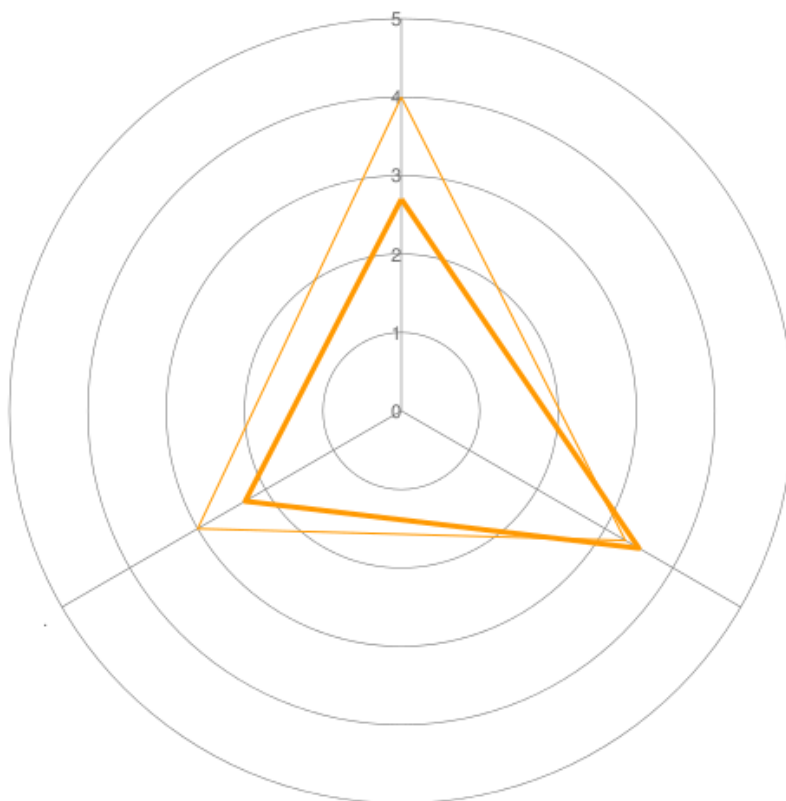


Análise de competência de feedback 360°

Relatório da candidata

Nadia Rodrigues
Validado pelo especialista TMA: ()
8/20/2018



Conteúdos

Introdução	3
Relatório de informações básico	4
Competências selecionadas	5
Explicação das pesquisas	6
Média total de todos os outros entrevistados	8
Levantamento detalhado	9
Pontuações maiores e menores, exemplos de comportamento	10
Análise por competência	11
Observações pessoais	15
Adendo: Visão geral do radar detalhada	
Adendo: Visão geral numérica	

Agora você pode rever o seu relatório de feedback. Este relatório é composto dos resultados da avaliação de feedback feito por você e a pessoa que lhe deu o feedback. Ele fornece informações valiosas sobre os seus pontos fortes e fracos, aspectos do seu desempenho e comportamento que você possa querer desenvolver e melhorar.

O relatório descreve como os outros atualmente o percebem no seu trabalho diário e fornece uma excelente ferramenta para conversar e tomar medidas positivas sobre quaisquer necessidades para melhoria e desenvolvimento. O relatório dá uma indicação aleatória e não pode ser considerado como uma avaliação final. <p>Todos os dados dentro deste relatório foram recolhidos com o máximo de cuidado e sigilo.

Todos os dados dentro deste relatório foram reunidos com o máximo cuidado e confidencialidade.

Histórico das ferramentas de feedback

Geral

O feedback 360°, feedback 90° e feedback 0° são métodos e ferramentas projetadas especificamente para o desenvolvimento do desempenho e a mais ampla avaliação de colaboradores, e tem o objetivo de gerar um feedback estruturado e abrangente relacionado com o desempenho. O feedback 360° e 90° envolve fontes (os provedores) de uma ou várias relações vinculadas, cada um com uma perspectiva diferente sobre o comportamento e desempenho do sujeito (o receptor). O objetivo é traçar, com a maior precisão possível, um retrato do comportamento atual do receptor.

Este relatório é subjetivo e resulta da forma como os outros interpretam o comportamento e as competências da pessoa em questão.

Perspectivas

O feedback 360° ou multifonte é um método e uma ferramenta projetada para fornecer ao colaborador (o receptor) a oportunidade de receber feedback relacionado com o desempenho de várias pessoas (os provedores).

Este feedback de 360° abrangente inclui, tipicamente, colegas, subordinados, gerentes, bem como clientes internos e externos. Isto pode ser ainda reforçado pela realização de uma autoavaliação pelo receptor, fornecendo informações valiosas sobre as diferenças entre a autopercepção de receptores e de doadores, efetivamente criando um círculo completo' de avaliação em torno do desempenho do funcionário.

O feedback 90° envolve apenas um dos vários 'provedores' e normalmente seriam limitados a um colega ou gerente. O feedback 0° é simplesmente uma autoavaliação pelo receptor, sem qualquer incursão de outros sobre o desempenho e comportamento.

Relatório de informações básico

Pessoa central:	Nadia Rodrigues
Organização:	TMA
Data inicial:	8/10/2018
Data final:	09/10/2018

Explicação da escala utilizada

Todas as pesquisas e resumos são baseados em uma escala de cinco pontos. Cada escala é composta por dois critérios de avaliação que compõem a avaliação, estes são: (i) Competência e (ii) Comportamento.

Pontuação 5 Bom:	<p>Nível de competência: Forte grau de competência; mais do que suficientemente desenvolvida.</p> <p>Exemplo de nível de comportamento: Comportamento produtivo e construtivo é rotineiramente demonstrado. Nenhum comportamento improdutivo apresentado.</p>
Pontuação 4 Satisfatório:	<p>Nível de competência: Competência satisfatória é frequentemente demonstrada, e desenvolvimento pode não ser necessário.</p> <p>Exemplo de nível de comportamento: Comportamento construtivo produtivo é suficientemente demonstrado, mas requer um maior desenvolvimento. Comportamento não produtivo é raro, no entanto, há margem para melhorias.</p>
Pontuação 3 Moderado:	<p>Nível de competência: Competência Moderada é periodicamente demonstrada; há uma ampla margem para o desenvolvimento nesta área.</p> <p>Exemplo de nível de comportamento: Comportamento construtivo produtivo é periodicamente demonstrado, proporcionando assim uma margem significativa para melhoria. Comportamento não produtivo é demonstrado de vez em quando, no entanto, há margem para melhorias.</p>
Pontuação 2 Fraco:	<p>Nível de competência: Um grau fraco de competência foi desenvolvido; requer um investimento considerável para se desenvolver ainda mais.</p> <p>Exemplo de nível de comportamento: Comportamento construtivo produtivo é raramente demonstrado, enquanto que, inversamente, o comportamento improdutivo é comum.</p>
Pontuação 1 Insuficiente:	<p>Nível de competência: Um nível insuficiente de competência foi desenvolvido; investimento significativo é necessário para alcançar o desenvolvimento essencial.</p> <p>Exemplo de nível de comportamento: Comportamento produtivo ou construtivo é muito raro, em relação ao comportamento improdutivo e disruptivo persistente.</p>

Competências selecionadas

A seguir, uma visão geral das competências medidas.

Adaptação

A capacidade de se manter totalmente funcional ao se adaptar às novas circunstâncias (ambiente, procedimento, pessoas).

Ambição

O impulso para subir, para seguir uma carreira, lutar pelo sucesso e fazer um esforço para alcançar este objetivo.

Responsabilidade

É responsável e repassa responsabilidades para os seus colegas, para as suas próprias ações e para a organização.

Estrutura de análises

As pesquisas variam de uma visão geral de dados detalhados. A visão geral da pesquisa compara a pontuação da pessoa (o receptor) com a pontuação dos outros (os doadores) em todas as competências medidas. Cada relatório posterior dá informações mais detalhadas. A pesquisa final fornece as pontuações finais com base em exemplos de comportamento por competência.

Níveis do relatório

O relatório é composto por dois níveis de critérios:

1. Nível de competência
2. Exemplo de nível de comportamento

O nível mais importante é o nível de competência. Exemplos disso são: delegar, comunicar e gerenciar. Muitas vezes as competências estão ligadas aos cargos, tarefas ou funções dentro de uma organização. As competências são medidas com base nos exemplos diários de comportamento; declarações que descrevem o comportamento específico ligado a uma determinada competência. Este é o segundo nível. Os exemplos de comportamento podem ser positivos, bem como negativos. Segue abaixo um exemplo onde dois resultados alternativos podem ser utilizados para descrever a persistência de um indivíduo

Exemplo de comportamento em relação à persistência:

Persistência no desempenho de uma tarefa em adversidade (declaração positiva) Desiste rapidamente (declaração negativa) Desiste rapidamente (inverso) É fácil fornecer feedback para exemplos de características comportamentais, além de permitir que o receptor se adapte de acordo ao se conscientizar sobre o comportamento e aprendizagem para adquirir ou abster-se de determinados comportamentos.

Explicação das pesquisas

Pesquisa geral

A pontuação cumulativa para todas as competências pesquisadas é apresentada por um gráfico. Isso fornece uma visão completa sobre os resultados da sua auto avaliação, bem como os resultados do feedback fornecido pela(s) pessoa(s) selecionada(s). Vale a pena analisar grandes diferenças (mais de 1 ponto de diferença) no relatório “Relatório Detalhado por pessoa que fornece feedback” ou “Relatório de Competência” <p>

Levantamento detalhado por fornecedor de feedback

O levantamento detalhado mostra as pontuações de cada fornecedor de feedback por competência medida. Isto lhe dará uma visão valiosa sobre as diferenças entre as pontuações do assunto em questão, colegas, subordinados, colegas de trabalho, clientes ou outros fornecedores de feedback.

Análise de pontos fortes e fracos

Esta seção mostra a percepção de outras pessoas sobre os pontos fortes e fracos do comportamento do sujeito no seu trabalho diário. Nos “pontos fortes”, você vai encontrar os 10 pontos mais altos nos exemplos de comportamento. O comportamento produtivo é frequentemente mostrado e o comportamento não produtivo (indicado com a palavra “inverso” ao lado do exemplo de comportamento) raramente é mostrado. Estes exemplos de comportamento são uma contribuição produtiva para a competência e comportamento do sujeito no seu trabalho diário. Em “fraquezas” você vai encontrar os 10 pontos mais baixos nos exemplos de comportamento. O comportamento produtivo é pouco frequente em oposição ao comportamento não produtivo frequente. Estes exemplos de comportamento dão a dimensão para diferentes graus de melhoria.

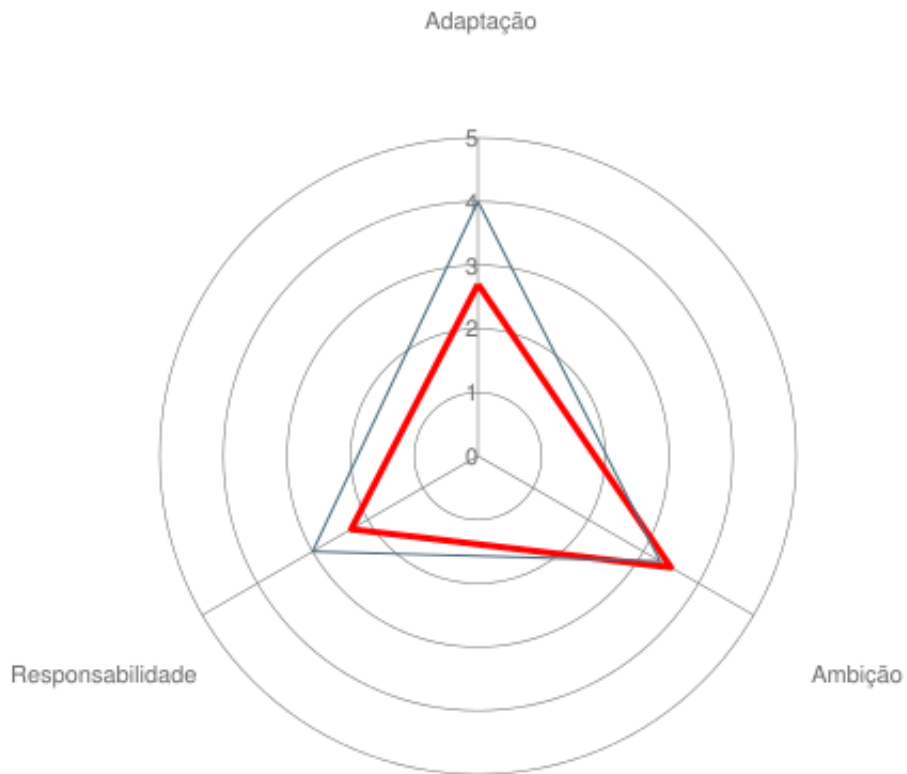
Análise por competência

Esta pesquisa fornece todos os resultados para cada competência. Para cada competência pesquisada, você pode analisar as pontuações por item e ver a maior e menor pontuação para cada um. Respectivamente, você vai encontrar: a definição, a pontuação por doador de feedback, e as pontuações por exemplo de comportamento. No lado direito do gráfico, você verá a análise de GAP. Na análise GAP, é mostrada a variação entre a sua pontuação de autoavaliação e a de seu doador (s) de feedback. Pontuações menores que -1 ou superiores a 1 indicam que há uma diferença significativa entre a sua autopercepção e a percepção do outro (s).

Observações pessoais

As respostas e recomendações fornecidas pela pessoa que fornece o(s) feedback(s) são exibidas na seção de Observações Pessoais.

■ Pessoa central
■ Outro



Adaptação



Ambição



Responsabilidade



10 maiores pontuações

Competências	Comportamentos	Pontuação média	CP
Adaptação	não confunde adaptação com abrir mão da sua identidade	5	3
Ambição	projeta seu próprio plano de carreira e age de acordo	5	3
Adaptação	não é rígido	4	3
Responsabilidade	assume a responsabilidade pelos erros	4	3
Adaptação	está preparado para mudar sua rotina	3	2
Ambição	se esforça para aprender e melhorar	3	2
Responsabilidade	entrega o trabalho a tempo e conforme combinado	3	3
Ambição	tem energia suficiente	2	5
Responsabilidade	cumprir os prazos e compromissos	2	1

10 menores pontuações

Competências	Comportamentos	Pontuação média	CP
Ambição	tem energia suficiente	2	5
Responsabilidade	cumprir os prazos e compromissos	2	1
Adaptação	está preparado para mudar sua rotina	3	2
Ambição	se esforça para aprender e melhorar	3	2
Responsabilidade	entrega o trabalho a tempo e conforme combinado	3	3
Adaptação	não é rígido	4	3
Responsabilidade	assume a responsabilidade pelos erros	4	3
Adaptação	não confunde adaptação com abrir mão da sua identidade	5	3
Ambição	projeta seu próprio plano de carreira e age de acordo	5	3

Visão geral detalhada de competência

Perfil de competência: test competency model

Adaptação

A capacidade de se manter totalmente funcional ao se adaptar às novas circunstâncias (ambiente, procedimento, pessoas).



Legenda: CP = Pessoa central, PE = Colegas, MA = Gerente, CU = Clientes, SU = Subordinados, OT = Outro

		CP	PE	MA	CU	SU	OT	Outros totais	GAP
Adaptação	Número	1	0	1	0	0	0	1	
não confunde adaptação com abrir mão da sua identidade	maior média menor	3	-	5 5 5	-	-	-	5 5 5	2
não é rígido	maior média menor	3	-	4 4 4	-	-	-	4 4 4	1
está preparado para mudar sua rotina	maior média menor	2	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	1
	média total	2.7	0	4	0	0	0	4	1.3

Visão geral detalhada de competência

Ambição

O impulso para subir, para seguir uma carreira, lutar pelo sucesso e fazer um esforço para alcançar este objetivo.



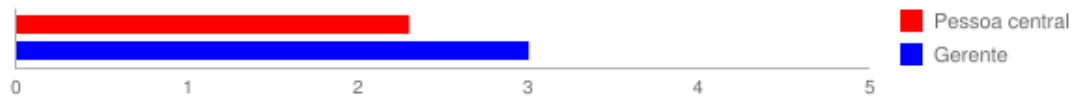
Legenda: CP = Pessoa central, PE = Colegas, MA = Gerente, CU = Clientes, SU = Subordinados, OT = Outro

		CP	PE	MA	CU	SU	OT	Outros totais	GAP
Ambição	Número	1	0	1	0	0	0	1	
projeta seu próprio plano de carreira e age de acordo	maior média menor	3	-	5 5 5	-	-	-	5 5 5	2
tem energia suficiente	maior média menor	5	-	2 2 2	-	-	-	2 2 2	-3
aprende com as pessoas de sucesso	maior média menor	4	-	-	-	-	-	0	0
se esforça para aprender e melhorar	maior média menor	2	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	1
	média total	3.5	0	3.3	0	0	0	3.3	1.5

Visão geral detalhada de competência

Responsabilidade

É responsável e repassa responsabilidades para os seus colegas, para as suas próprias ações e para a organização.



Legenda: CP = Pessoa central, PE = Colegas, MA = Gerente, CU = Clientes, SU = Subordinados, OT = Outro

		CP	PE	MA	CU	SU	OT	Outros totais	GAP
Responsabilidade	Número	1	0	1	0	0	0	1	
assume a responsabilidade pelos erros	maior média menor	3	-	4 4 4	-	-	-	4 4 4	1
entrega o trabalho a tempo e conforme combinado	maior média menor	3	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	0
é transparente quando antecipa problemas ou erros	maior média menor	-	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	3
cumpre os prazos e compromissos	maior média menor	1	-	2 2 2	-	-	-	2 2 2	1
	média total	2.3	0	3	0	0	0	3	1.7

Observações pessoais

Quais são as áreas de melhoria em relação as competências e comportamentos?

Relação	Feedback
Gerente	test

Observações pessoais

O que é positivo em relação as competências e os comportamentos?

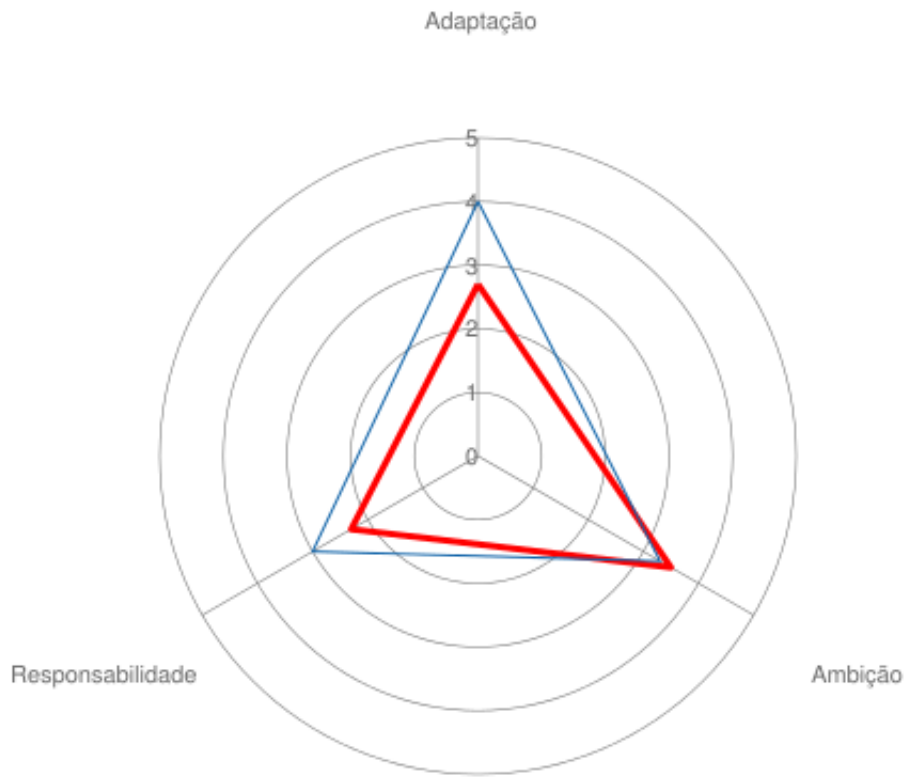
Relação	Feedback
Gerente	test

Observações pessoais

Observações gerais

Relação	Feedback
Gerente	test

- Pessoa central
- Gerente



Adendo: Visão geral numérica

Legenda: CP = Pessoa central, PE = Colegas, MA = Gerente, CU = Clientes, SU = Subordinados, OT = Outro

		CP	PE	MA	CU	SU	OT	Outros totais	GAP
Competência	Número	1	0	1	0	0	0	1	
Adaptação	média	2.7	-	4	-	-	-	4	1.3
Ambição	média	3.5	-	3.3	-	-	-	3.3	-0.2
Responsabilidade	média	2.3	-	3	-	-	-	3	0.7
	média total	2.8	0	3.4	0	0	0	3.4	0.6