuam em um ritmo exagerado. Mede quanto os líderes, através do próprio exemplo, são "workaholics" e incentivam níveis de esforços desmedidos.
<u>Ambição</u> Mede quanto os líderes competem entre si pela necessidade de avançar, subir na organização e serem melhores do que os outros.
<u>Perfeccionismo</u> Mede quanto os líderes pressionam aqueles que os cercam para alcançarem resultados impecáveis e desempenharem padrões extremamente e/ou excessivamente elevados. Essa pressão é muitas vezes conduzida por uma necessidade desmedida de preservarem uma boa imagem e/ou por medo do fracasso.
Proteção
<u>Crítico</u> É uma medida da tendência da sua liderança a assumir uma atitude excessivamente crítica, questionadora e cínica, que fere os sentimentos das pessoas e diminui a sua autoconfiança.
<u>Distância</u> Mede a tendência da liderança para proteger-se através de estratégias de retirada, impondo superioridade, permanecendo afastada, emocionalmente distante e acima de tudo e de todos.
<u>Arrogância</u> Mede a tendência da sua liderança para projetar um grande ego através de um comportamento que é experimentado como superior, egoísta e autocentrado.
Conformidade
<u>Pertencer</u> Mede a necessidade da liderança de ficar na sua zona de segurança, de concordar para permanecer junta, de ser conforme, seguir as regras e de atender às expectativas daqueles em posição de autoridade.
<u>Passividade</u> Mede o grau em que os líderes têm dado o seu poder para os outros e para circunstâncias fora do seu controle. É uma medida de impotência e de não assumir a responsabilidade e a propriedade dos resultados.
<u>Conservador(a)</u> Mede quanto os líderes pensam e atuam de forma conservadora, seguem os procedimentos e vivem dentro das regras prescritas pela organização. É uma medida de quanta ênfase é colocada no estabelecimento e no seguimento de procedimentos e regras.
<u>Agradar</u> Mede a necessidade da liderança de buscar o apoio e aprovação dos outros para sentir-se segura para agir ou falar. É uma medida de quanto a harmonia é perseguida às custas da realização dos resultados.

Classificados pelo critério Atual

Senior Team	% Atual	% Ideal
Dimensão		
Driven	79 %	22 %
Preocupação com a comunidade	70 %	92 %
Pertencer	63 %	11 %
Alcança Resultados	63 %	76 %
Perfeccionismo	61 %	30 %
Conservador	59 %	8 %
Compostura	57 %	85 %
Conexão afetiva	57 %	87 %
Com propósito e visionário	56 %	92 %
Agradar	55 %	15 %
Arrogância	54 %	8 %
Foco no cliente	54 %	90 %
Foco estratégico	53 %	92 %
Ambicioso	51 %	6 %
Colaborador	50 %	81 %
Crítico	49 %	9 %
Pensamento sistêmico	49 %	89 %
Inteligência interpessoal	49 %	89 %
Autodidata	48 %	88 %
Orientação e Desenvolvimento	47 %	86 %
Autocrático	46 %	7 %
Produtividade sustentável	44 %	92 %
Promove o trabalho em equipe	44 %	88 %
Passividade	42 %	10 %
Integridade	42 %	92 %
Participação	42 %	87 %
Capacidade de Decisão	38 %	88 %
Autenticidade Corajosa	38 %	85 %
Distância	34 %	8 %
Líder altruísta	30 %	54 %
Equilíbrio	21 %	89 %
Dimensões Sumário		
Consciência Sistêmica	56 %	95 %
Controle	53 %	4 %
Realização	53 %	92 %
Conformidade	50 %	5 %
Relação	48 %	90 %
Proteção	45 %	6 %
Autenticidade	40 %	92 %
Autoconsciência	33 %	88 %
MEDIDAS SUMÁRIO		
Equilíbrio Relacionamento-Tarefa	49 %	59 %
Escala Reativo-Criativo	45 %	100 %

Classificados pelo critério Ideal

Senior Team	% Atual	% Ideal
Dimensão		
Foco estratégico	53 %	92 %
Com propósito e visionário	56 %	92 %
Produtividade sustentável	44 %	92 %
Preocupação com a comunidade	70 %	92 %
Integridade	42 %	92 %
Foco no cliente	54 %	90 %
Pensamento sistêmico	49 %	89 %
Equilíbrio	21 %	89 %
Inteligência interpessoal	49 %	89 %
Capacidade de Decisão	38 %	88 %
Autodidata	48 %	88 %
Promove o trabalho em equipe	44 %	88 %
Participação	42 %	87 %
Conexão afetiva	57 %	87 %
Orientação e Desenvolvimento	47 %	86 %
Autenticidade Corajosa	38 %	85 %
Compostura	57 %	85 %
Colaborador	50 %	81 %
Alcança Resultados	63 %	76 %
Líder altruísta	30 %	54 %
Perfeccionismo	61 %	30 %
Driven	79 %	22 %
Agradar	55 %	15 %
Pertencer	63 %	11 %
Passividade	42 %	10 %
Crítico	49 %	9 %
Conservador	59 %	8 %
Arrogância	54 %	8 %
Distância	34 %	8 %
Autocrático	46 %	7 %
Ambicioso	51 %	6 %
Dimensões Sumário		
Consciência Sistêmica	56 %	95 %
Realização	53 %	92 %
Autenticidade	40 %	92 %
Relação	48 %	90 %
Autoconsciência	33 %	88 %
Proteção	45 %	6 %
Conformidade	50 %	5 %
Controle	53 %	4 %
MEDIDAS SUMÁRIO		
Escala Reativo-Criativo	45 %	100 %
Equilíbrio Relacionamento-Tarefa	49 %	59 %

Classificados a partir da diferença entre Ideal e Ideal

Senior Team	% Ideal	% Ideal a Ideal
Dimensão		
Foco no cliente	90 %	76 %
Integridade	92 %	75 %
Preocupação com a comunidade	92 %	73 %
Com propósito e visionário	92 %	68 %
Foco estratégico	92 %	67 %
Conexão afetiva	87 %	67 %
Pensamento sistêmico	89 %	60 %
Participação	87 %	58 %
Inteligência interpessoal	89 %	58 %
Produtividade sustentável	92 %	57 %
Equilíbrio	89 %	57 %
Compostura	85 %	56 %
Autodidata	88 %	55 %
Promove o trabalho em equipe	88 %	55 %
Orientação e Desenvolvimento	86 %	54 %
Capacidade de Decisão	88 %	53 %
Autenticidade Corajosa	85 %	52 %
Alcança Resultados	76 %	51 %
Colaborador	81 %	49 %
Perfeccionismo	30 %	42 %
Driven	22 %	38 %
Passividade	10 %	35 %
Agradar	15 %	33 %
Crítico	9 %	28 %
Conservador	8 %	27 %
Pertencer	11 %	27 %
Autocrático	7 %	27 %
Líder altruísta	54 %	27 %
Distância	8 %	26 %
Arrogância	8 %	24 %
Ambicioso	6 %	15 %
Dimensões Sumário		
Consciência Sistêmica	95 %	72 %
Autenticidade	92 %	69 %
Realização	92 %	62 %
Relação	90 %	58 %
Autoconsciência	88 %	48 %
Conformidade	5 %	27 %
Proteção	6 %	23 %
Controle	4 %	21 %
MEDIDAS SUMÁRIO		
Escala Reativo-Criativo	100 %	87 %
Equilíbrio Relacionamento-Tarefa	59 %	40 %

Classificados a partir da diferença entre Atual e Ideal

Senior Team	% Atual	% Ideal	Diferença %
Dimensão			
Equilíbrio	21 %	89 %	68
Capacidade de Decisão	38 %	88 %	50
Integridade	42 %	92 %	50
Produtividade sustentável	44 %	92 %	48
Autenticidade Corajosa	38 %	85 %	47
Participação	42 %	87 %	45
Promove o trabalho em equipe	44 %	88 %	43
Pensamento sistêmico	49 %	89 %	40
Autodidata	48 %	88 %	40
Inteligência interpessoal	49 %	89 %	40
Orientação e Desenvolvimento	47 %	86 %	39
Foco estratégico	53 %	92 %	38
Com propósito e visionário	56 %	92 %	35
Foco no cliente	54 %	90 %	35
Colaborador	50 %	81 %	30
Conexão afetiva	57 %	87 %	29
Compostura	57 %	85 %	28
Líder altruísta	30 %	54 %	24
Preocupação com a comunidade	70 %	92 %	21
Alcança Resultados	63 %	76 %	12
Distância	34 %	8 %	-25
Perfeccionismo	61 %	30 %	-31
Passividade	42 %	10 %	-32
Agradar	55 %	15 %	-39
Crítico	49 %	9 %	-39
Autocrático	46 %	7 %	-39
Ambicioso	51 %	6 %	-44
Arrogância	54 %	8 %	-46
Conservador	59 %	8 %	-51
Pertencer	63 %	11 %	-52
Driven	79 %	22 %	-57
Dimensões Sumário			
Autoconsciência	33 %	88 %	54
Autenticidade	40 %	92 %	52
Relação	48 %	90 %	41
Consciência Sistêmica	56 %	95 %	39
Realização	53 %	92 %	38
Proteção	45 %	6 %	-38
Conformidade	50 %	5 %	-44
Controle	53 %	4 %	-48
MEDIDAS SUMÁRIO			
Escala Reativo-Criativo	45 %	100 %	54
Equilíbrio Relacionamento-Tarefa	49 %	59 %	9