

LPI®: Inventário de Práticas de Liderança®

JAMES M. KOUZES E BARRY Z. POSNER
Relatório de feedback individual

Preparado para Amanda Lopez | 17 de outubro de 2024

Sample Assessment



CONTEÚDO

As Cinco Práticas da Liderança Exemplar® e o relatório LPI	1
Resumo das Cinco Práticas	2
Gráficos de Barras das Cinco Práticas	3
Classificação de comportamentos de liderança	4
Resumo de Modele o Estilo	6
Gráficos de Barras de Modele o Estilo	7
Resumo de Inspire uma Visão Comum	8
Gráficos de Barras de Inspire uma Visão Comum	9
Resumo de Questione o Processo	10
Gráficos de Barras de Questione o Processo	11
Resumo de Capacite os Outros para a Ação	12
Gráficos de Barras de Capacite os Outros para a Ação	13
Resumo de Anime os Corações	14
Gráficos de Barras de Anime os Corações	15
Classificação percentual	16

As Cinco Práticas de Liderança Exemplar®

Criadas por James M. Kouzes e Barry Z. Posner no início da década de 1980 e identificadas pela primeira vez em seu best-seller internacional *O Desafio da Liderança*, as "As Cinco Práticas de Liderança Exemplar" abordam a liderança como um conjunto de comportamentos mensuráveis, possíveis de aprender e de ensinar. Depois de realizar centenas de entrevistas, revisar milhares de estudos de caso e analisar mais de dois milhões de questionários de pesquisa para entender os momentos nos quais os líderes apresentaram seu melhor desempenho pessoal, cinco práticas comuns emergiram para fazer coisas extraordinárias acontecerem. São elas:



O instrumento Inventário de Práticas de Liderança (LPI) é uma ferramenta essencial para ajudá-lo a obter uma perspectiva de como você se vê como líder, como os outros veem você, e que ações você pode realizar para aprimorar o uso das Cinco Práticas que, conforme demonstrado por pesquisas ano após ano, resultam em líderes mais eficazes.

SOBRE O RELATÓRIO LPI

O LPI mede a frequência de 30 comportamentos de liderança específicos em uma escala de 10 pontos, com seis declarações comportamentais para cada uma das Cinco Práticas. Você e os observadores que você selecionou classificam com que frequência você emprega cada um desses importantes comportamentos associados com as Cinco Práticas. A escala de resposta é:

ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
	2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente	10-Quase sempre

Nas próximas páginas do relatório, você verá as suas respostas de autoavaliação LPI (EU) e as respostas do seu observador, que são categorizadas em Gerente (G), Subordinado Direto (S), Colega (C) e Outro (O). As respostas do observador serão categorizadas como "Outro" quando não houver respostas suficientes nas categorias de Subordinado Direto ou Colega, para preservar o anonimato do observador. A Avaliação Média do Observador (MÉD) é uma média de todas as respostas do observador do LPI, incluindo o gerente.

ABREVIÇÕES DO AVALIADOR:

G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--

Você solicitou um total de 9 observadores para avaliá-lo; deste(s), 9 apresentaram uma pesquisa de observadores a partir da data do relatório e estão incluídos nos resultados do relatório.

Resumo das Cinco Práticas

Esta página resume as suas respostas ao LPI para cada prática de liderança. A coluna EU indica o total de suas próprias respostas às seis declarações comportamentais sobre cada prática. A coluna de observadores individuais indica o total de cada uma das seis respostas do observador para a prática. A coluna MÉD mostra a média do total de respostas dos seus observadores. O total de respostas para cada prática pode variar de 6 a 60; que representa a soma da pontuação das respostas (que varia de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre) para cada uma das seis declarações comportamentais relacionadas com essa prática.

	EU	MÉD	OBSERVADORES INDIVIDUAIS								
			G1	S1	S2	S3	S4	C1	C2	C3	O1
 Modele o Estilo	53	45,8	51	51	55	50	25	47	42	45	46
 Inspire uma Visão Comum	45	45,3	47	49	48	54	31	46	42	42	49
 Questione o Processo	54	49,2	49	54	58	54	29	48	51	44	56
 Capacite os Outros para a Ação	53	48,9	50	48	56	54	32	48	47	51	54
 Anime os Corações	39	40,8	47	38	35	47	26	49	38	39	48

G: Gerente

S: Subordinado direto

C: Colega

O: Outro

E: Eu

MÉD: Média de respostas dos observadores

Gráficos de Barras das Cinco Práticas

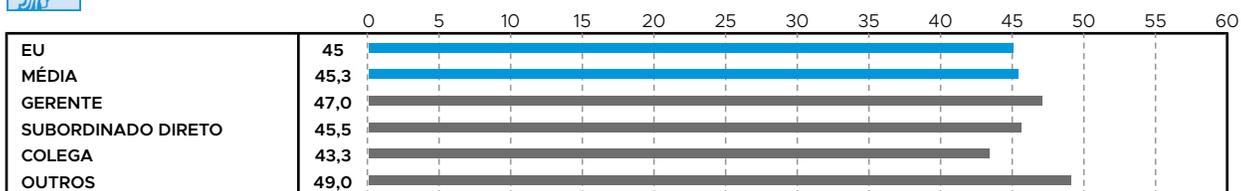
Estes gráficos de barras são um conjunto para cada prática de liderança, fornecem uma representação gráfica dos dados numéricos registrados na página de Resumo das Cinco Práticas. Por prática, mostra o total de respostas para EU e a média total para cada categoria de observador. Média refere-se à média para todas as categorias de observadores (inclusive Gerente). O total de respostas pode variar de 6 a 60; o que representa a soma de pontuações de respostas (que varia de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre) para cada uma das seis declarações comportamentais relacionadas com essa prática.



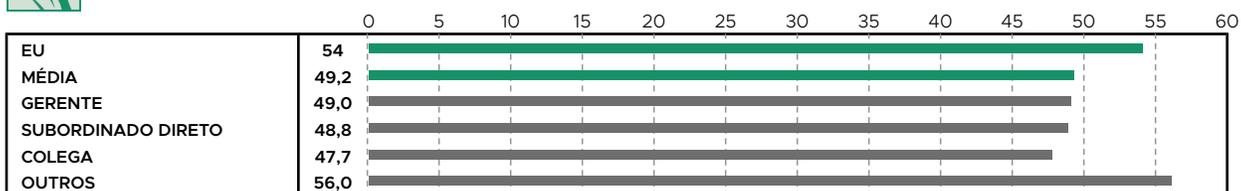
Modele o Estilo



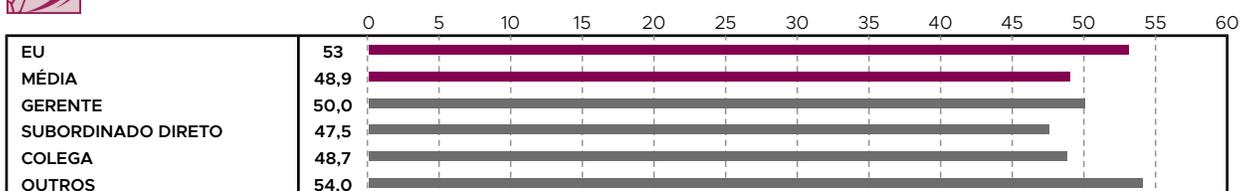
Inspire uma Visão Comum



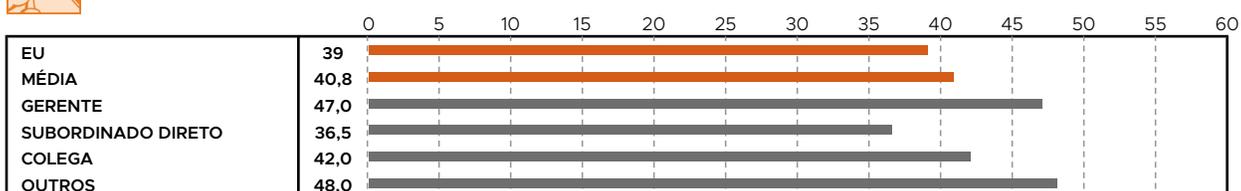
Questione o Processo



Capacite os Outros para a Ação

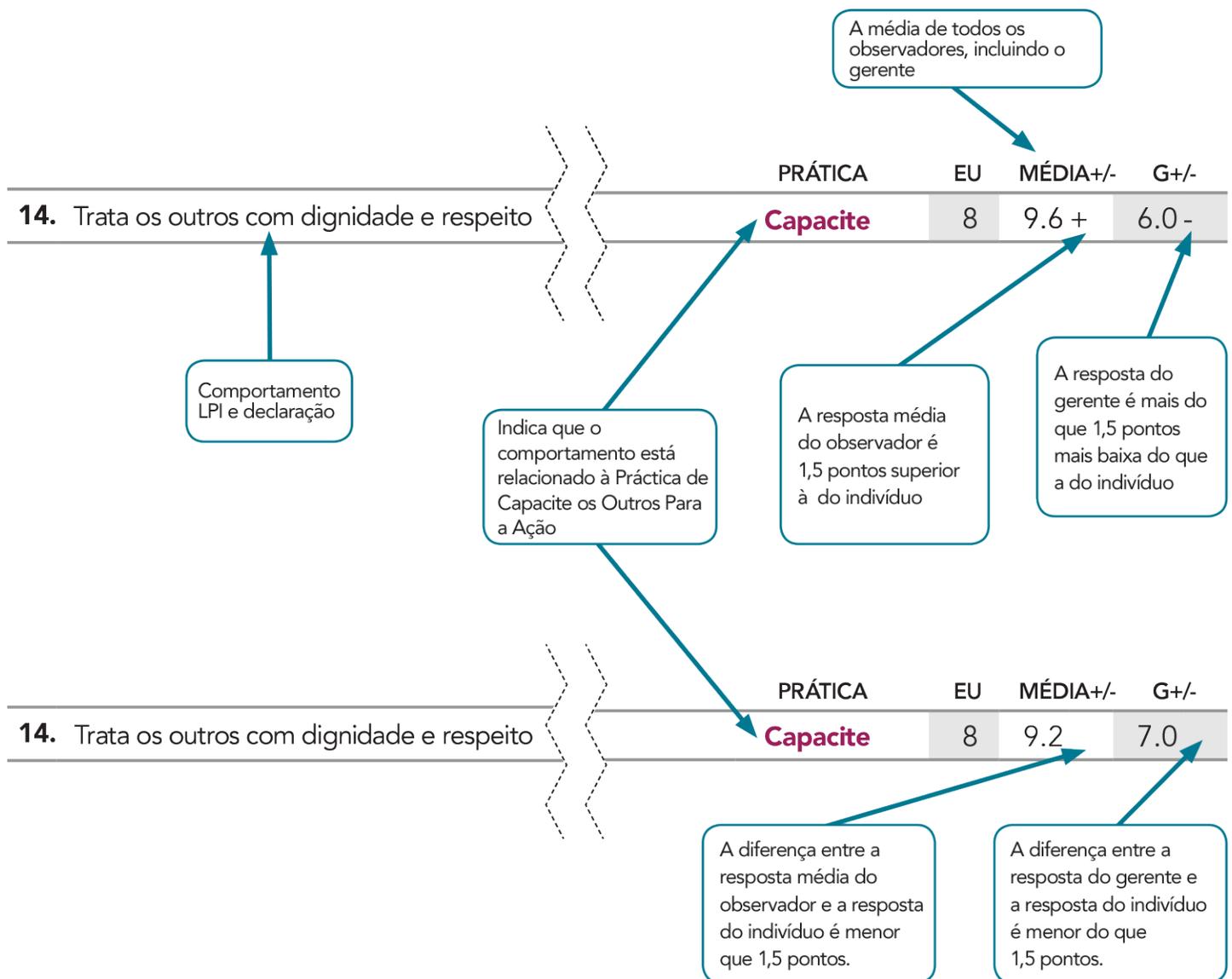


Anime os Corações



Classificação de comportamentos de liderança

A página seguinte exibe a classificação, de mais frequente para menos frequente, de todos 30 os comportamentos de liderança, com base na média das respostas do seu observador. A média (MÉD) inclui a resposta do Gerente, que também é mostrada separadamente. As linhas horizontais dividem os comportamentos em três grupos distintos: acima, temos os 10 mais frequentes; no meio, os 10 medianos; embaixo, os 10 menos frequentes. Um sinal de mais (+) próximo a MÉD ou Gerente (G) indica que a resposta é mais de 1,5 ponto mais alta do que a sua própria resposta; um sinal de menos (-) indica que a resposta é mais de 1,5 ponto mais baixa do que a sua própria resposta. Já que 1,5 é a diferença média entre a pontuação de indivíduos e observadores, qualquer diferença maior do que isso merece atenção. Quando a coluna +/- aparece em branco em uma determinada linha, isso indica um grau razoável de concordância entre a pontuação do EU e a MÉD ou entre a pontuação do EU e a do GERENTE. A escala da resposta varia entre 1-Quase nunca até 10-Quase sempre.



MAIS FREQUENTE

		PRÁTICA	EU	MÉD +/-	G +/-
14.	Trata as pessoas com dignidade e respeito.	Capacite	10	9,6	10,0
11.	Cumpra suas promessas e compromissos.	Modele	10	9,0	10,0
3.	Busca oportunidades desafiadoras que testem suas habilidades e conhecimentos.	Questione	10	8,9	9,0
1.	Dá um exemplo pessoal do que espera dos outros.	Modele	10	8,7	10,0
2.	Fala sobre tendências futuras que influenciarão o modo de execução do trabalho.	Inspire	10	8,6	10,0
23.	Identifica metas mensuráveis que mantêm os projetos avançando.	Questione	10	8,4 -	7,0 -
28.	Toma a iniciativa de antecipar e responder a mudanças.	Questione	9	8,4	9,0
4.	Desenvolve relações cooperativas entre as pessoas com as quais trabalha.	Capacite	8	8,4	8,0
9.	Ouve ativamente os diversos pontos de vista.	Capacite	9	8,2	9,0
13.	Busca ativamente formas inovadoras de melhorar o que está sendo feito.	Questione	8	8,2	8,0
24.	Dá bastante liberdade e opções para as pessoas decidirem como executar o trabalho.	Capacite	10	8,1 -	9,0
6.	Garante a adesão das pessoas aos princípios e normas estabelecidos.	Modele	9	8,1	8,0
8.	Desafia as pessoas a experimentar meios novos e inovadores de realizar seu trabalho.	Questione	9	7,9	8,0
7.	Descreve uma imagem estimulante de como o futuro poderá ser.	Inspire	7	7,9	8,0
22.	Apresenta um "panorama geral" de como as aspirações compartilhadas serão no futuro.	Inspire	6	7,9 +	8,0 +
19.	Envolve pessoas em decisões que afetam diretamente seu trabalho.	Capacite	8	7,8	8,0
26.	É transparente sobre sua filosofia de liderança.	Modele	8	7,6	8,0
21.	Constrói consenso em torno de um conjunto comum de valores para a administração da organização.	Modele	9	7,4 -	8,0
30.	Envolve-se pessoalmente no reconhecimento das pessoas e na celebração das conquistas.	Anime	8	7,4	8,0
18.	Pergunta "o que pode ser aprendido?" quando as coisas não saem como o esperado.	Questione	8	7,3	8,0
17.	Envolve as pessoas em uma visão comum para mostrar como seus interesses de longo prazo podem ser realizados.	Inspire	7	7,3	8,0
27.	Fala com convicção sincera sobre o significado e os objetivos mais importantes do trabalho.	Inspire	6	7,2	7,0
5.	Elogia as pessoas quando fazem um bom trabalho.	Anime	6	7,1	8,0 +
15.	Garante o reconhecimento da equipe de forma criativa por suas contribuições para o êxito dos nossos projetos.	Anime	5	7,1 +	8,0 +
10.	Faz questão de demonstrar confiança nas habilidades dos outros.	Anime	9	7,0 -	7,0 -
29.	Faz com que os outros aprendam novas habilidades e se desenvolvam para progredir no seu trabalho.	Capacite	8	6,8	6,0 -
12.	Pede que os outros compartilhem um sonho empolgante sobre o futuro.	Inspire	9	6,4 -	6,0 -
25.	Conta histórias encorajadoras sobre o bom trabalho de outros.	Anime	6	6,1	8,0 +
20.	Reconhece publicamente aqueles que dão exemplo de compromisso com os valores comuns.	Anime	5	6,0	8,0 +
16.	Pede feedback sobre como suas ações afetam o desempenho dos outros.	Modele	7	5,0 -	7,0

MENOS FREQUENTE



Resumo de Modele o Estilo

- Esclareça os valores, encontrando a própria voz e expressando os valores comuns
- Dê o exemplo, alinhando as ações com os valores comuns

Esta página mostra as respostas para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática. A coluna EU indica as respostas que você se deu para cada comportamento. A coluna MÉD indica as médias das respostas dos observadores. A coluna Observadores Individuais indica a resposta de cada observador para cada item de compartimento. As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.

	EU	MÉD	OBSERVADORES INDIVIDUAIS									
			G1	S1	S2	S3	S4	C1	C2	C3	O1	
1. Dá um exemplo pessoal do que espera dos outros.	10	8,7	10	10	10	9	5	8	8	8	10	
6. Garante a adesão das pessoas aos princípios e normas estabelecidos.	9	8,1	8	9	10	8	4	9	8	8	9	
11. Cumpre suas promessas e compromissos.	10	9,0	10	9	10	10	6	8	8	10	10	
16. Pede feedback sobre como suas ações afetam o desempenho dos outros.	7	5,0	7	6	7	6	1	5	5	5	3	
21. Constrói consenso em torno de um conjunto comum de valores para a administração da organização.	9	7,4	8	8	9	9	5	9	6	7	6	
26. É transparente sobre sua filosofia de liderança.	8	7,6	8	9	9	8	4	8	7	7	8	

ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
		2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente

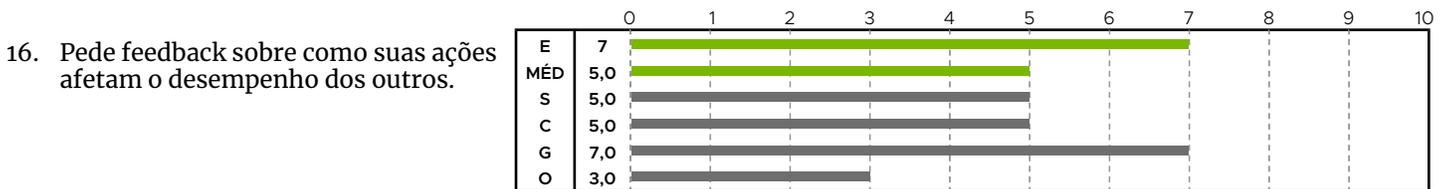
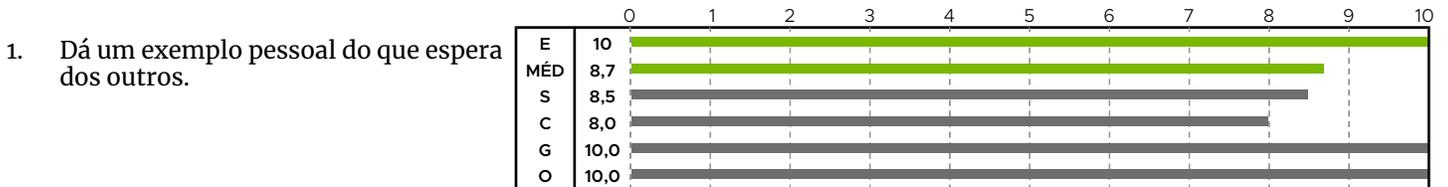
G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--



Gráficos de Barras de Modelo o Estilo

- Esclareça os valores, encontrando a própria voz e expressando os valores comuns
- Dê o exemplo, alinhando as ações com os valores comuns

O conjunto de gráficos de barras para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática fornece uma representação gráfica da média das respostas dadas por você e pelos Observadores correspondentes ao comportamento em questão. Por comportamento, mostra a resposta do EU e a média de respostas relativas a cada categoria de Observador. A média refere-se à média de respostas para todas as categorias de Observadores (incluindo o Gerente). As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.



ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
	2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente	10-Quase sempre

G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--



Resumo de Inspire uma Visão Comum

- Veja o futuro, imaginando possibilidades vibrantes e dignificantes
- Arregimente outras pessoas para uma visão comum, evocando as aspirações compartilhadas

Esta página mostra as respostas para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática. A coluna EU indica as respostas que você se deu para cada comportamento. A coluna MÉD indica as médias das respostas dos observadores. A coluna Observadores Individuais indica a resposta de cada observador para cada item de compartimento. As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.

	EU	MÉD	OBSERVADORES INDIVIDUAIS								
			G1	S1	S2	S3	S4	C1	C2	C3	O1
2. Fala sobre tendências futuras que influenciarão o modo de execução do trabalho.	10	8,6	10	9	9	10	6	8	8	8	9
7. Descreve uma imagem estimulante de como o futuro poderá ser.	7	7,9	8	9	8	9	5	9	8	7	8
12. Pede que os outros compartilhem um sonho empolgante sobre o futuro.	9	6,4	6	6	7	7	4	7	7	7	7
17. Envolve as pessoas em uma visão comum para mostrar como seus interesses de longo prazo podem ser realizados.	7	7,3	8	7	7	9	5	8	7	6	9
22. Apresenta um "panorama geral" de como as aspirações compartilhadas serão no futuro.	6	7,9	8	9	8	9	5	8	6	9	9
27. Fala com convicção sincera sobre o significado e os objetivos mais importantes do trabalho.	6	7,2	7	9	9	10	6	6	6	5	7

ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
	2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente	10-Quase sempre

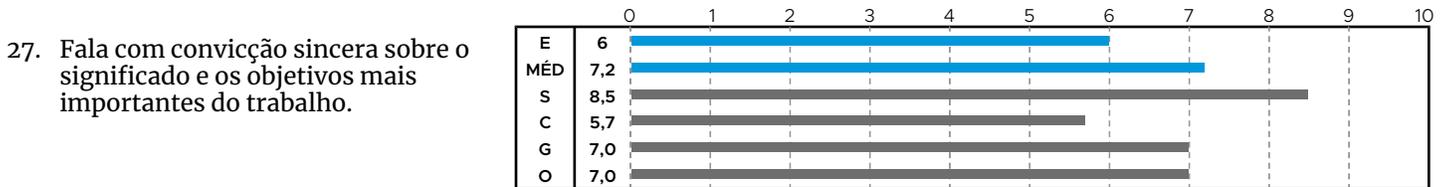
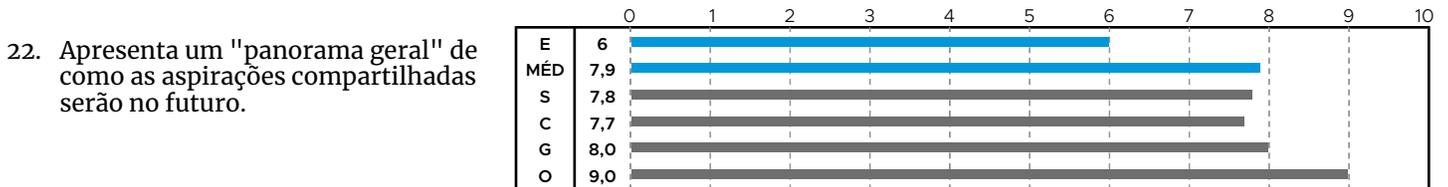
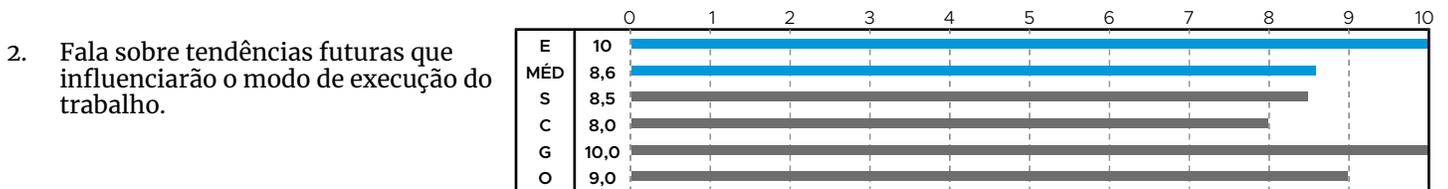
G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--



Gráficos de Barras de Inspire uma Visão Comum

- Veja o futuro, imaginando possibilidades vibrantes e dignificantes
- Arregimente outras pessoas para uma visão comum, evocando as aspirações compartilhadas

O conjunto de gráficos de barras para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática fornece uma representação gráfica da média das respostas dadas por você e pelos Observadores correspondentes ao comportamento em questão. Por comportamento, mostra a resposta do EU e a média de respostas relativas a cada categoria de Observador. A média refere-se à média de respostas para todas as categorias de Observadores (incluindo o Gerente). As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.



ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
	2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente	10-Quase sempre

G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--



Resumo de Questione o Processo

- Busque oportunidades, tomando a iniciativa e olhando para fora, à procura de soluções e de melhorias inovadoras
- Experimente e arrisque, engendrando constantemente pequenas vitórias e aprendendo com a experiência

Esta página mostra as respostas para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática. A coluna EU indica as respostas que você se deu para cada comportamento. A coluna MÉD indica as médias das respostas dos observadores. A coluna Observadores Individuais indica a resposta de cada observador para cada item de compartimento. As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.

	EU	MÉD	OBSERVADORES INDIVIDUAIS								
			G1	S1	S2	S3	S4	C1	C2	C3	O1
3. Busca oportunidades desafiadoras que testem suas habilidades e conhecimentos.	10	8,9	9	10	10	9	5	9	9	9	10
8. Desafia as pessoas a experimentar meios novos e inovadores de realizar seu trabalho.	9	7,9	8	10	10	8	3	6	9	7	10
13. Busca ativamente formas inovadoras de melhorar o que está sendo feito.	8	8,2	8	10	10	9	5	9	9	5	9
18. Pergunta "o que pode ser aprendido?" quando as coisas não saem como o esperado.	8	7,3	8	6	8	8	4	8	7	7	10
23. Identifica metas mensuráveis que mantêm os projetos avançando.	10	8,4	7	8	10	10	6	9	8	10	8
28. Toma a iniciativa de antecipar e responder a mudanças.	9	8,4	9	10	10	10	6	7	9	6	9

ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
	2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente	10-Quase sempre

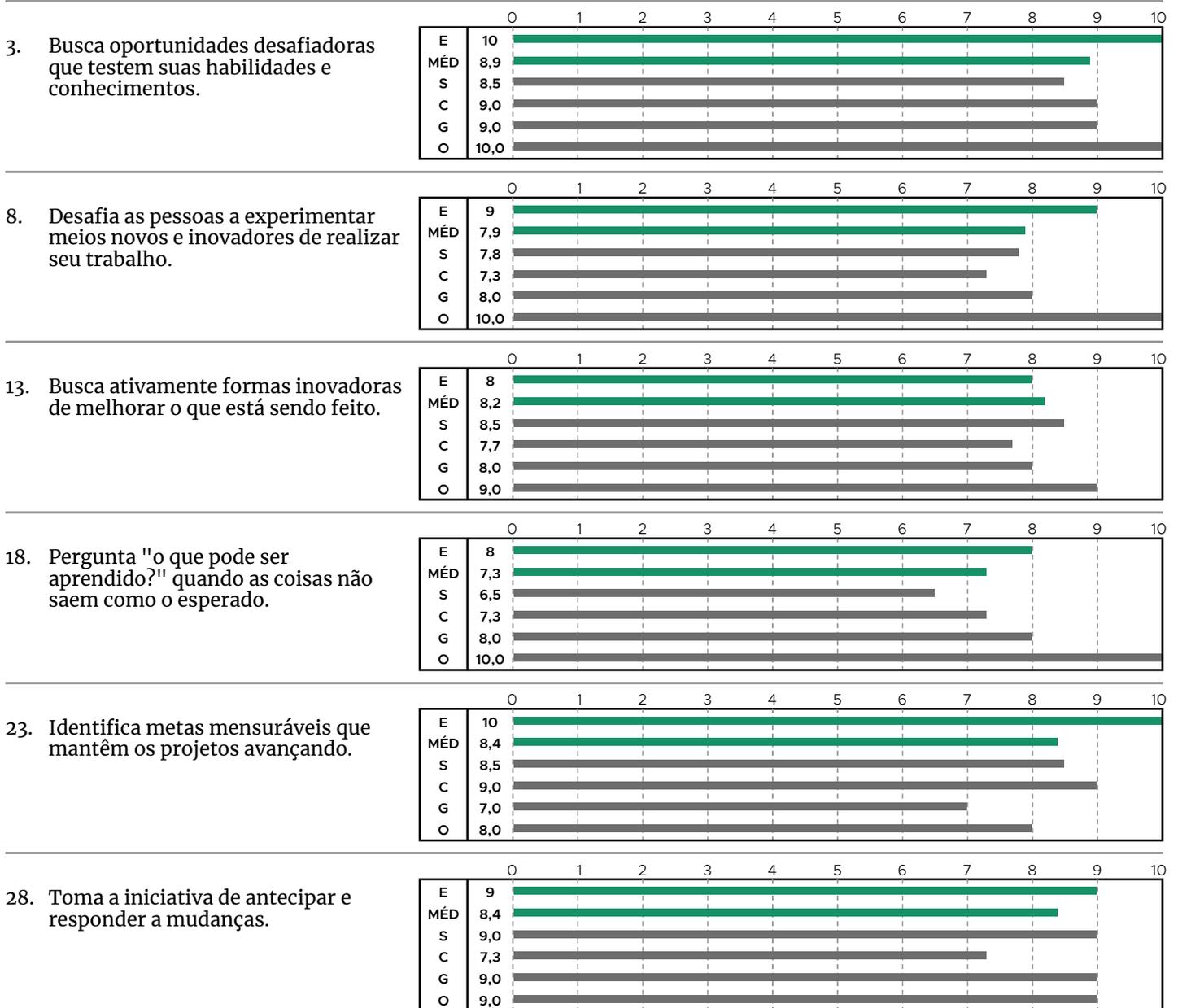
G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--



Gráficos de Barras de Questione o Processo

- Busque oportunidades, tomando a iniciativa e olhando para fora, à procura de soluções e de melhorias inovadoras
- Experimente e arrisque, engendrando constantemente pequenas vitórias e aprendendo com a experiência

O conjunto de gráficos de barras para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática fornece uma representação gráfica da média das respostas dadas por você e pelos Observadores correspondentes ao comportamento em questão. Por comportamento, mostra a resposta do EU e a média de respostas relativas a cada categoria de Observador. A média refere-se à média de respostas para todas as categorias de Observadores (incluindo o Gerente). As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.



ESCALA DAS RESPOSTAS

- | | | | | |
|---------------|--------------------|------------------|------------------|------------------------|
| 1-Quase nunca | 3-Pouco | 5-Ocasionalmente | 7-Frequentemente | 9-Muito frequentemente |
| 2-Raramente | 4-De vez em quando | 6-Às vezes | 8-Geralmente | 10-Quase sempre |

G: Gerente S: Subordinado direto C: Colega O: Outro E: Eu MÉD: Média de respostas dos observadores



Resumo de Capacite os Outros para a Ação

- Estimule a colaboração, promovendo a confiança e facilitando os relacionamentos
- Fortaleça os outros, aumentando a autodeterminação e desenvolvendo competências

Esta página mostra as respostas para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática. A coluna EU indica as respostas que você se deu para cada comportamento. A coluna MÉD indica as médias das respostas dos observadores. A coluna Observadores Individuais indica a resposta de cada observador para cada item de compartimento. As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.

	EU	MÉD	OBSERVADORES INDIVIDUAIS								
			G1	S1	S2	S3	S4	C1	C2	C3	O1
4. Desenvolve relações cooperativas entre as pessoas com as quais trabalha.	8	8,4	8	9	10	10	6	8	8	9	8
9. Ouve ativamente os diversos pontos de vista.	9	8,2	9	8	10	9	5	8	7	9	9
14. Trata as pessoas com dignidade e respeito.	10	9,6	10	9	10	10	7	10	10	10	10
19. Envolve pessoas em decisões que afetam diretamente seu trabalho.	8	7,8	8	8	10	8	5	8	7	7	9
24. Dá bastante liberdade e opções para as pessoas decidirem como executar o trabalho.	10	8,1	9	9	9	9	5	6	8	9	9
29. Faz com que os outros aprendam novas habilidades e se desenvolvam para progredir no seu trabalho.	8	6,8	6	5	7	8	4	8	7	7	9

ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
		2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente

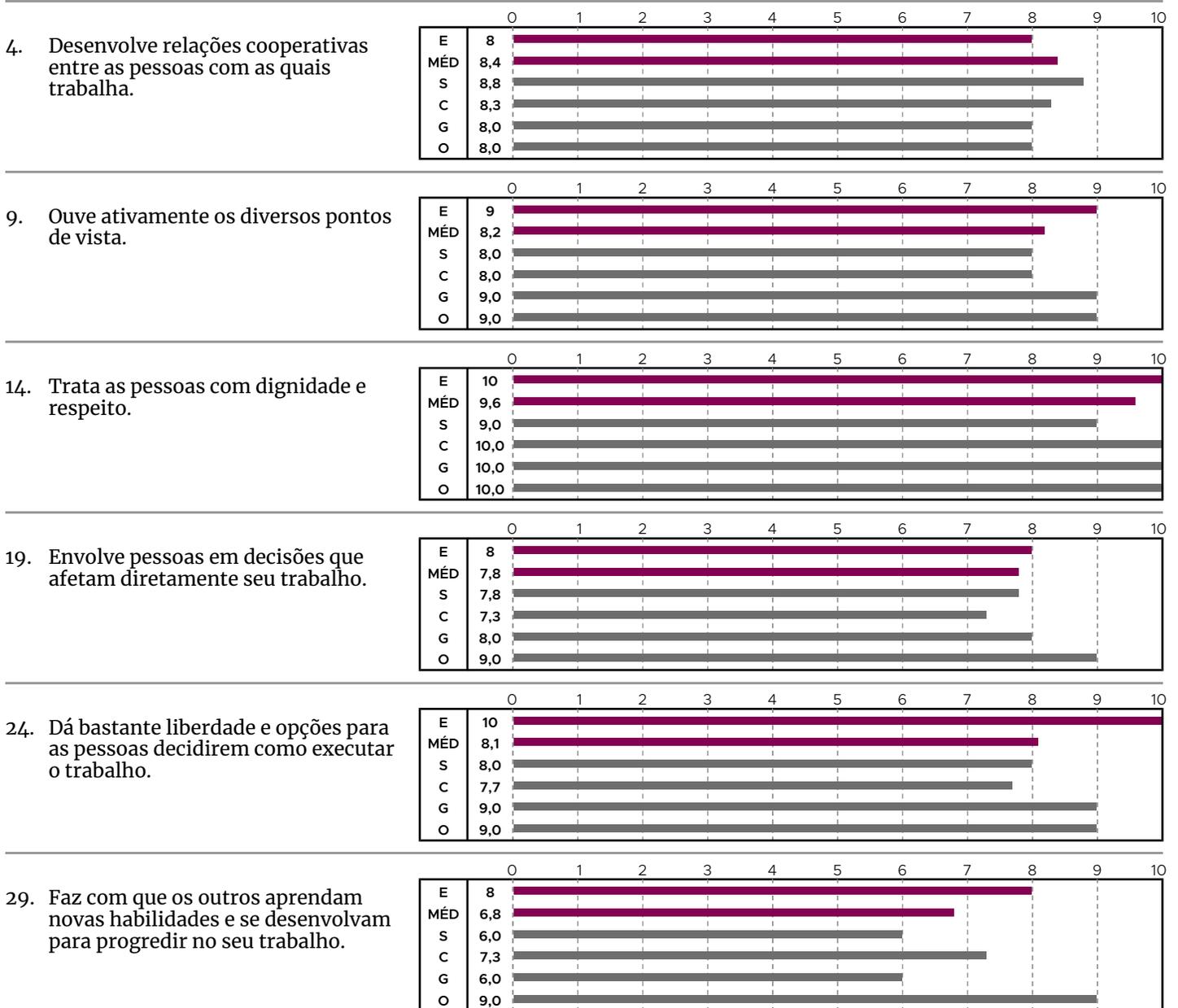
G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--



Gráficos de Barras de Capacite os Outros para a Ação

- Estimule a colaboração, promovendo a confiança e facilitando os relacionamentos
- Fortaleça os outros, aumentando a autodeterminação e desenvolvendo competências

O conjunto de gráficos de barras para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática fornece uma representação gráfica da média das respostas dadas por você e pelos Observadores correspondentes ao comportamento em questão. Por comportamento, mostra a resposta do EU e a média de respostas relativas a cada categoria de Observador. A média refere-se à média de respostas para todas as categorias de Observadores (incluindo o Gerente). As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.



ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
	2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente	10-Quase sempre

G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--



Resumo de Anime os Corações

- Reconheça as contribuições, demonstrando apreço pela excelência individual
- Celebre os valores e as vitórias, criando o espírito da comunidade

Esta página mostra as respostas para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática. A coluna EU indica as respostas que você se deu para cada comportamento. A coluna MÉD indica as médias das respostas dos observadores. A coluna Observadores Individuais indica a resposta de cada observador para cada item de compartimento. As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.

	EU	MÉD	OBSERVADORES INDIVIDUAIS								
			G1	S1	S2	S3	S4	C1	C2	C3	O1
5. Elogia as pessoas quando fazem um bom trabalho.	6	7,1	8	7	6	7	5	9	6	8	8
10. Faz questão de demonstrar confiança nas habilidades dos outros.	9	7,0	7	6	7	8	6	7	6	7	9
15. Garante o reconhecimento da equipe de forma criativa por suas contribuições para o êxito dos nossos projetos.	5	7,1	8	5	5	10	4	10	10	5	7
20. Reconhece publicamente aqueles que dão exemplo de compromisso com os valores comuns.	5	6,0	8	6	5	6	3	9	4	5	8
25. Conta histórias encorajadoras sobre o bom trabalho de outros.	6	6,1	8	8	6	7	3	5	6	5	7
30. Envolve-se pessoalmente no reconhecimento das pessoas e na celebração das conquistas.	8	7,4	8	6	6	9	5	9	6	9	9

ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
		2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente

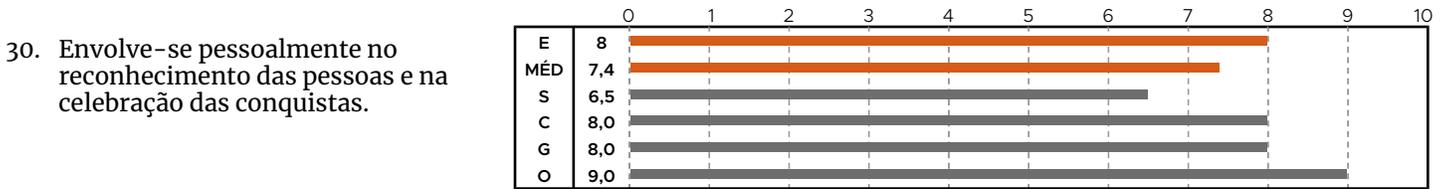
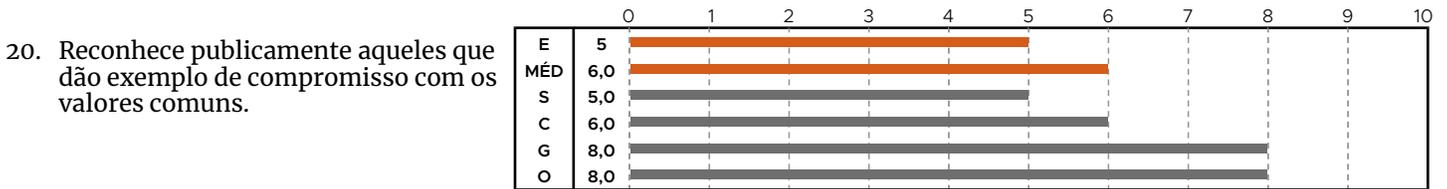
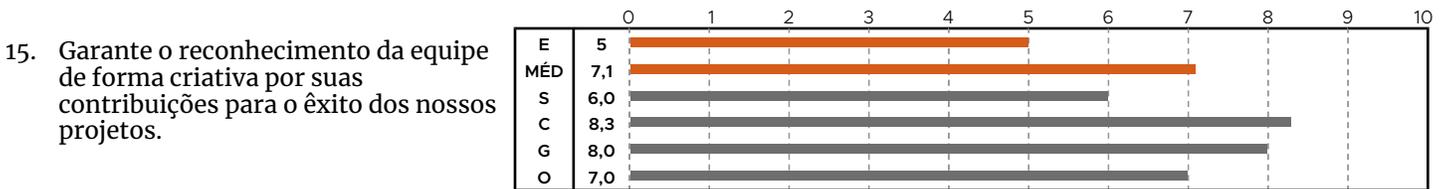
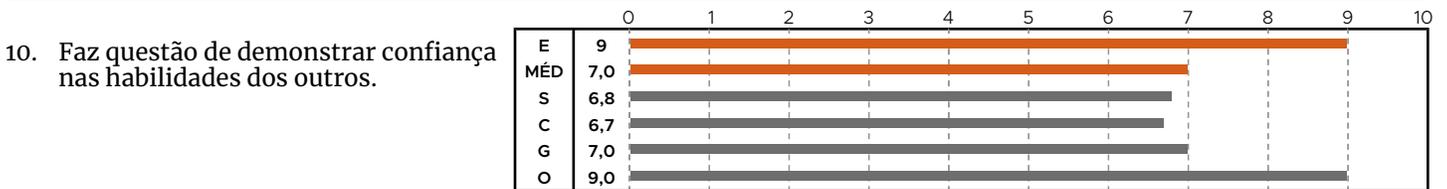
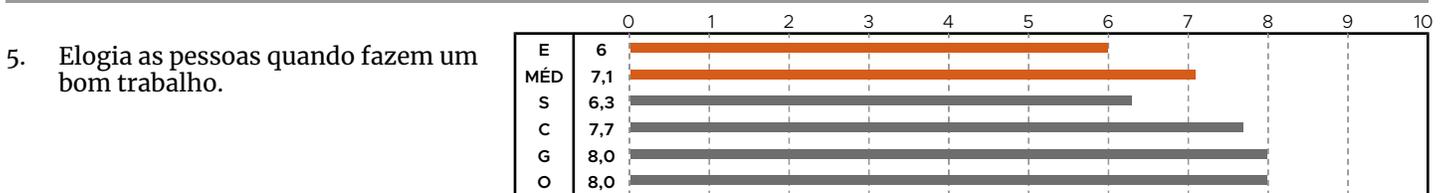
G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--



Gráficos de Barras de Anime os Corações

- Reconheça as contribuições, demonstrando apreço pela excelência individual
- Celebre os valores e as vitórias, criando o espírito da comunidade

O conjunto de gráficos de barras para cada um dos seis comportamentos de liderança relacionados a esta prática fornece uma representação gráfica da média das respostas dadas por você e pelos Observadores correspondentes ao comportamento em questão. Por comportamento, mostra a resposta do EU e a média de respostas relativas a cada categoria de Observador. A média refere-se à média de respostas para todas as categorias de Observadores (incluindo o Gerente). As respostas podem variar de 1-Quase nunca a 10-Quase sempre.



ESCALA DAS RESPOSTAS	1-Quase nunca	3-Pouco	5-Ocasionalmente	7-Frequentemente	9-Muito frequentemente
	2-Raramente	4-De vez em quando	6-Às vezes	8-Geralmente	10-Quase sempre

G: Gerente	S: Subordinado direto	C: Colega	O: Outro	E: Eu	MÉD: Média de respostas dos observadores
------------	-----------------------	-----------	----------	-------	--

Classificação percentual

Os líderes e os observadores que formam o banco de dados do LPI incluem uma mistura de homens e mulheres em todos os níveis, de todos os tipos de organizações e de todo o mundo. Esta página compara as respostas individuais e as dos observadores com todas as respostas de observadores relativas a outros líderes que fizeram o LPI. As linhas horizontais nos números percentuais 30 e 70 dividem o gráfico em três segmentos, aproximando-se em linhas gerais de uma distribuição normal dos resultados. Cada linha no gráfico indica em que percentual se encaixa a categoria da sua resposta do Eu ou a resposta de um Observador relativamente a cada prática. Por exemplo, se a pontuação que você se deu na coluna Eu relativamente a Modele o Estilo estiver número percentual 50, metade dos líderes do banco de dados recebeu uma pontuação mais alta dos Observadores nessa prática, e a outra metade recebeu uma pontuação mais baixa.

