



CBA® Full

Nome da Organização

jan/22

Conscious Business Assessment (CBA®)
Relatório Descritivo Completo elaborado pela **Humanizadas**.

**Este instrumento foi desenvolvido
para as organizações que buscam
liderar em uma Nova Economia
orientada aos Stakeholders.**



Carta ao leitor

Um instrumento para liderar em uma Nova Economia

Sob uma perspectiva histórica, notamos um crescente aumento de complexidade nos negócios, e boa parte dos instrumentos desenvolvidos no século passado não estão preparados para responder aos desafios do Século XXI. Como consequência, as organizações deixam de considerar informações relevantes para atender com agilidade aos desafios de **adaptação externa** (como responder às mudanças de hábito dos clientes e da sociedade?) e **integração interna** (como manter as lideranças e as equipes coesas e engajadas?).

Para liderar em uma Nova Economia, orientada aos stakeholders, necessitamos de instrumentos que consigam capturar a perspectiva e a mudança de hábitos de múltiplos stakeholders - lideranças, colaboradores, clientes, parceiros e sociedade em geral. O **Conscious Business Assessment (CBA®)** foi desenvolvido para apoiar lideranças e organizações diante desse desafio, trazendo sólido embasamento científico e inteligência de dados de mercado. Com ele, é possível identificar forças, fraquezas, riscos e oportunidades estratégicas de negócio. Possuímos uma série de relatórios com diferentes níveis de informação, este é um deles, e espero que lhe traga boas reflexões e insights valiosos.

Um abraço,

Pedro Ernesto Paro
CEO e fundador
Humanizadas

Carta ao leitor

Introdução

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas



Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

Comentários sobre o resultado geral

Pontos críticos para a evolução e o sucesso do negócio

Processo de Análise

Este relatório detalha a avaliação da organização na perspectiva de multi-stakeholders. Antes de iniciar a análise, avalie se o volume de respondentes confere a confiabilidade necessária. Como primeiro passo, identifique na análise de reputação os stakeholders que demandam maior prioridade estratégica neste momento. Nas demais sessões, identifique os fatores críticos de sucesso para a evolução organizacional. Sugerimos identificar hipóteses e conexões para elaborar o entendimento e narrativa da evolução organizacional. Consulte especialistas da Humanizadas ou parceiros caso tenha qualquer dúvida.

Recomendação de Próximos Passos

Em alguns casos, pode ser necessário realizar entrevistas com públicos específicos para aprofundar o entendimento de temas chave. Sugerimos identificar Quick Wins, duas ou três mudanças que possam ser implementadas de maneira segura e rápida. E também priorizar poucos temas de acordo com os stakeholders mais estratégicos, definindo um Plano de Ação para a evolução organizacional. Recomendamos utilizar os indicadores presentes no CBA® para medir e monitorar esta evolução em base anual. Caso tenha qualquer dúvida, consulte especialistas da Humanizadas ou parceiros para lhe auxiliar neste processo.



Framework do CBA®

A arquitetura de composição do Conscious Business Assessment

Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Introdução

Reputação

Princípios

Cultura

Narrativas

Perspectiva multi-stakeholders

Metodologia científica

O CBA® foi desenvolvido em um trabalho de doutorado do Grupo de Gestão de Mudanças da Universidade de São Paulo, tendo validação estatística e embasamento em diferentes autores: Raj Sisodia, Otto Scharmer, Frederic Laloux, Susanne Cook-Greuter, Brené Brown, Don Beck, Ken Wilber e Richard Barrett.

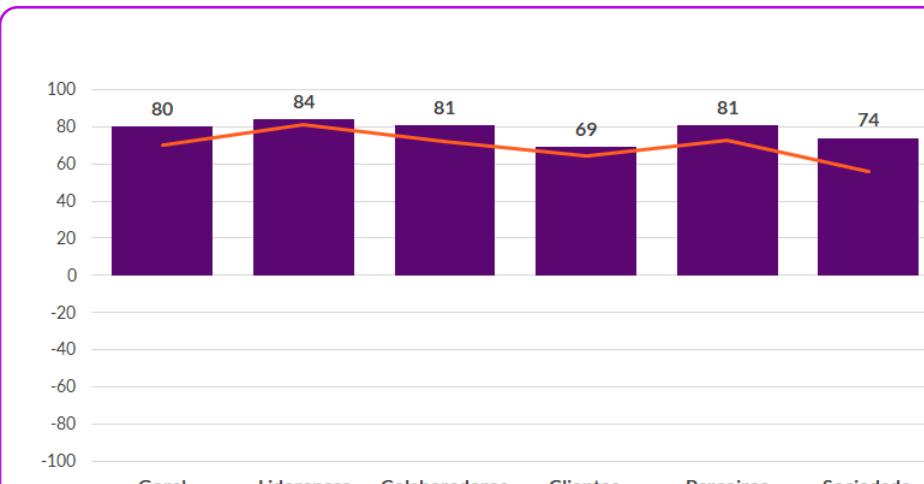
A aplicação do CBA®, sob uma perspectiva multi-stakeholders, permite mensurar e monitorar a evolução do Rating de Consciência de uma organização, a partir de algoritmos que geram um Score de Rating a partir de quatro dimensões principais: reputação da marca, princípios de gestão, cultura organizacional e narrativas.



Como interpretar os gráficos?

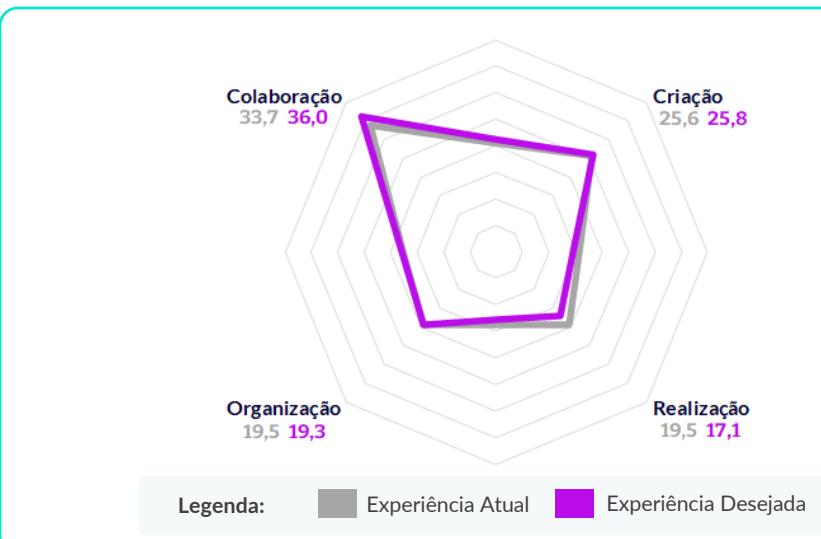
Explicação dos gráficos padrão presentes no relatório

Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
Princípios	Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor Cultura consciente Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
Cultura	Cultura organizacional Valores Qualidade das relações Desenvolvimento horizontal Desenvolvimento vertical
Narrativas	Mapa de narrativas Principais narrativas



Gráficos

No gráfico de colunas temos os **resultados obtidos pela organização em diferentes categorias** ou variáveis, sendo as **categorias representadas no eixo X (horizontal)** e os **valores referentes a cada resultado representados no eixo Y (vertical)**. A **linha laranja** refere-se aos **valores de benchmark (Top Performance do mesmo porte)**, sendo possível comparar a pontuação da organização (colunas) com o benchmark (linhas).



Gráficos de Radar

O gráfico de radar é um diagrama que consiste em uma sequência de raios, em que cada **extremidade** representa uma das **variáveis analisadas**. Os títulos das **categorias** em questão estão presentes na parte mais externa. A **linha cinza** refere-se à **experiência atual** e a **linha roxa** tracejada à **experiência desejada dos respondentes**. Quanto mais próximo da linha externa (tanto experiência atual, como desejada), maior a **pontuação obtida**.



Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos**

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

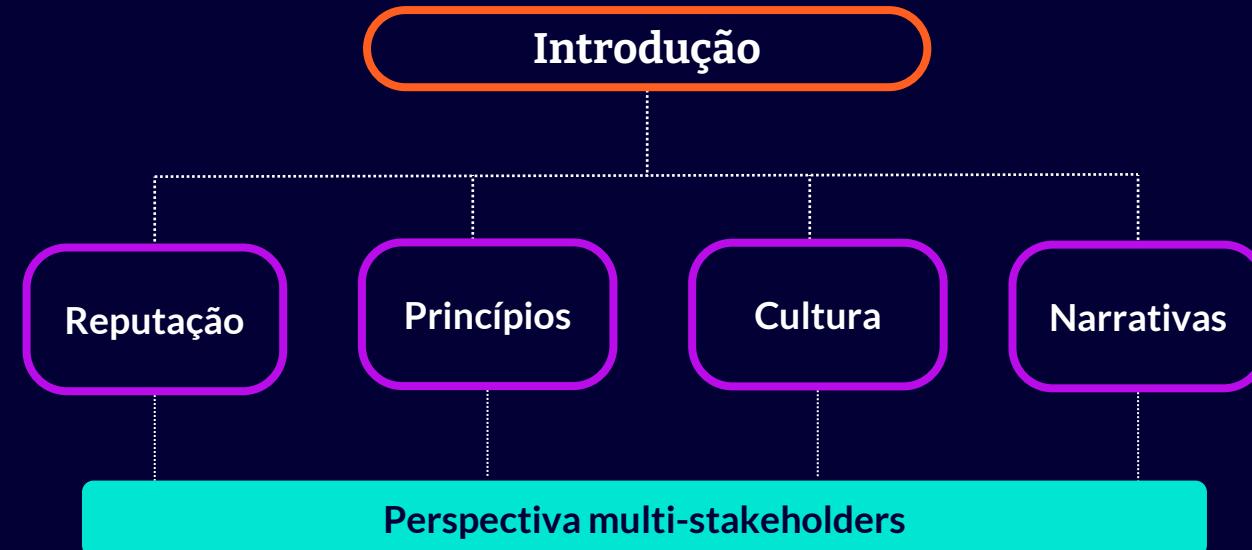
- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

Dados demográficos

Análise do perfil dos respondentes



Perspectiva multi-stakeholders

Toda a avaliação do CBA® é baseada na percepção de múltiplos stakeholders sobre a organização.

Esta seção apresenta o perfil destes respondentes a partir dos dados demográficos mapeados.

Caso necessite, a organização pode solicitar maior detalhamento de informações a partir de diferentes demografias.



Perspectiva multi-stakeholders

Tabela #01 Quantidade de respondentes e amostra mínima geral

	Reputação geral
Reputação	Reputação por Stakeholder
	Dados respondentes

			População	Respondentes	Amostra mínima	Amostra ideal
Princípios	Visão geral dos princípios	Público interno	Lideranças	150	122	≥ 79
	Propósito maior		Colaboradores	1.000	843	≥ 215
	Estratégia de valor		Cientes	200	154	≥ 30
	Cultura consciente	Público externo	Parceiros	50	46	≥ 10
	Aprendizado e mudança		Sociedade	60	49	≥ 10
	Liderança consciente		Total	1460	1214	344
Cultura	Resultado percebido					589
	Cultura organizacional	externo				
	Valores					
	Qualidade das relações					
Narrativas	Desenvolvimento horizontal					
	Desenvolvimento vertical					
	Mapa de narrativas					
	Principais narrativas					

Respondentes: é o número de respostas completas recebidas na pesquisa.

NA: grupos que eventualmente não aplicaram a pesquisa.



Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

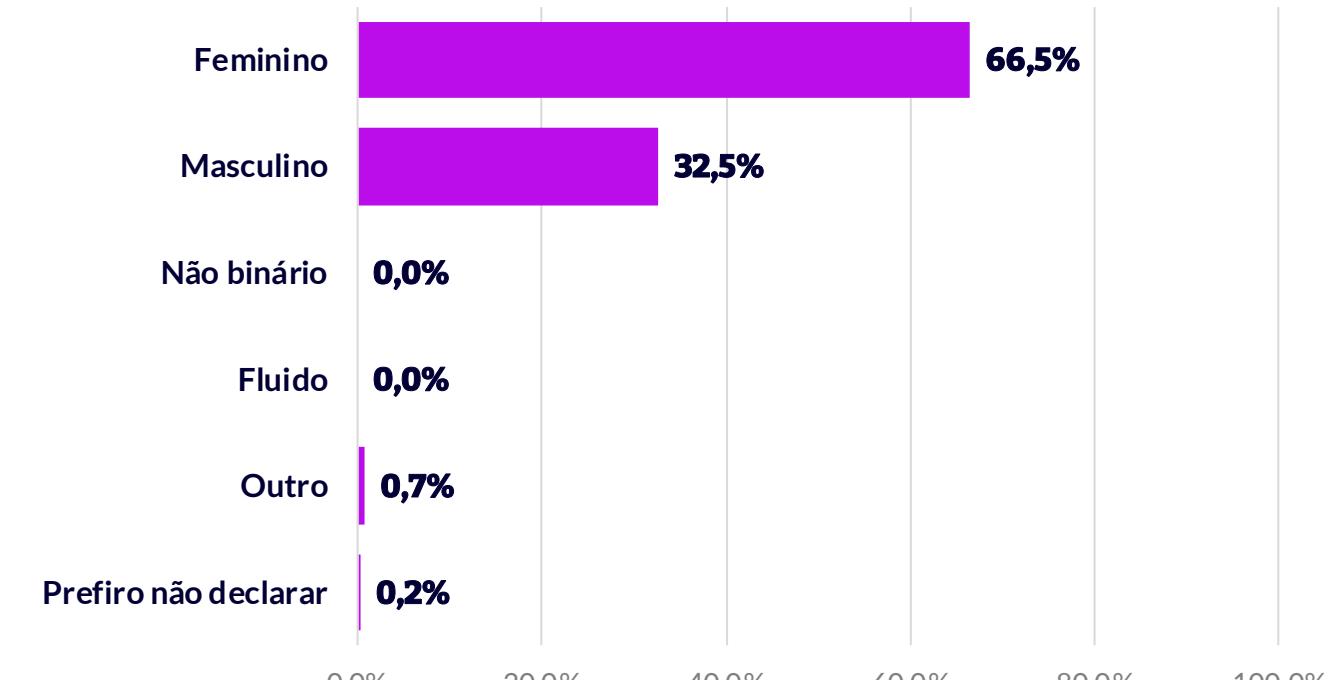
- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Sexo dos respondentes (%)

Lideranças e Colaboradores





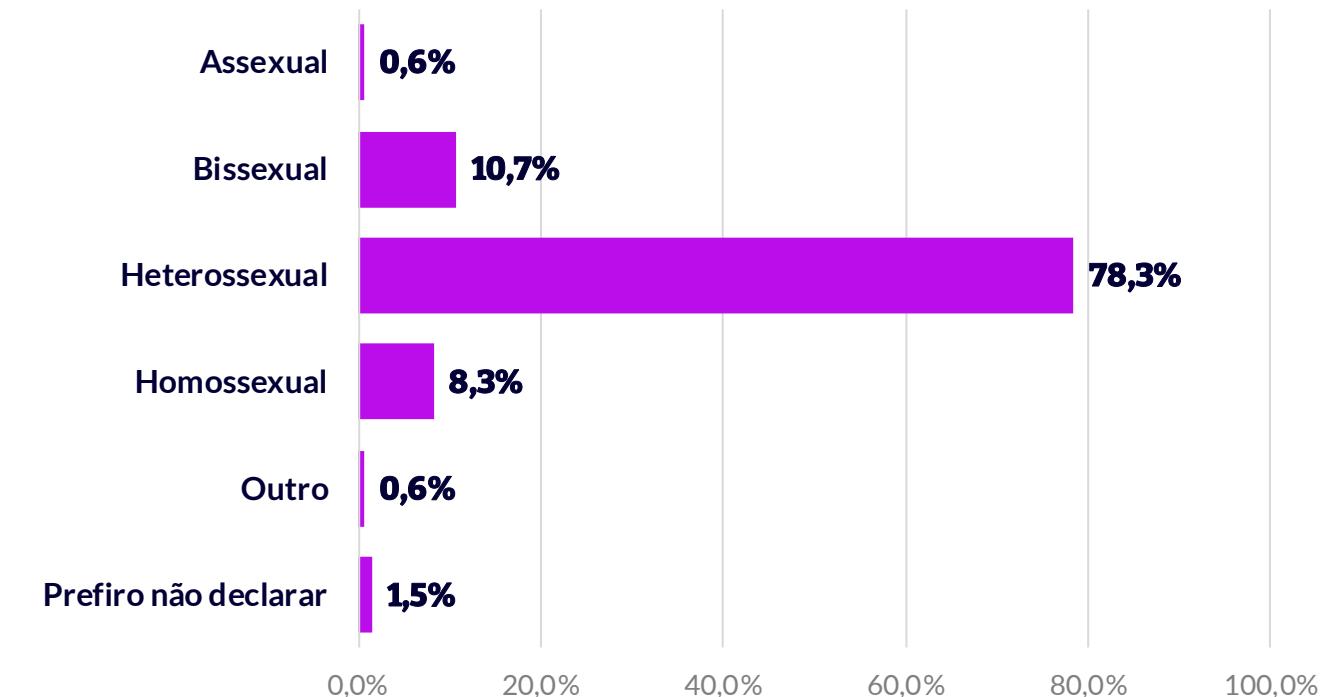
Reputação	Reputação geral
	Reputação por Stakeholder
	Dados respondentes
Princípios	Visão geral dos princípios
	Propósito maior
	Estratégia de valor
	Cultura consciente
	Aprendizado e mudança
	Liderança consciente
	Resultado percebido
Cultura	Cultura organizacional
	Valores
	Qualidade das relações
	Desenvolvimento horizontal
Narrativas	Desenvolvimento vertical
	Mapa de narrativas
	Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Orientação sexual dos respondentes (%)

Lideranças e Colaboradores





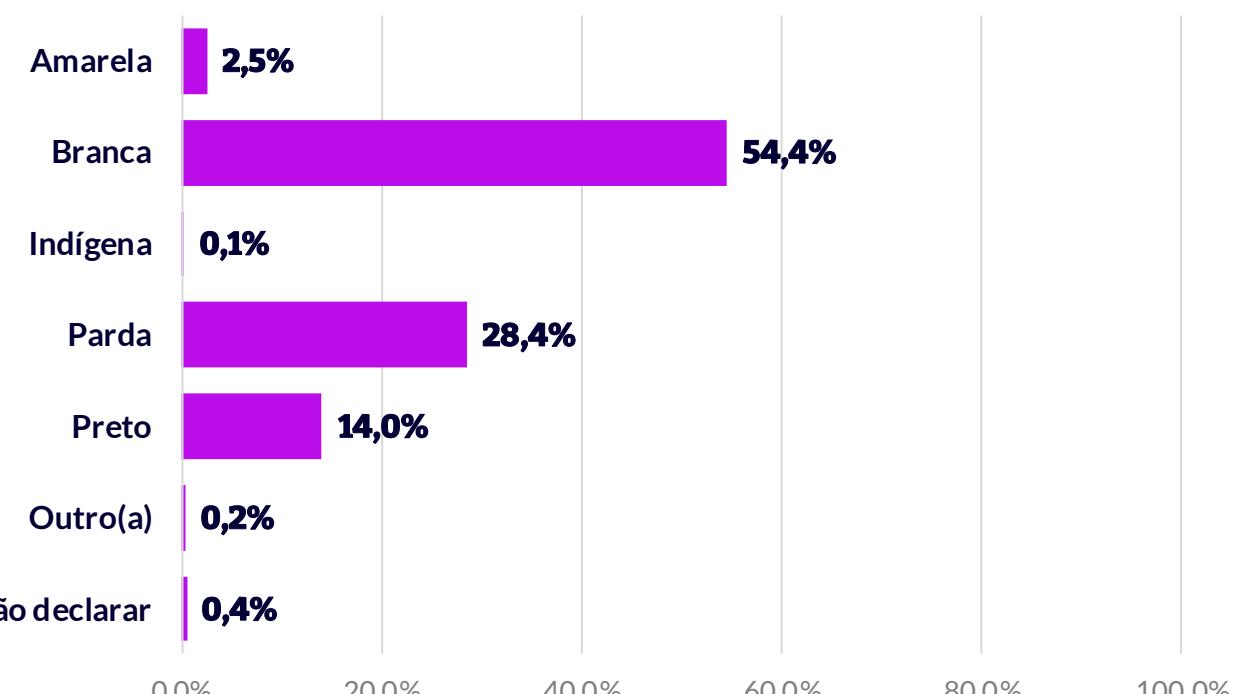
Reputação	Reputação geral
	Reputação por Stakeholder
	Dados respondentes
Princípios	Visão geral dos princípios
	Propósito maior
	Estratégia de valor
	Cultura consciente
	Aprendizado e mudança
	Liderança consciente
	Resultado percebido
Cultura	Cultura organizacional
	Valores
	Qualidade das relações
	Desenvolvimento horizontal
Narrativas	Desenvolvimento vertical
	Mapa de narrativas
	Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Raça / cor dos respondentes (%)

Lideranças e Colaboradores





Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

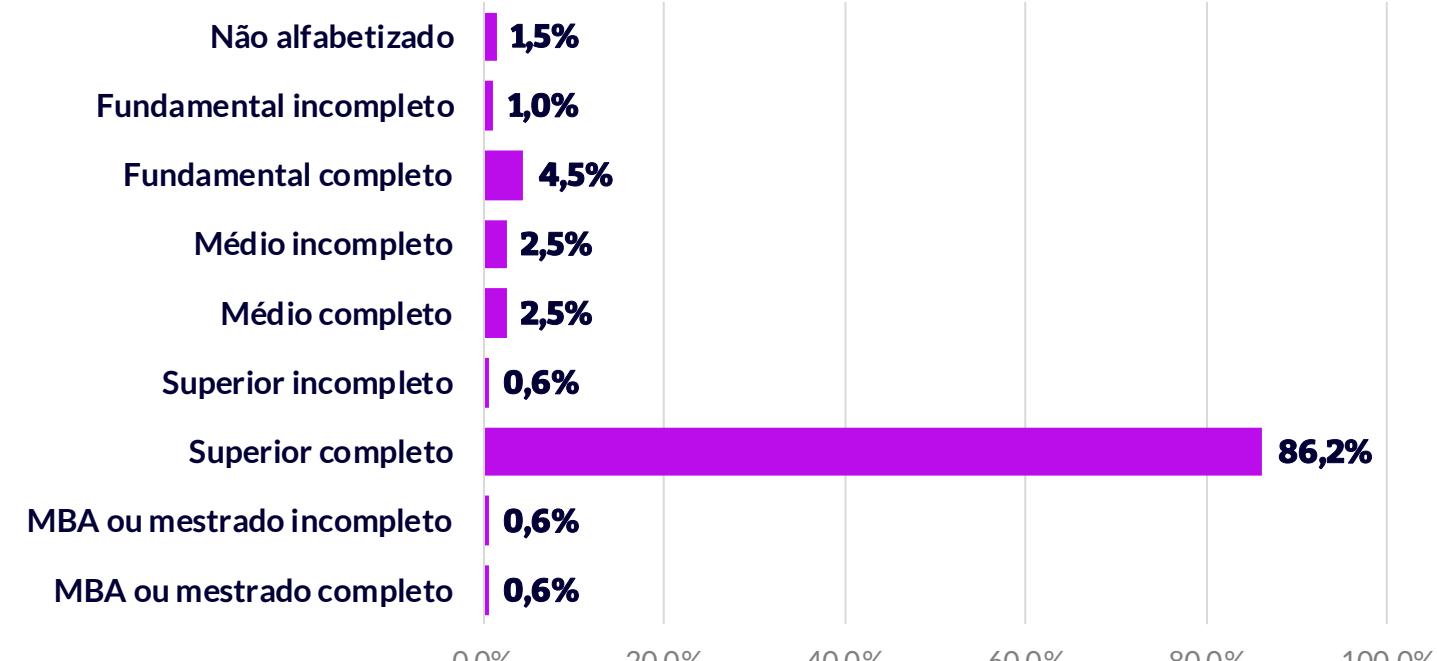
- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Grau de escolaridade dos respondentes (%)

Lideranças e Colaboradores





Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

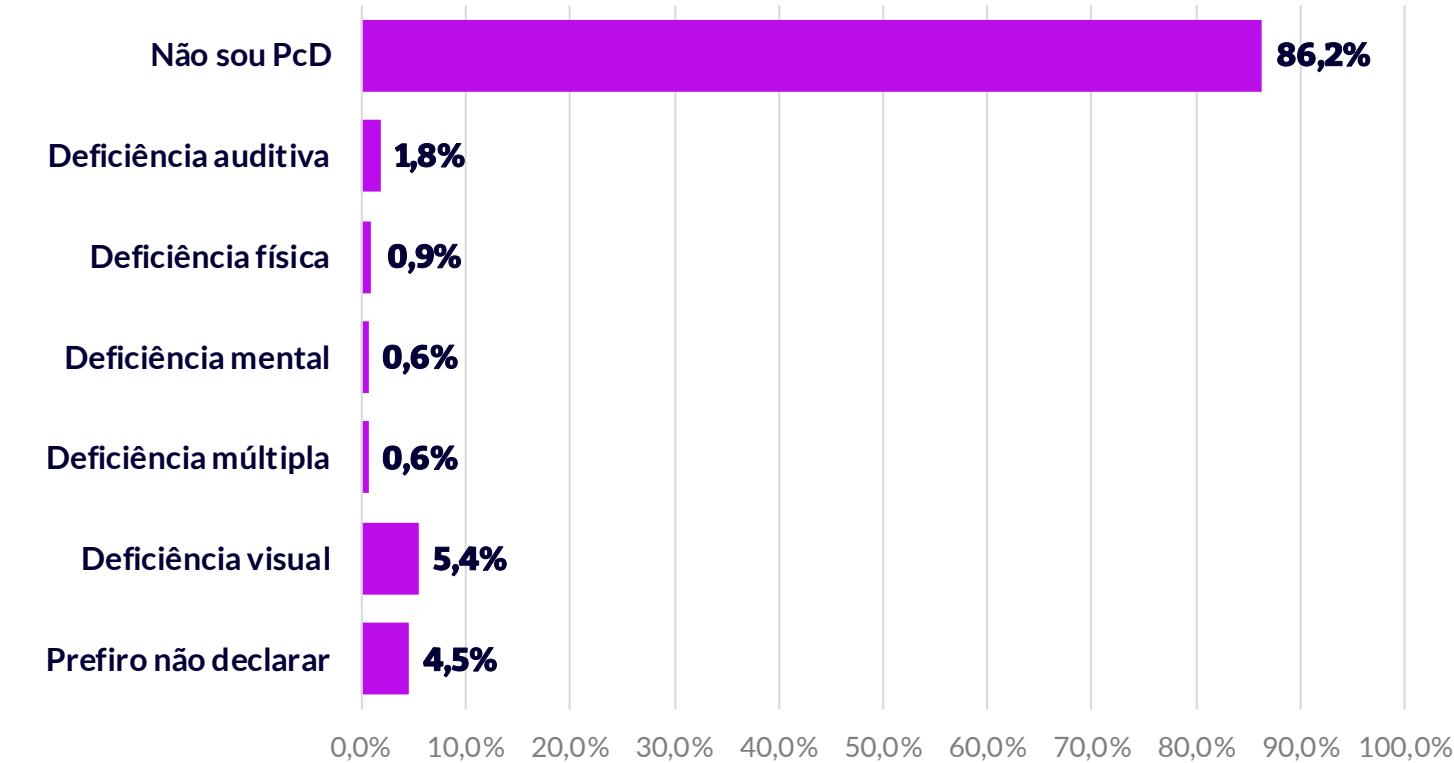
Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Pessoas com Deficiência (PcD)(%)

Lideranças e Colaboradores





Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Narrativas

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Mapa de narrativas

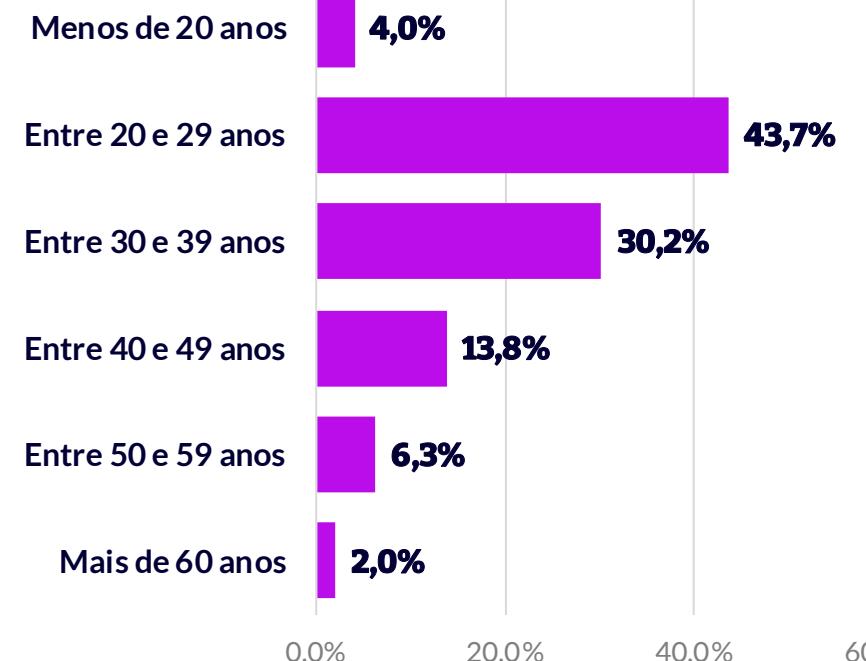
Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Faixa etária dos respondentes (%)

Lideranças, Colaboradores, Clientes, Parceiros e Sociedade





Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

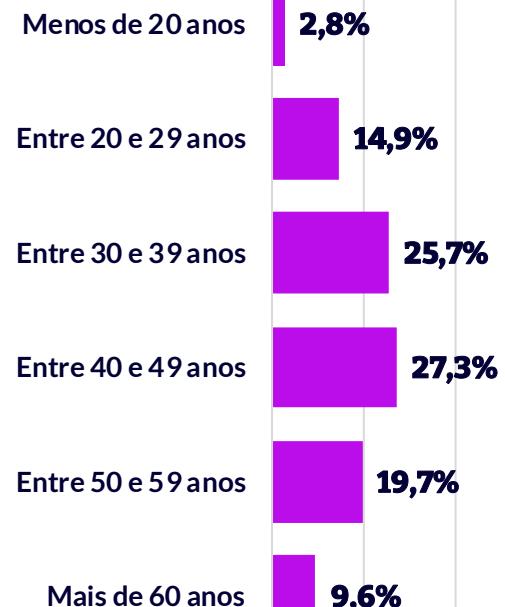
Faixa etária dos respondentes (%)

Lideranças e Colaboradores



Faixa etária dos respondentes (%)

Clientes, Parceiros e Sociedade





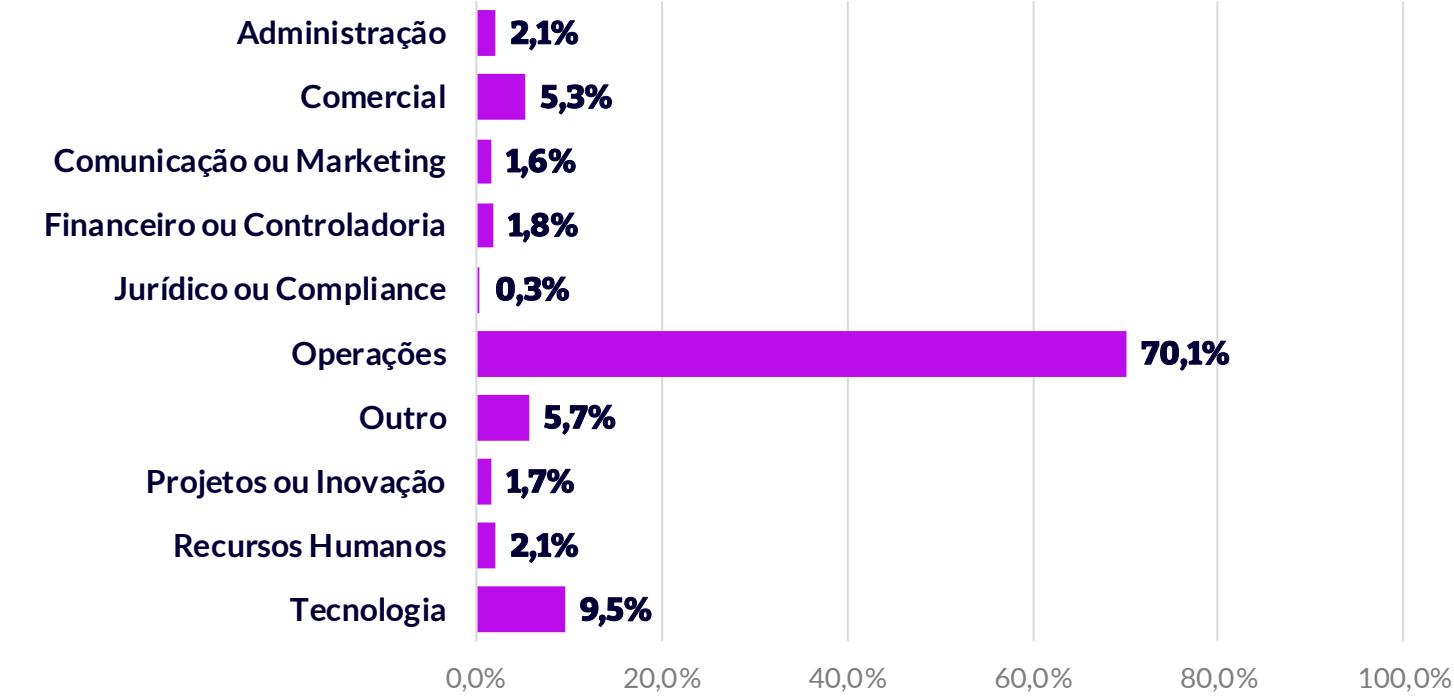
Reputação	Reputação geral
	Reputação por Stakeholder
	Dados respondentes
Princípios	Visão geral dos princípios
	Propósito maior
	Estratégia de valor
	Cultura consciente
	Aprendizado e mudança
	Liderança consciente
	Resultado percebido
Cultura	Cultura organizacional
	Valores
	Qualidade das relações
	Desenvolvimento horizontal
Narrativas	Desenvolvimento vertical
	Mapa de narrativas
	Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Área de atuação na organização (%)

Lideranças e Colaboradores





Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

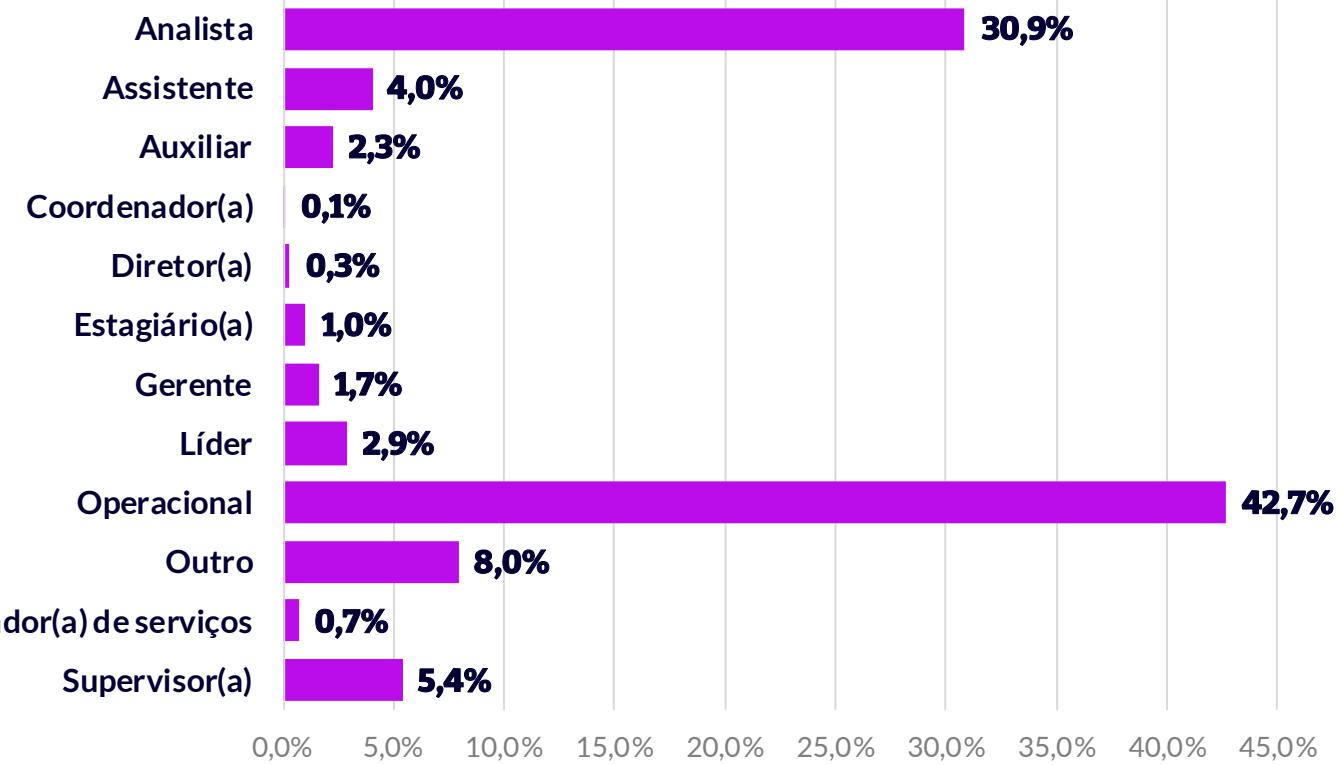
- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Posição na Organização (%)

Lideranças e Colaboradores





Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Tempo de trabalho dos respondentes (%)

Lideranças e Colaboradores

Menos de 1 ano 6,0%

1 a 5 anos 71,0%

6 a 10 anos 6,0%

11 a 15 anos 4,2%

16 a 20 anos 7,3%

Mais de 20 anos 5,5%

0,0% 10,0% 20,0% 30,0% 40,0% 50,0% 60,0% 70,0% 80,0%



Reputação	Reputação geral
	Reputação por Stakeholder
	Dados respondentes

Princípios	Visão geral dos princípios
	Propósito maior
	Estratégia de valor
	Cultura consciente
	Aprendizado e mudança
	Liderança consciente
	Resultado percebido

Cultura	Cultura organizacional
	Valores
	Qualidade das relações
	Desenvolvimento horizontal

Narrativas	Mapa de narrativas
	Principais narrativas

Perfil dos respondentes

Análise dos dados demográficos

Relação com a Organização (%)

Clientes, Parceiros e Sociedade

Cliente ou consumidor(a)

60,6%

Fornecedor(a)

2,4%

Outro(a)

11,2%

Prestador(a) de serviço

3,6%

Seguidor(a)

2,4%

Sociedade

15,3%

Terceiros

4,4%

0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0%



Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação da marca

A arquitetura de composição do Conscious Business Assessment

Reputação geral

- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Introdução

Reputação

Princípios

Cultura

Narrativas

Perspectiva multi-stakeholders

Reputação da marca

Mensuramos o grau de reputação da marca a partir da perspectiva de múltiplos stakeholders. O cálculo da reputação segue a métrica do Net Promoter Score (NPS), porém, contemplando três estágios de um engajamento continuo com a experiência construída entre a organização e seus diferentes atores: as experiências de passado, a satisfação presente e a perspectiva de futuro. Esta seção tem embasamento teórico na teoria de Frederick Reichheld.



Reputação da marca

Critérios de mensuração

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral**
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

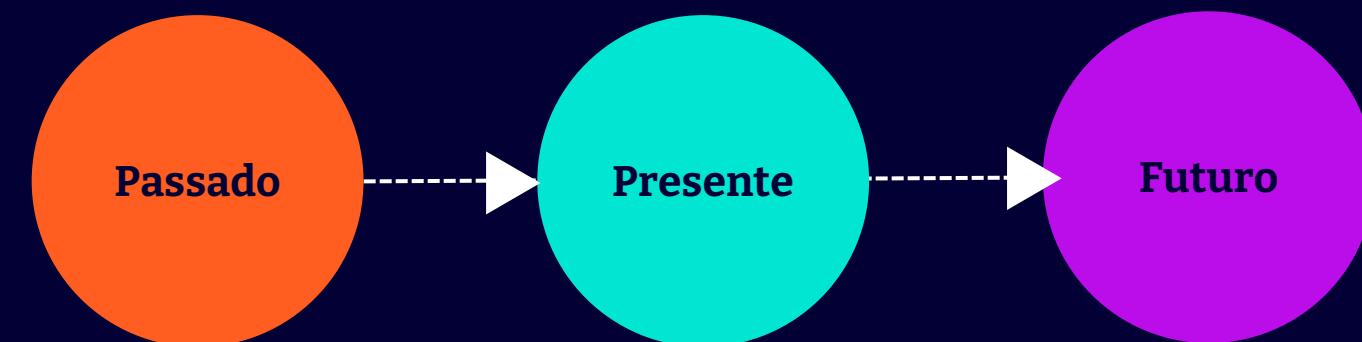
Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

A reputação de uma marca não é um fator estatístico, ela está em constante mudança a partir das experiências que são construídas com múltiplos atores. Medimos a reputação de uma marca a partir de três fatores: a qualidade das experiências obtidas no passado, a satisfação presente e a perspectiva de futuro. Assim, podemos observar se as pessoas estão se engajando ou desengajando com relação ao futuro da organização.



1.

Experiências

2.

Satisfação

3.

Perspectiva

Como as pessoas avaliam as
experiências que tiveram
com a organização?

As pessoas confiam na
organização a tal ponto de
indicá-la para outras pessoas?

As pessoas se sentem otimistas
quanto às perspectivas de
futuro da organização?



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

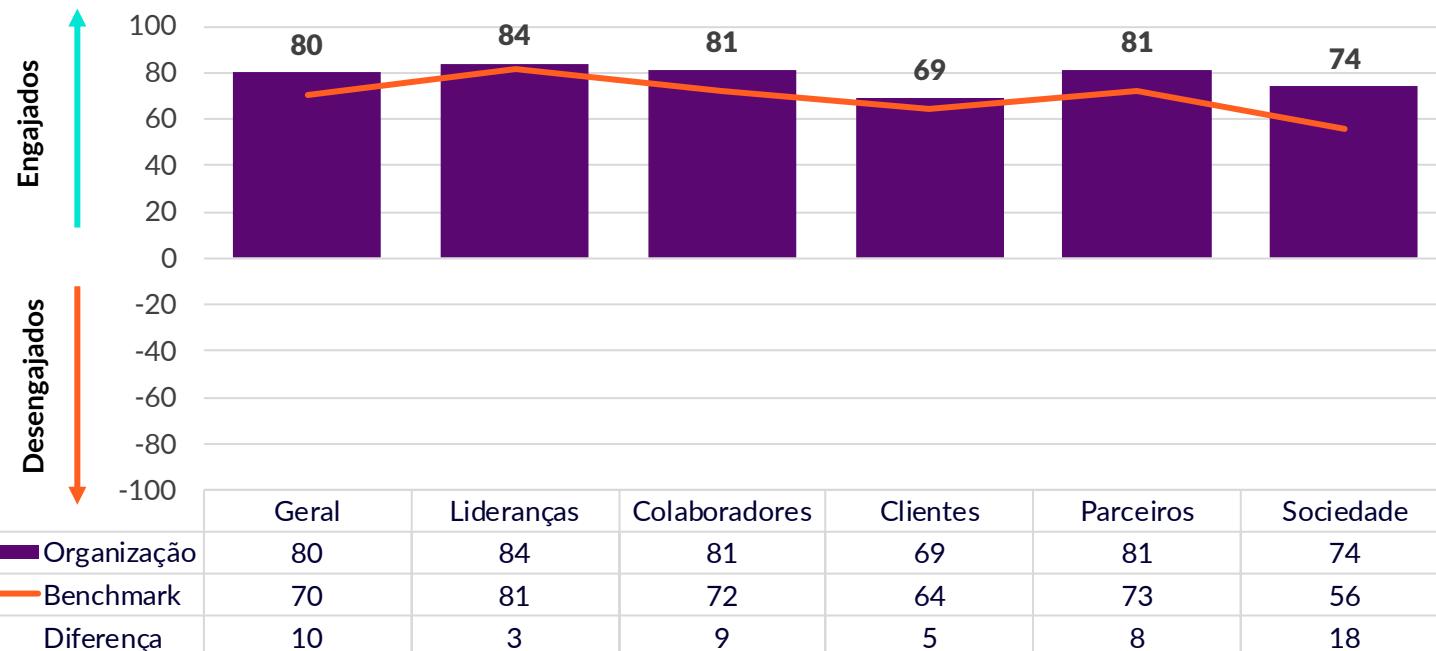
Cultura
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Reputação – Geral por público

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores 154 Clientes 46 Parceiros 49 Sociedade

Qual é o grau de reputação da marca perante às pessoas?



Benchmark: comparação com a média das Top Performance (linha laranja).
Significado: representa o grau de engajamento dos stakeholders a partir da Experiência, NPS e Perspectiva de Futuro.

Métrica: Engajamento = Respostas Positivas (%) - Respostas Negativas (%).
Classificação: Respostas entre 0 e 6 são consideradas como negativas; entre 7 e 8 como neutras; entre 9 e 10 como positivas



Carta ao leitor
Introdução
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

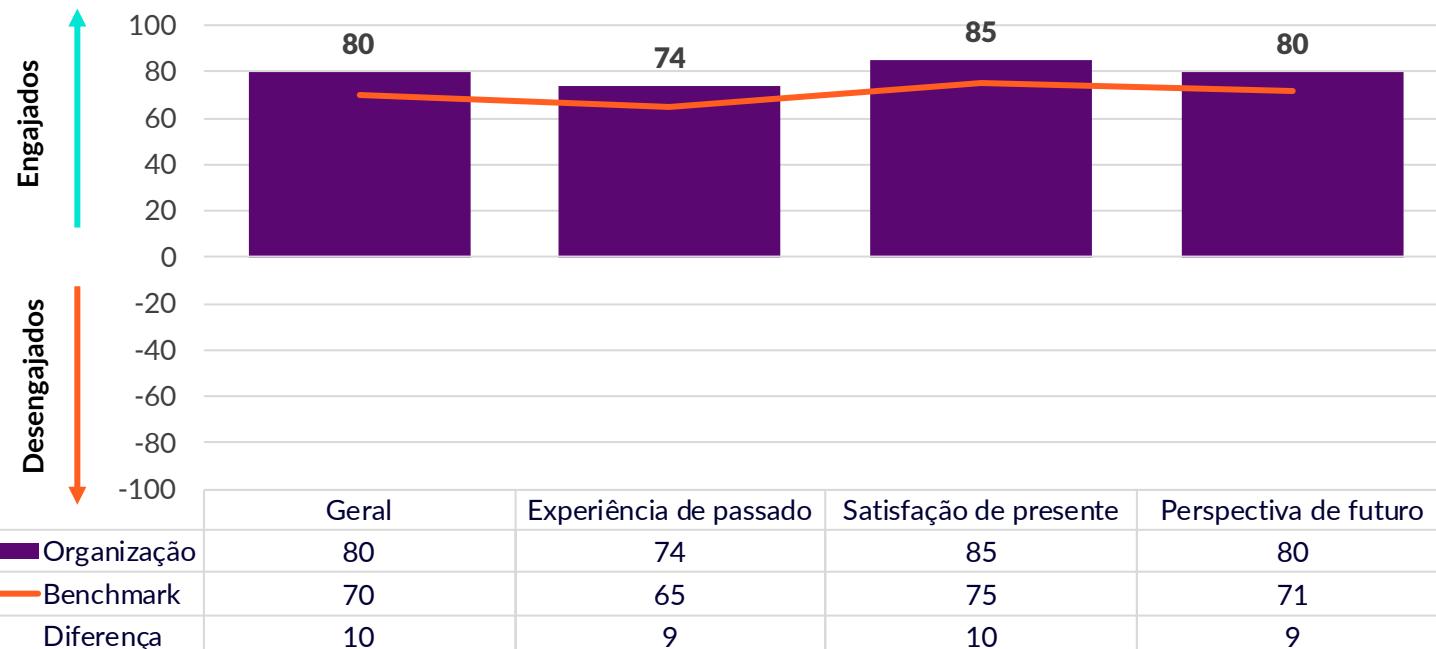
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Reputação - Geral

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores 154 Clientes 46 Parceiros 49 Sociedade

Qual é o grau de reputação da marca perante às pessoas?



Benchmark: comparação com a média das Top Performance (linha laranja).
Significado: representa o grau de engajamento dos stakeholders a partir da Experiência, NPS e Perspectiva de Futuro.

Métrica: Engajamento = Respostas Positivas (%) - Respostas Negativas (%).
Classificação: Respostas entre 0 e 6 são consideradas como negativas; entre 7 e 8 como neutras; entre 9 e 10 como positivas



Reputação - Liderança

Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação geral

Reputação

Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura

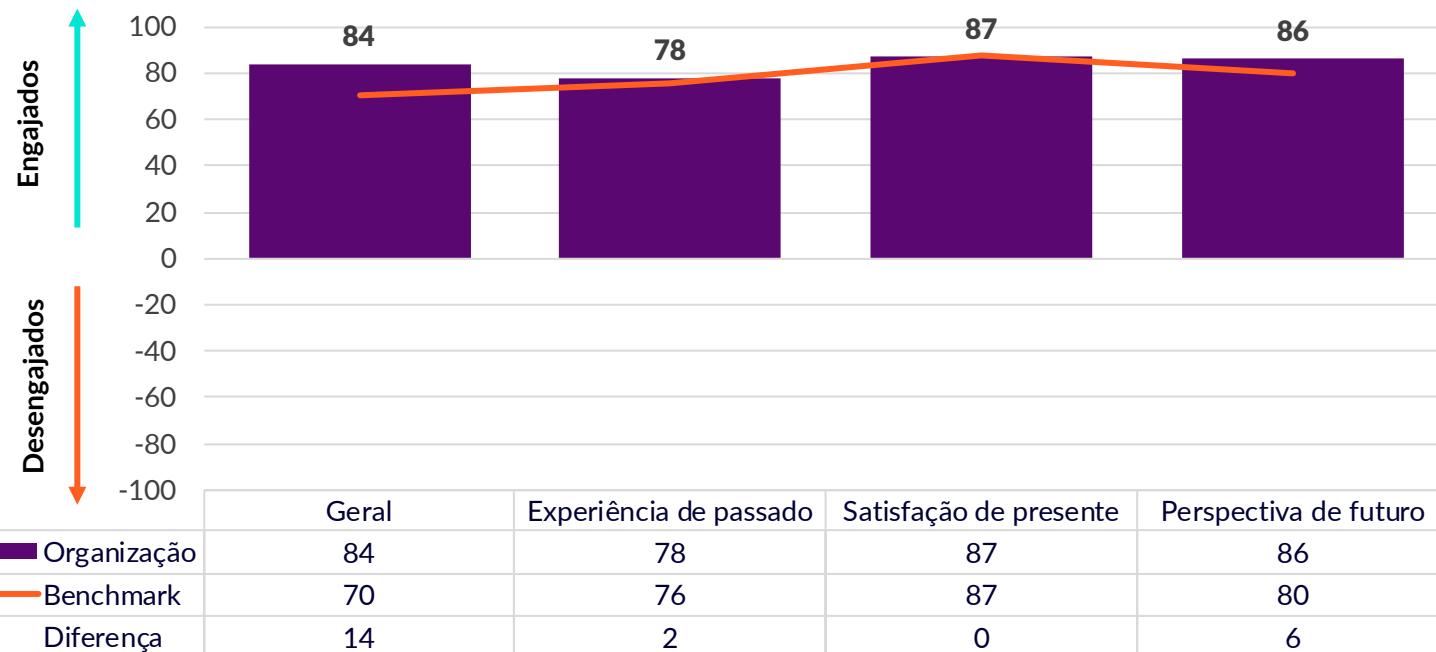
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças

Qual é o grau de reputação da marca perante às pessoas?



Benchmark: comparação com a média das Top Performance (linha laranja).
Significado: representa o grau de engajamento dos stakeholders a partir da Experiência, NPS e Perspectiva de Futuro.

Métrica: Engajamento = Respostas Positivas (%) - Respostas Negativas (%).
Classificação: Respostas entre 0 e 6 são consideradas como negativas; entre 7 e 8 como neutras; entre 9 e 10 como positivas



Reputação - Colaboradores

Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação geral

Reputação

Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura

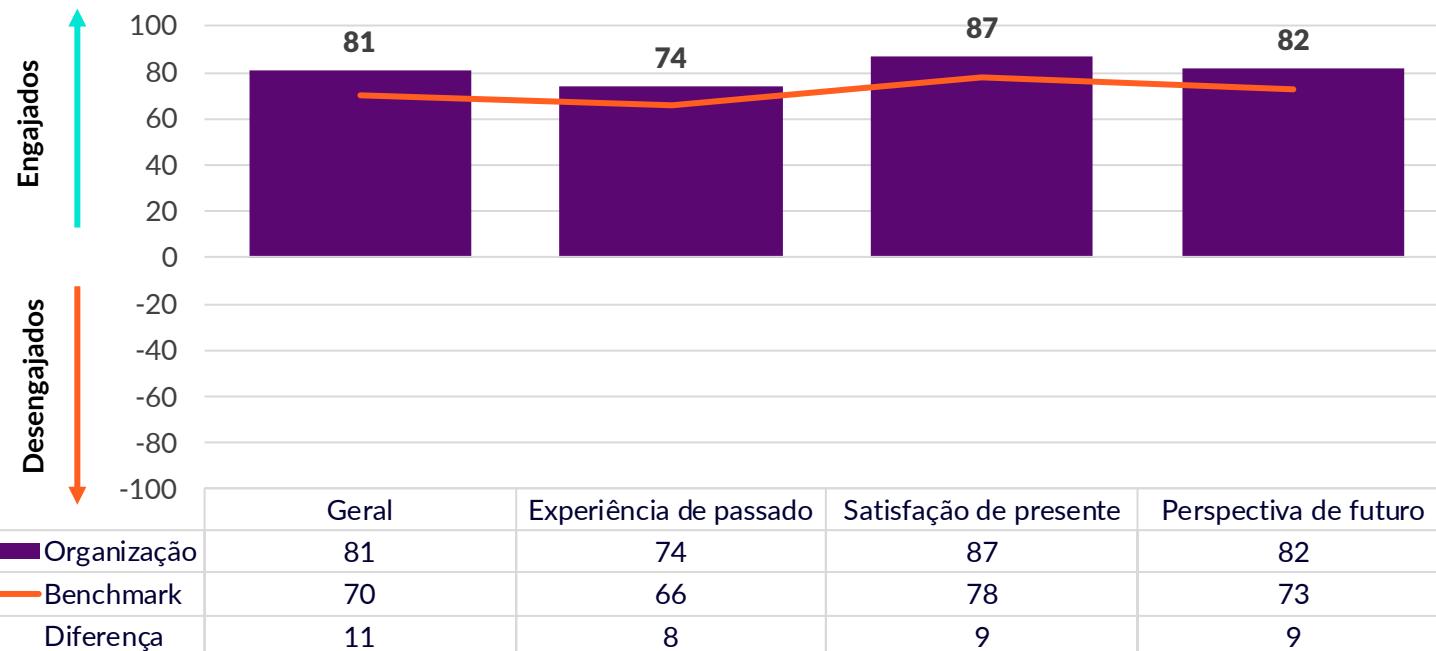
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 843 Colaboradores

Qual é o grau de reputação da marca perante às pessoas?



Benchmark: comparação com a média das Top Performance (linha laranja).
Significado: representa o grau de engajamento dos stakeholders a partir da Experiência, NPS e Perspectiva de Futuro.

Métrica: Engajamento = Respostas Positivas (%) - Respostas Negativas (%).
Classificação: Respostas entre 0 e 6 são consideradas como negativas; entre 7 e 8 como neutras; entre 9 e 10 como positivas



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

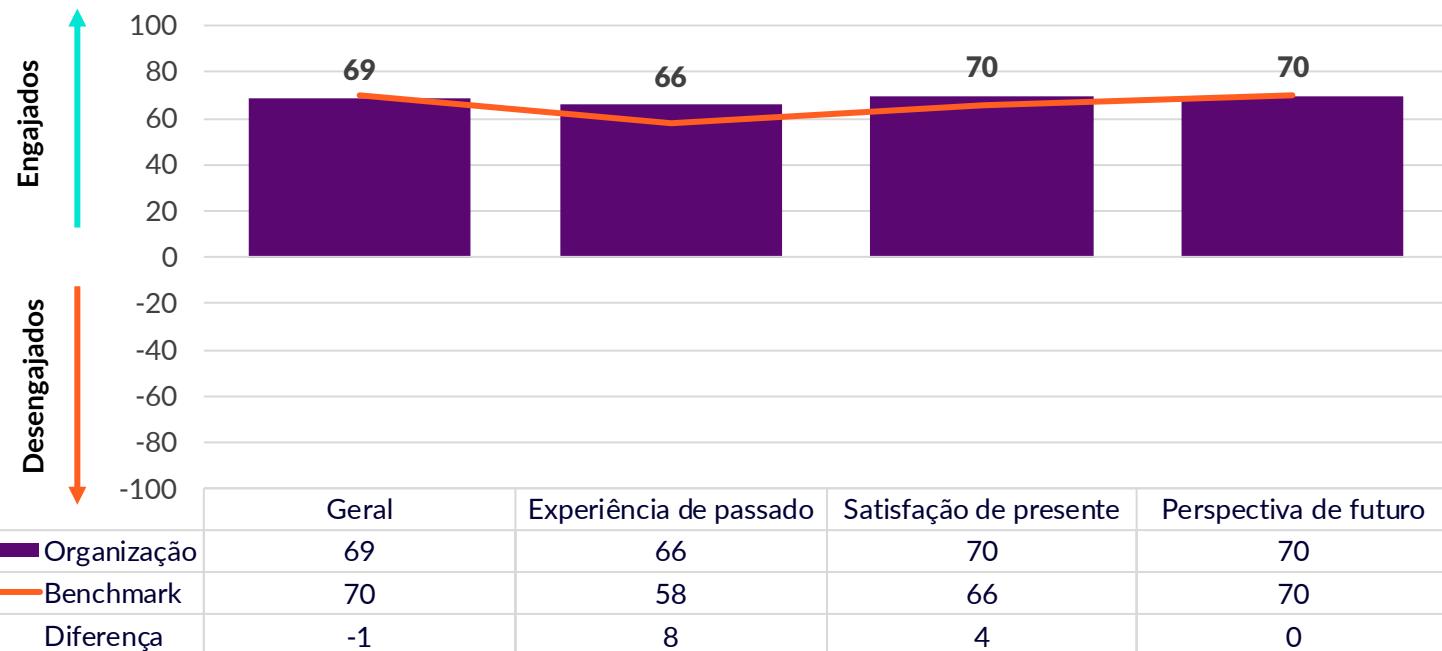
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Reputação - Clientes

Respondido por: 154 Clientes

Qual é o grau de reputação da marca perante às pessoas?



Benchmark: comparação com a média das Top Performance (linha laranja).
Significado: representa o grau de engajamento dos stakeholders a partir da Experiência, NPS e Perspectiva de Futuro.

Métrica: Engajamento = Respostas Positivas (%) - Respostas Negativas (%).
Classificação: Respostas entre 0 e 6 são consideradas como negativas; entre 7 e 8 como neutras; entre 9 e 10 como positivas



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura

Cultura organizacional

Valores

Narrativas

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

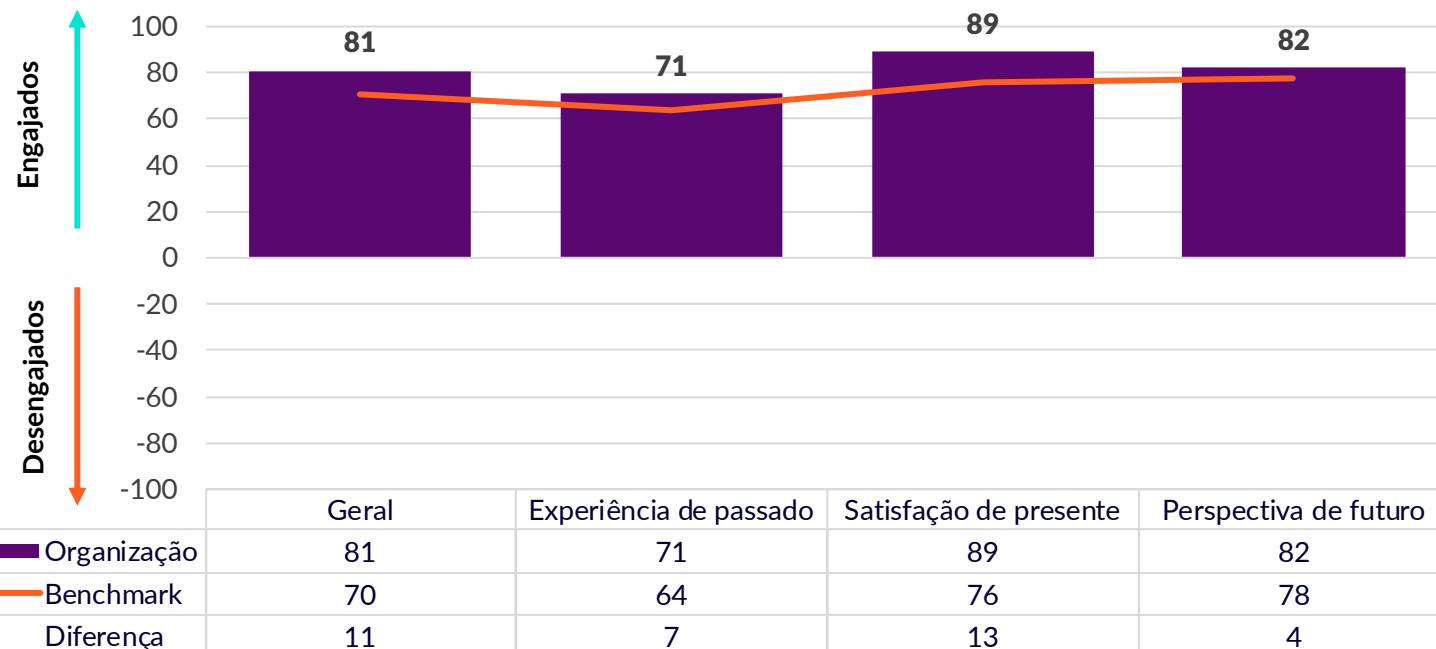
Mapa de narrativas

Principais narrativas

Reputação - Parceiros

Respondido por: 46 Parceiros

Qual é o grau de reputação da marca perante às pessoas?



Benchmark: comparação com a média das Top Performance (linha laranja).
Significado: representa o grau de engajamento dos stakeholders a partir da Experiência, NPS e Perspectiva de Futuro.

Métrica: Engajamento = Respostas Positivas (%) - Respostas Negativas (%).
Classificação: Respostas entre 0 e 6 são consideradas como negativas; entre 7 e 8 como neutras; entre 9 e 10 como positivas



Reputação - Sociedade

Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação geral

Reputação

Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura

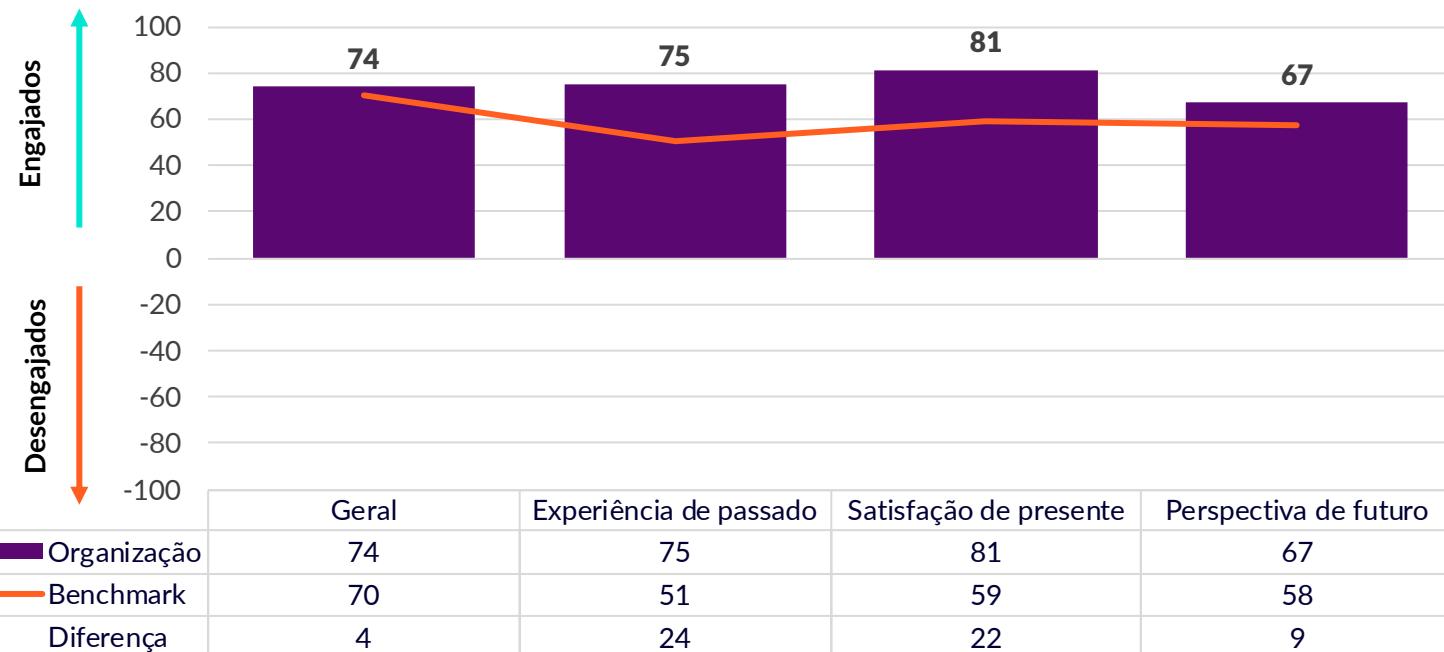
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 49 Sociedade

Qual é o grau de reputação da marca perante às pessoas?



Benchmark: comparação com a média das Top Performance (linha laranja).
Significado: representa o grau de engajamento dos stakeholders a partir da Experiência, NPS e Perspectiva de Futuro.

Métrica: Engajamento = Respostas Positivas (%) - Respostas Negativas (%).
Classificação: Respostas entre 0 e 6 são consideradas como negativas; entre 7 e 8 como neutras; entre 9 e 10 como positivas



Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Reputação

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas Mapa de narrativas

Principais narrativas

Alternativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Geral	7	3	7	5	13	36	47	131	360	659	2374

Experiência (Passado)

Satisfação (Presente)

Perspectiva (Futuro)

Liderança	0	0	1	0	0	3	6	7	31	64	254
Experiência (Passado)	0	0	1	0	0	1	2	2	16	31	69

Satisfação (Presente)

Perspectiva (Futuro)

Colaboradores	2	1	2	2	9	17	29	95	245	435	1692
Experiência (Passado)	0	0	0	1	4	8	8	44	126	183	469

Satisfação (Presente)

Perspectiva (Futuro)

Significado: representa o grau de engajamento dos stakeholders a partir da Experiência, NPS e Perspectiva de Futuro.

Métrica: Engajamento = Respostas Positivas (%) - Respostas Negativas (%).

Classificação: Respostas entre 0 e 6 são consideradas como negativas; entre 7 e 8 como neutras; entre 9 e 10 como positivas



Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Reputação**Dados respondentes**

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas Mapa de narrativas

Principais narrativas

Reputação

Respondido por: 154 Clientes 46 Parceiros 49 Sociedade

Qual é o grau de reputação da marca perante às pessoas?

Total de respostas obtidas, considerando a somatória de experiência, indicação e perspectiva de futuro.

		Alternativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Clientes	5	2	3	3	2	8	6	18	66	108	241
Princípios	Estratégia de valor	Experiência (Passado)	1	0	2	0	1	2	3	8	25	38	74
	Cultura consciente	Satisfação (Presente)	2	1	1	2	1	2	1	4	21	33	86
	Aprendizado e mudança	Perspectiva (Futuro)	2	1	0	1	0	4	2	6	20	37	81
	Liderança consciente	Parceiros	0	0	0	0	1	2	3	8	6	15	103
	Resultado percebido	Experiência (Passado)	0	0	0	0	0	2	1	3	4	6	30
	Cultura organizacional	Satisfação (Presente)	0	0	0	0	0	0	1	3	0	6	36
Cultura	Valores	Perspectiva (Futuro)	0	0	0	0	1	0	1	2	2	3	37
	Qualidade das relações	Sociedade	0	0	1	0	1	6	3	3	12	37	84
	Desenvolvimento horizontal	Experiência (Passado)	0	0	0	0	0	2	1	1	5	13	27
	Desenvolvimento vertical	Satisfação (Presente)	0	0	0	0	1	1	1	1	2	13	30
Narrativas	Mapa de narrativas	Perspectiva (Futuro)	0	0	1	0	0	3	1	1	5	11	27
	Principais narrativas												

Significado: representa o grau de engajamento dos stakeholders a partir da Experiência, NPS e Perspectiva de Futuro.

Métrica: Engajamento = Respostas Positivas (%) - Respostas Negativas (%).

Classificação: Respostas entre 0 e 6 são consideradas como negativas; entre 7 e 8 como neutras; entre 9 e 10 como positivas



Princípios de Gestão

A arquitetura de composição do *Conscious Business Assessment*

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

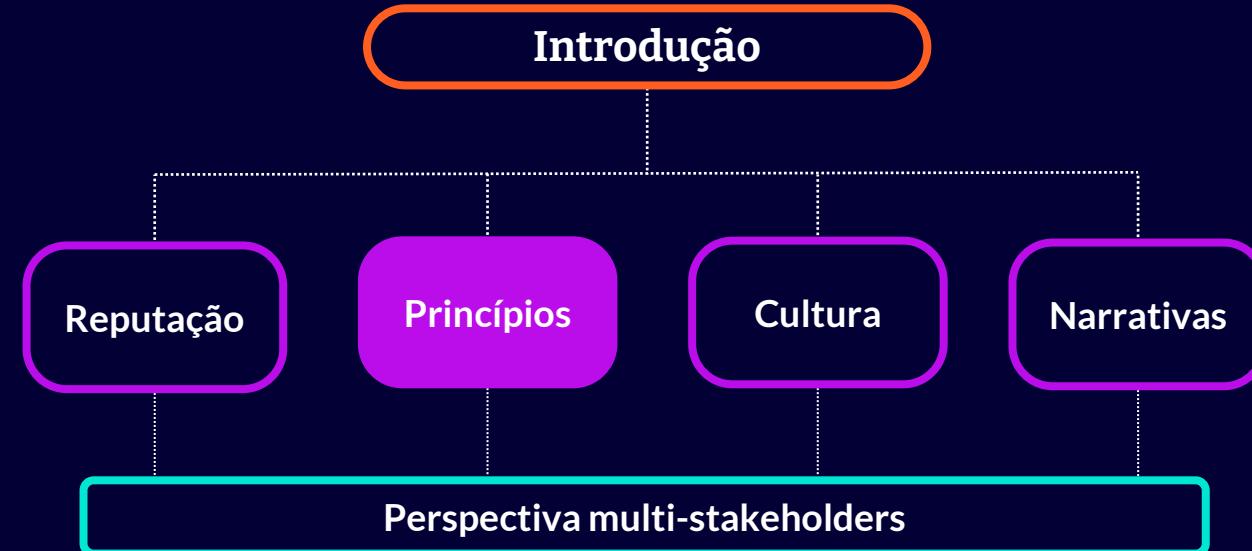
- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas



Princípios de Gestão

Mensuramos a qualidade de gestão a partir de cinco princípios de gestão, considerando a perspectiva os stakeholders internos da organização. Os constructos de análise dos princípios seguem uma abordagem integral de gestão, considerando a materialização de cada princípio na perspectiva individual, relacional e organizacional. Esta seção tem embasamento nas abordagens de Raj Sisodia, Frederic Laloux, Ken Wilber, Otto Scharmer, Don Beck e Marcelo Cardoso, existindo correlação estatística com a reputação da marca.



Princípios de gestão

Critérios de mensuração

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

Existe forte correlação entre esses **princípios e a percepção de valor** dos stakeholders. Eles podem ajudar a identificar **oportunidades estratégicas para ampliar o valor** gerado pelo negócio.

Propósito Maior

Expressa o significado e a intenção genuína que as pessoas atribuem ao seu papel, às relações e à visão de futuro do negócio.

Princípios

Liderança Consciente

expressa a atitude diária das lideranças para formar a cultura desejada que irá gerar valor compartilhado para os stakeholders.

Aprendizado e Mudança

Representa a capacidade da organização de aprender, inovar e desenvolver novas iniciativas de mudança.

Estratégia de Valor

Representa como a organização busca colocar seu propósito em prática, gerando valor para seus múltiplos stakeholders.

Cultura Consciente

Reflete o modelo mental, os comportamentos e o design organizacional utilizado para transformar a estratégia em resultados.



Princípios de gestão

Constructos de análise

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

Perspectiva

Individual (1P)

Relações (2P)

Organizacional (3P)

Propósito maior

Significado individual

Propósito compartilhado

Visão de futuro

Estratégia de valor

Performance individual

Valor compartilhado

Direcionador estratégico

Cultura consciente

Modelo mental

Vínculos afetivos

Design organizacional

Aprendizado e mudança

Aprendizado individual

Tomada de decisão

Execução de mudanças

Liderança consciente

Auto-consciência

Qualidade de escuta

Orientação coletiva



Princípios de gestão

Constructos de análise

Introdução	Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
------------	---

Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
-----------	--

Princípios	Visão geral dos princípios	Avaliação	Organização (A)	Benchmark (B)	Diferença (A - B)	
		Princípios de Gestão	Avaliação Geral	71	-2	
	Propósito maior		Propósito Maior	71	74	-3
	Estratégia de valor		Estratégia de Valor	67	70	-3
	Cultura consciente		Cultura Consciente	71	71	0
	Aprendizado e mudança		Aprendizado e Mudança	69	68	1
	Liderança consciente		Liderança Consciente	66	74	-8
	Resultado percebido					
Cultura	Cultura organizacional	Perspectiva	Individual (1P)	58	68	-11
	Valores		Relacional (2P)	63	70	-7
	Qualidade das relações		Organizacional (3P)	62	61	1
	Desenvolvimento horizontal					
Narrativas	Desenvolvimento vertical					
	Mapa de narrativas					
	Principais narrativas					

Resultado da avaliação nos princípios



Princípios de gestão

Visão da avaliação geral nos cinco princípios

Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

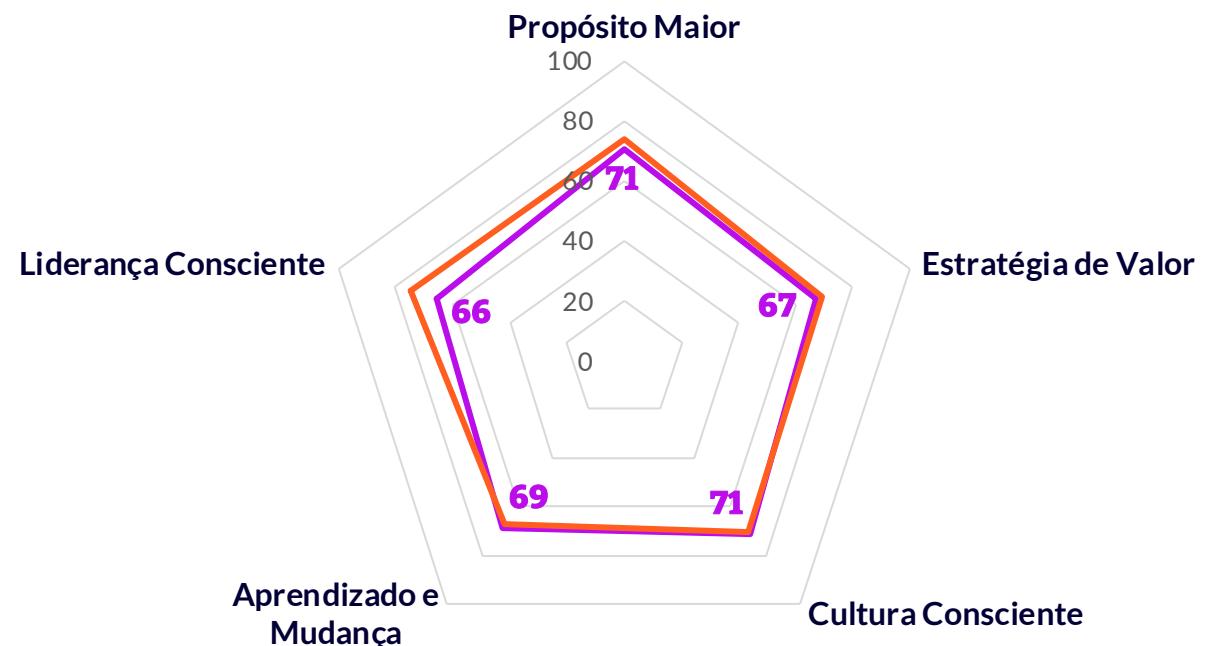
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Legenda: Organização Benchmark



Significado: maturidade organizacional com base nos cinco princípios.

Métrica: média da somatória de questões (prática e eficácia) em cada princípio.

Classificação: questões de prática e eficácia em cada princípio são analisadas de 0% a 100% da pontuação.



Princípios de gestão

Constructos de análise

		Avaliação	Organização (A)	Benchmark (B)	Diferença (A - B)
Introdução	Carta ao leitor				
	Comentários gerais				
	Dados demográficos				
Reputação	Reputação geral				
	Reputação por Stakeholder	Perspectiva Individual (1P)			
	Dados respondentes	Significado individual	63	65	-2
		Performance individual	46	68	-22
		Modelo Mental	64	68	-4
		Aprendizado individual	53	62	-9
		Auto-consciência	63	78	-16
Princípios	Visão geral dos princípios				
	Propósito maior	Perspectiva Relacional (2P)			
	Estratégia de valor	Propósito compartilhado	63	73	-10
	Cultura consciente	Valor compartilhado	63	64	-1
	Aprendizado e mudança	Vínculos afetivos	66	69	-3
	Liderança consciente	Tomada de decisão	64	63	1
	Resultado percebido	Qualidade de escuta	60	81	-21
Cultura	Cultura organizacional	Perspectiva Organizacional (3P)			
	Valores	Visão de futuro	61	65	-4
	Qualidade das relações	Direcionador estratégico	75	55	20
	Desenvolvimento horizontal	Design organizacional	62	63	-1
	Desenvolvimento vertical	Execução de mudanças	66	62	4
Narrativas	Mapa de narrativas	Orientação coletiva	48	60	-12
	Principais narrativas				



Princípios de gestão

Visão geral na perspectiva individual (1P), relacional (2P) e organizacional (3P)

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

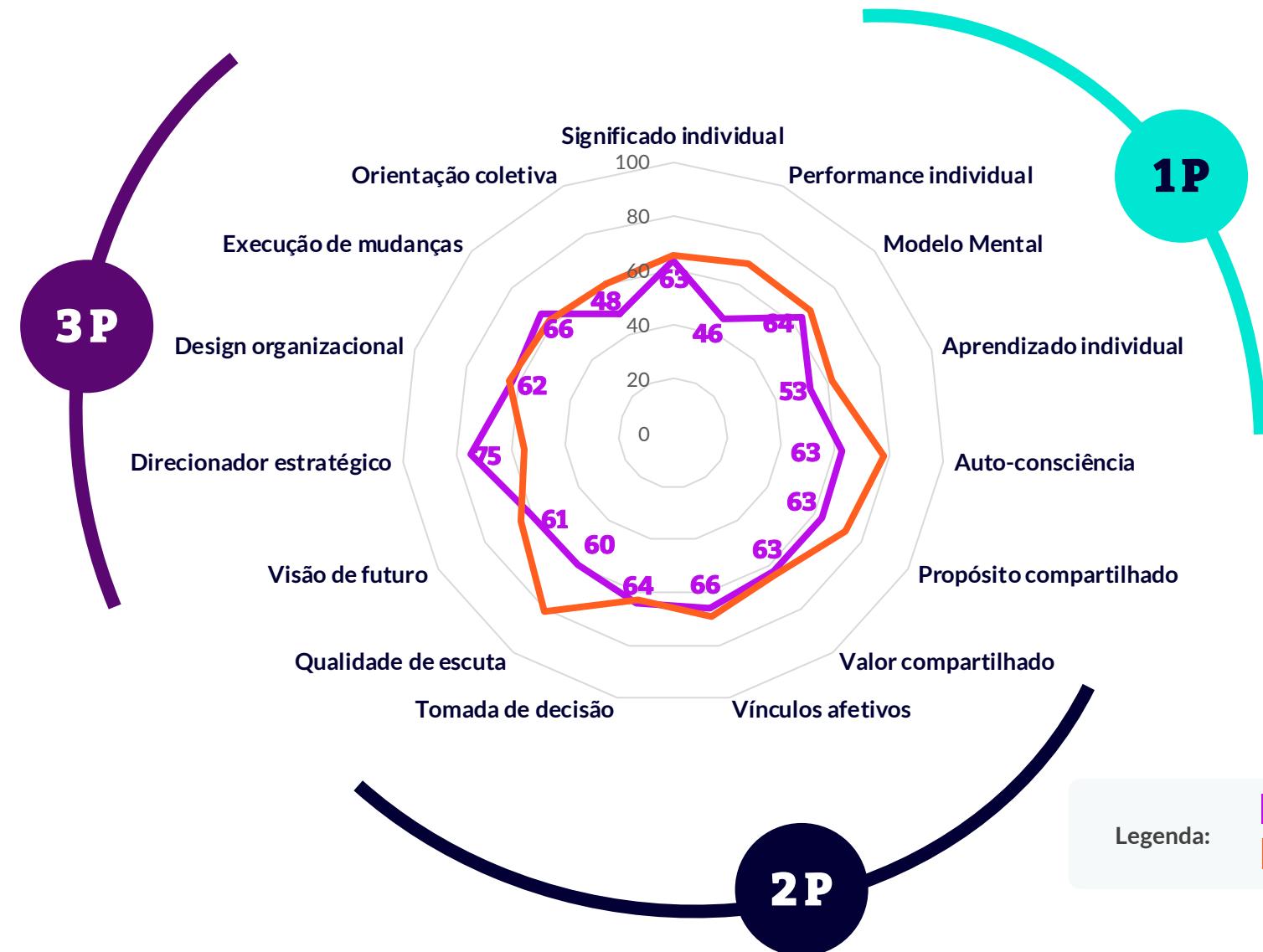
- Visão geral dos princípios**
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas



Legenda:

- Organização
- Benchmark



Princípios de gestão

Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

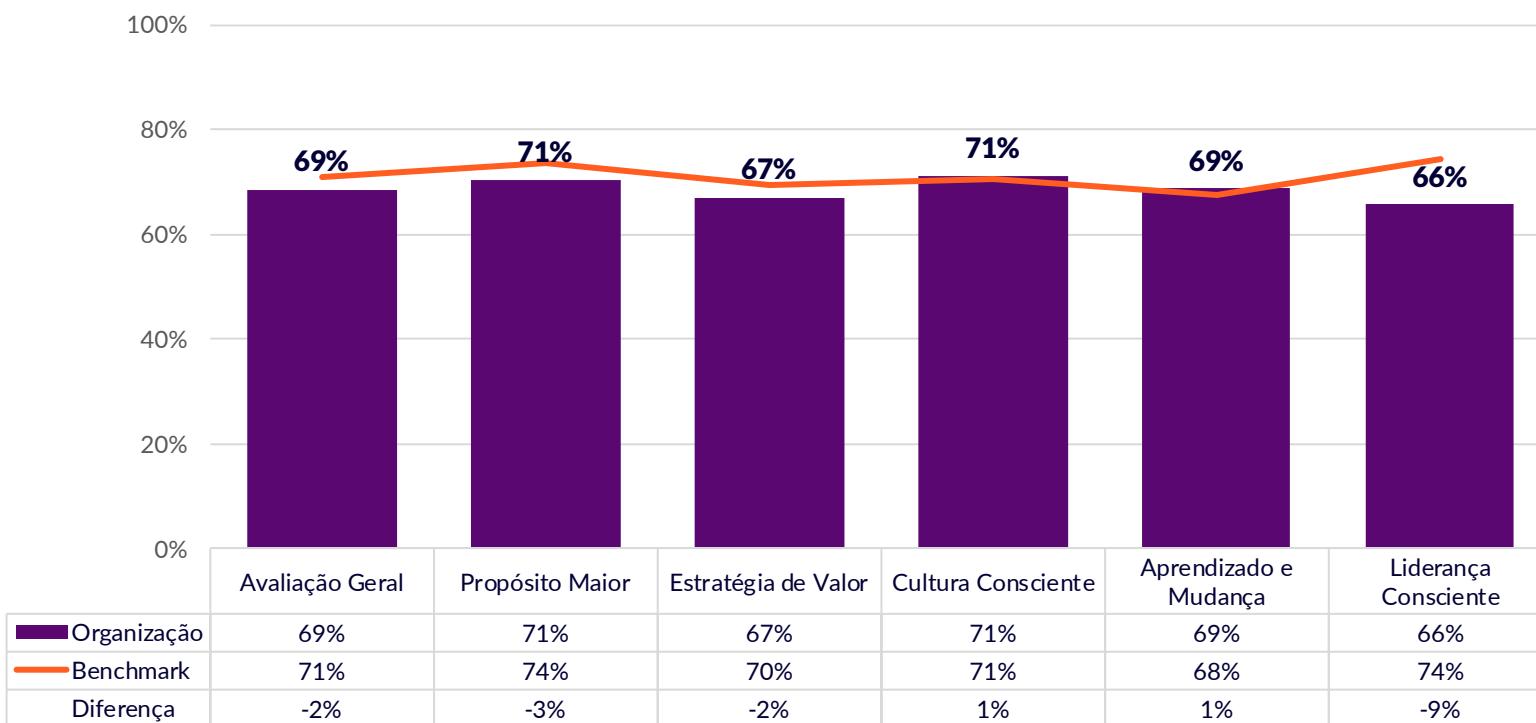
Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Avaliação geral dos princípios



Benchmark: comparação com a média das Top Performance (linha laranja).

Significado: maturidade organizacional com base nos cinco princípios.

Escala: 0% (baixo nível de maturidade) a 100% (alto nível de maturidade).

Métrica: média da somatória de questões (prática e eficácia) em cada princípio.

Classificação: questões de prática e eficácia em cada princípio.



Propósito maior

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional

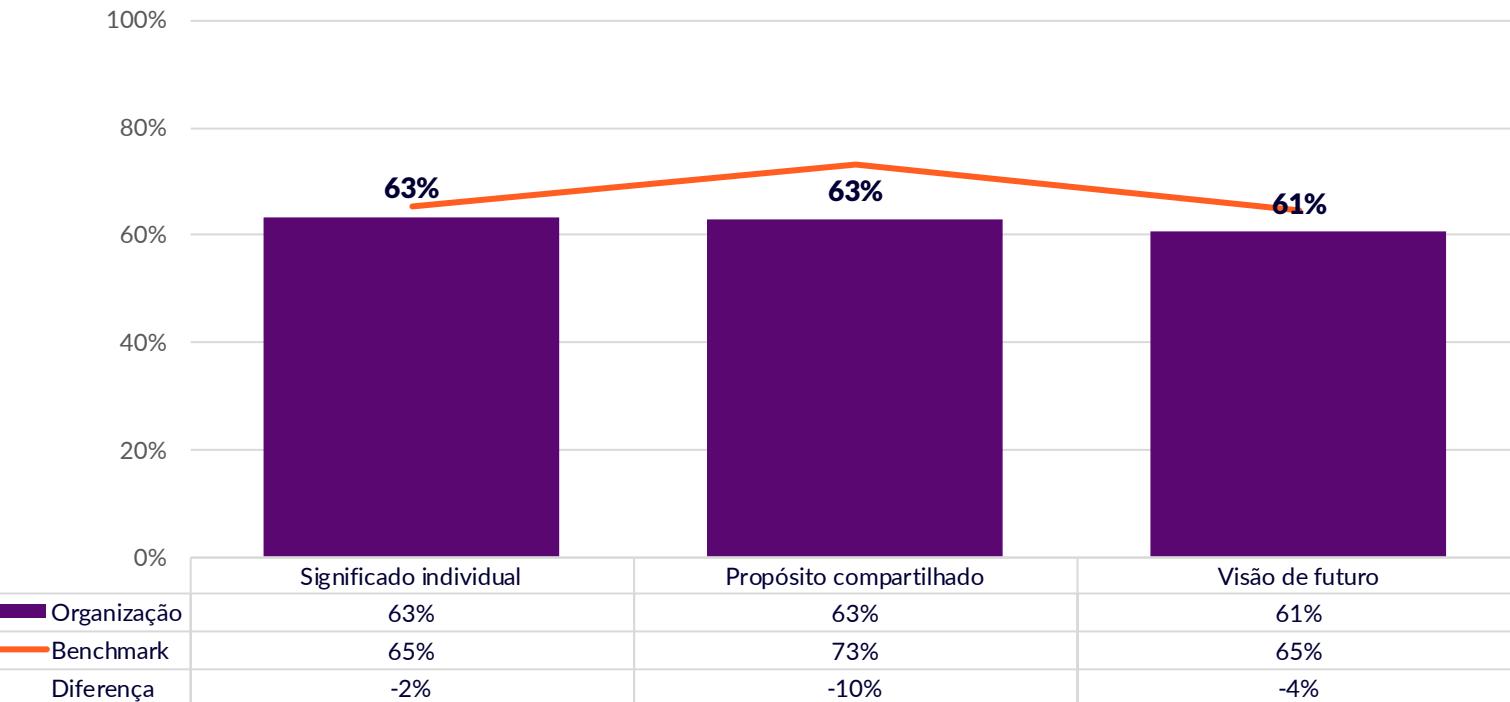
Valores

Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Como as pessoas percebem o propósito da organização?



Significado: maturidade organizacional no princípio de gestão a partir da percepção dos stakeholders de como ele é colocado em prática.

Métrica: % média do resultado obtido em cada questão de acordo com a respectiva escala de avaliação ("0 a 100" ou "-100 a +100").

Classificação: questões de prática são relacionadas a alternativas aleatórias de "1 a 5" (sendo 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente).



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente

Princípios
Resultado percebido

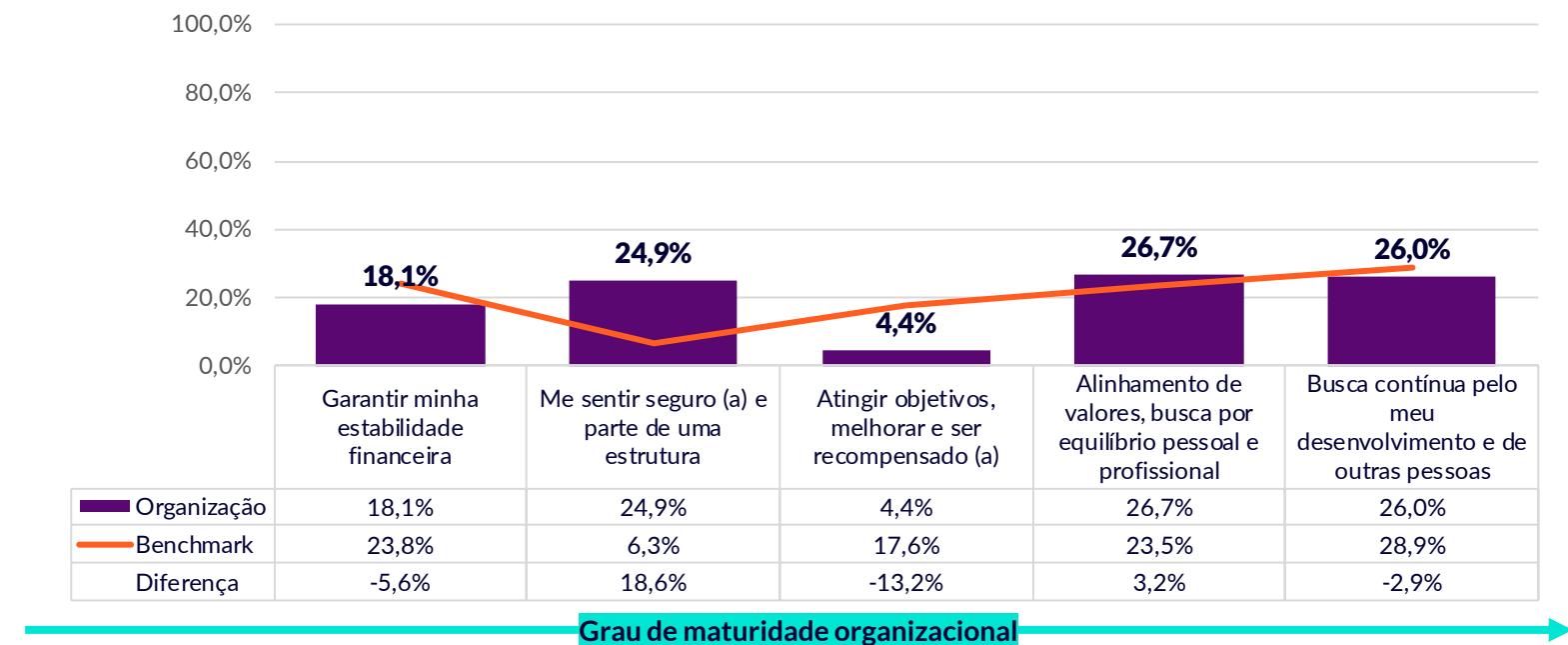
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Significado individual

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Qual a sua motivação em trabalhar na organização?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre o significado do trabalho.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Propósito compartilhado

Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura

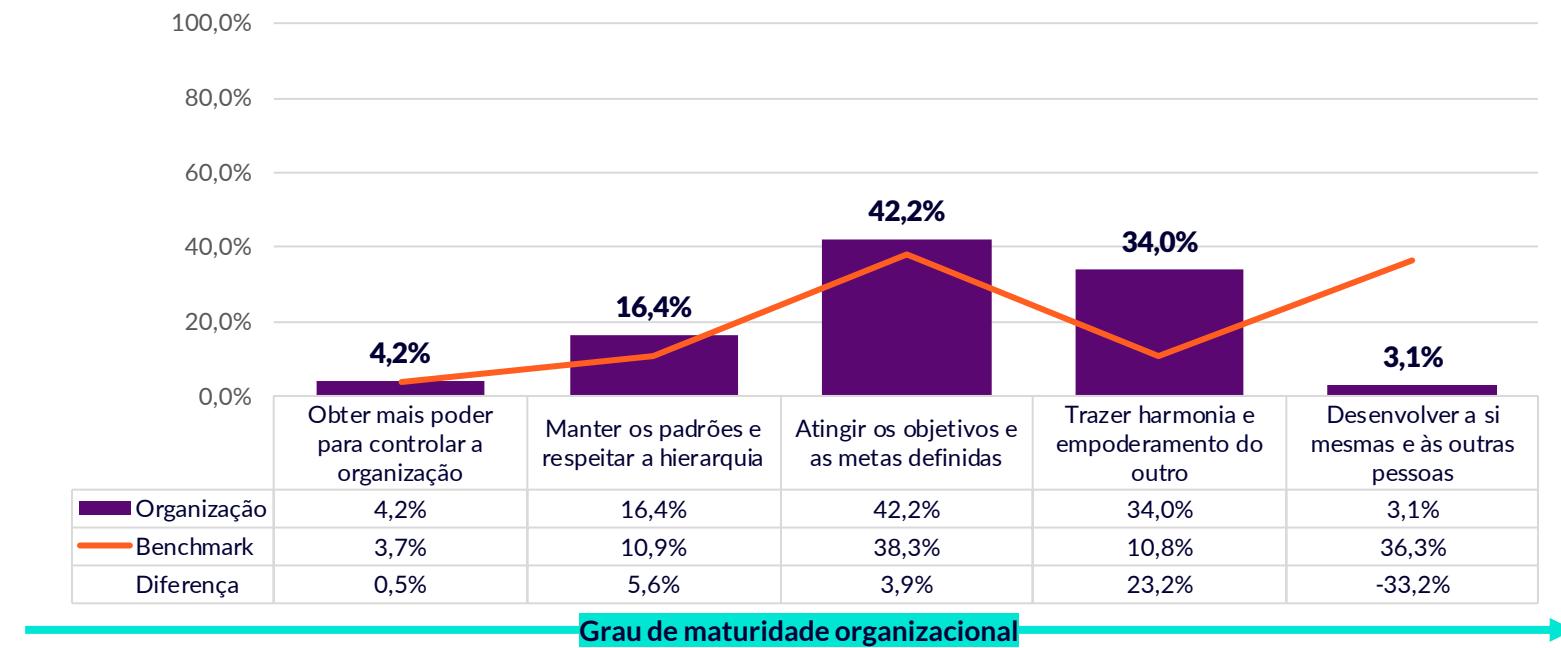
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Na sua opinião, qual o objetivo das pessoas em se relacionarem umas com as outras?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre o propósito compartilhado nas relações.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Visão de futuro

Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

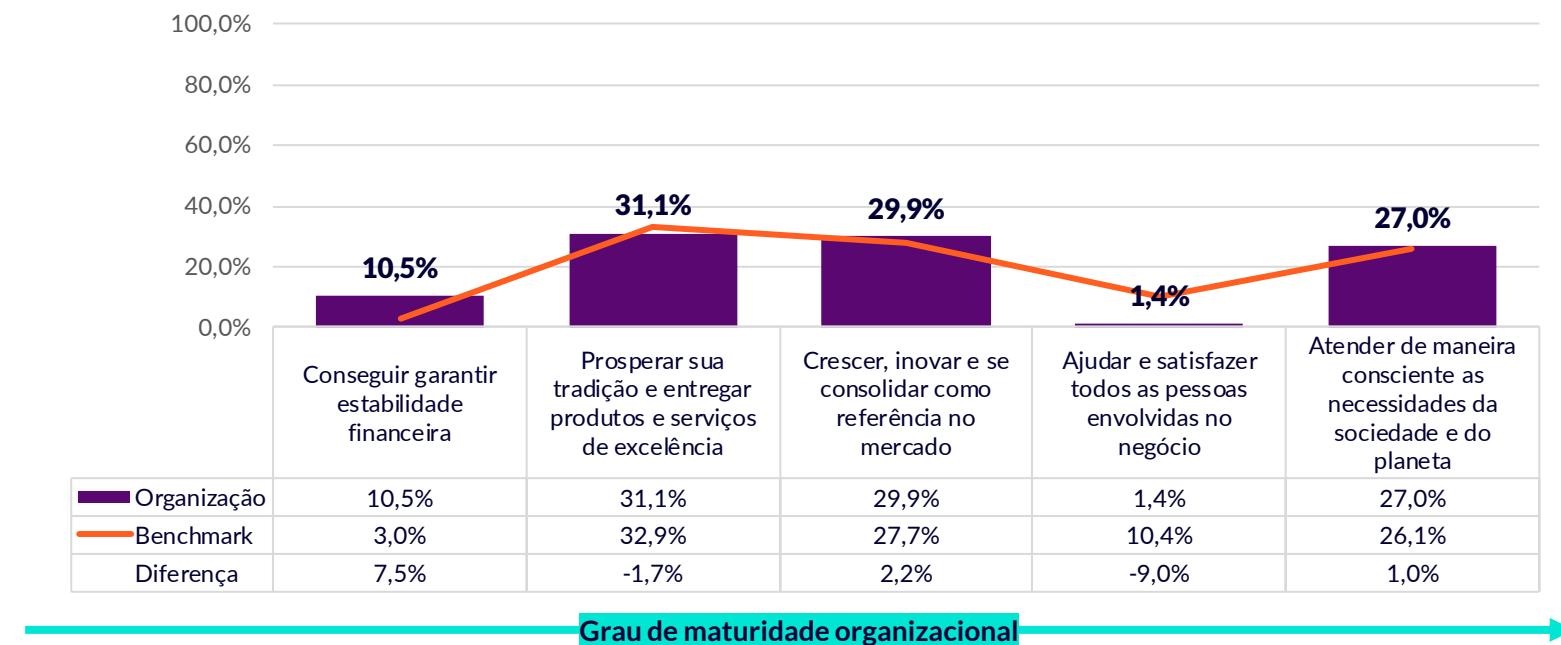
Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

O que representa melhor o verdadeiro propósito da organização?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre a visão de futuro da organização.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Estratégia de valor

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior

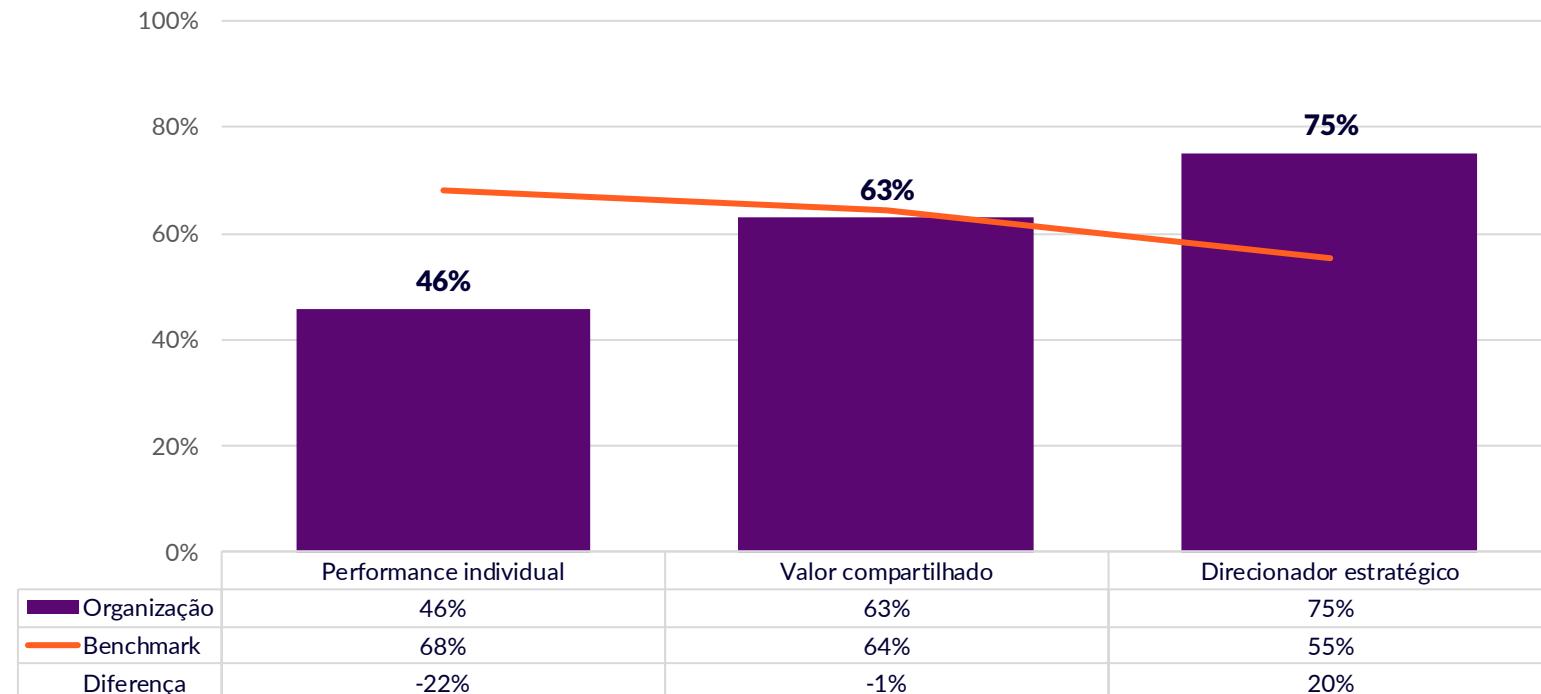
Estratégia de valor
Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores
Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Como as pessoas percebem a estratégia de valor da organização?



Significado: maturidade organizacional no princípio de gestão a partir da percepção dos stakeholders de como ele é colocado em prática.

Métrica: % média do resultado obtido em cada questão de acordo com a respectiva escala de avaliação ("0 a 100" ou "-100 a +100").

Classificação: questões de prática são relacionadas a alternativas aleatórias de "1 a 5" (sendo 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente).



Performance individual

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior

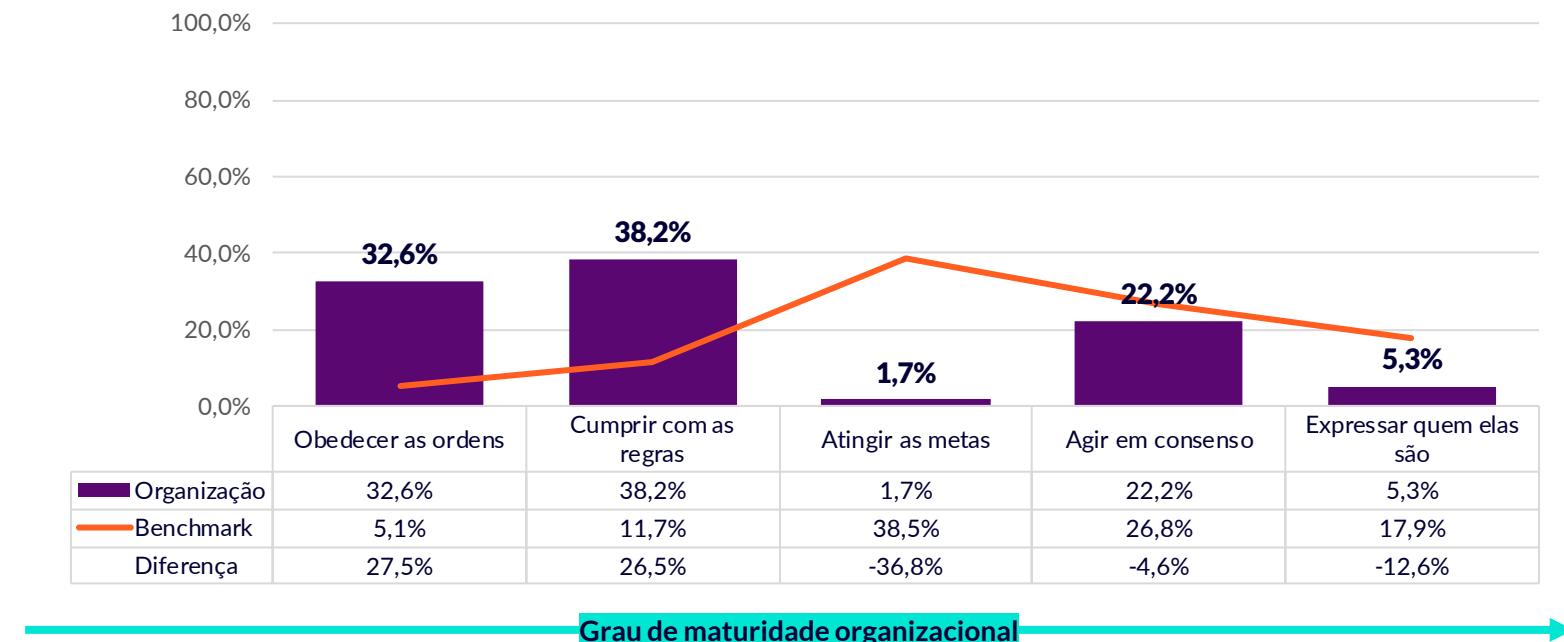
Estratégia de valor
Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

O que é mais esperado que as pessoas façam na organização?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre os direcionadores de performance individual.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura

Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

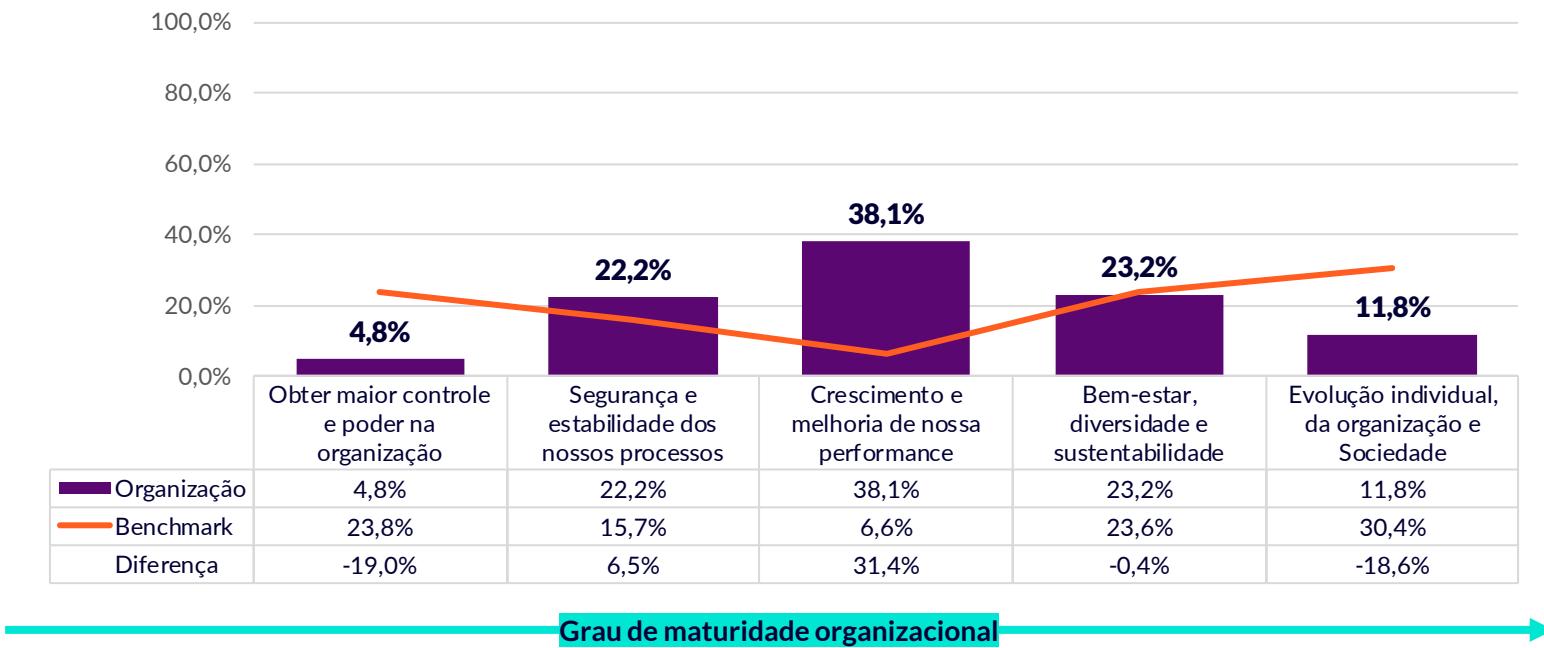
Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Valor compartilhado

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Quando estão em equipe, qual resultado final as pessoas buscam atingir?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre os direcionadores da geração de valor compartilhado nas relações.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior

Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança

Princípios
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

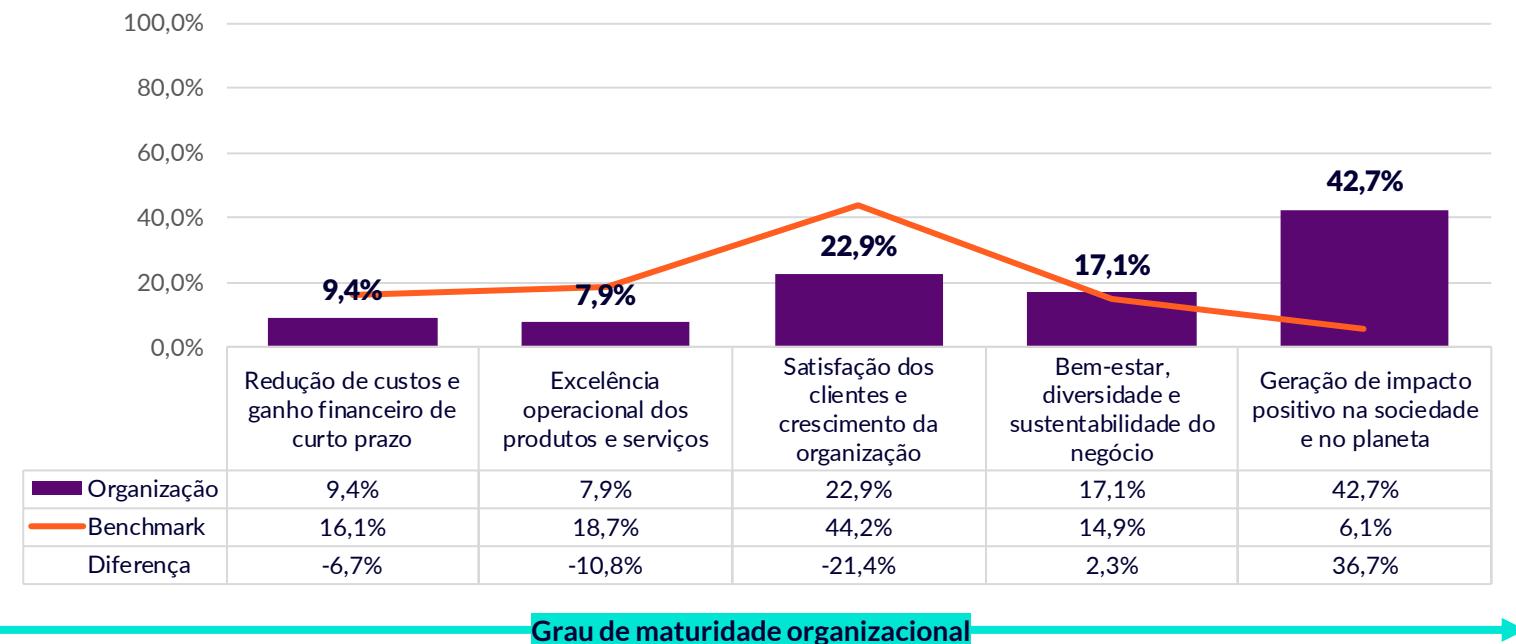
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Direcionador estratégico

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

O que melhor representa o foco estratégico da organização?



Significado: percepção das lideranças sobre os direcionadores estratégicos da organização.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Cultura consciente

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura
Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

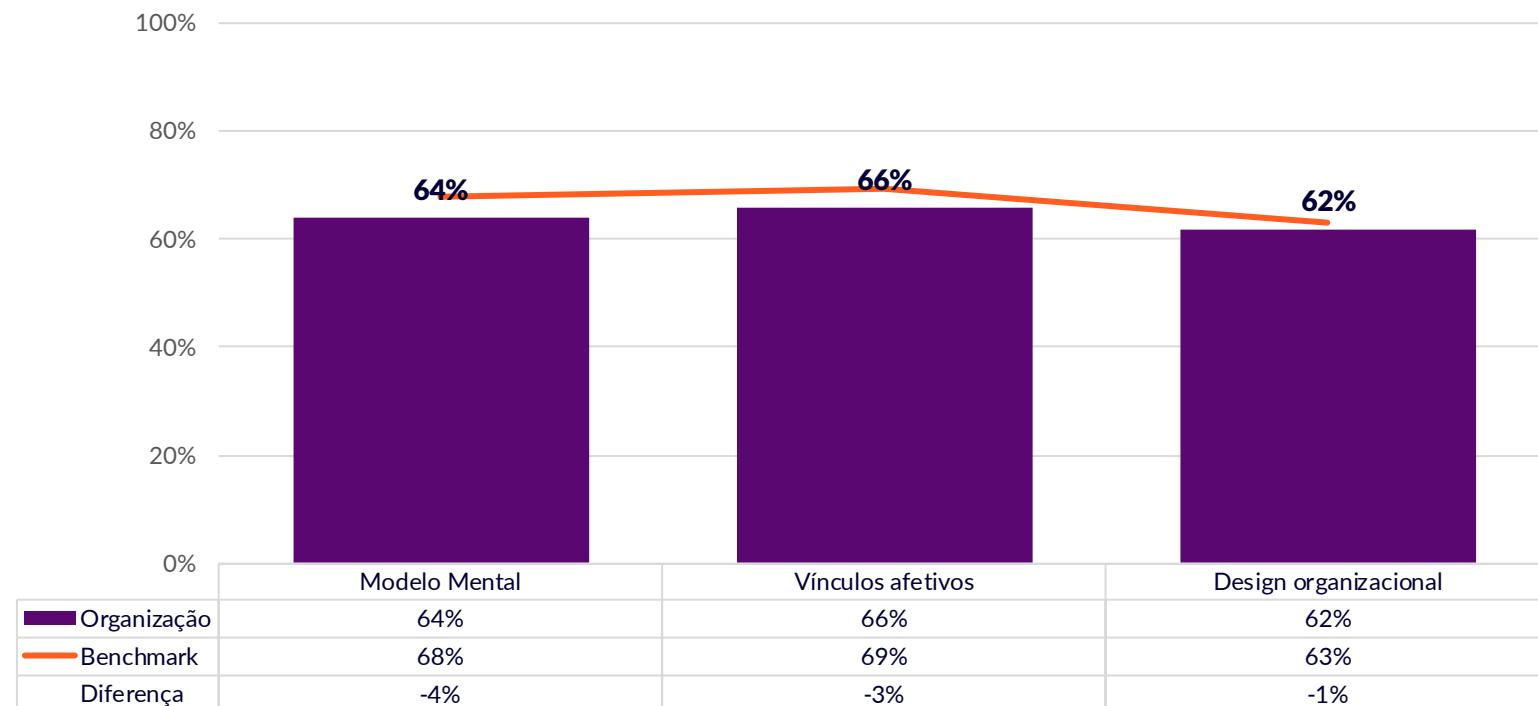
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas

Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Como as pessoas percebem a cultura consciente da organização?



Significado: maturidade organizacional no princípio de gestão a partir da percepção dos stakeholders de como ele é colocado em prática.

Métrica: % média do resultado obtido em cada questão de acordo com a respectiva escala de avaliação ("0 a 100" ou "-100 a +100").

Classificação: questões de prática são relacionadas a alternativas aleatórias de "1 a 5" (sendo 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente).



Modelo mental

Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

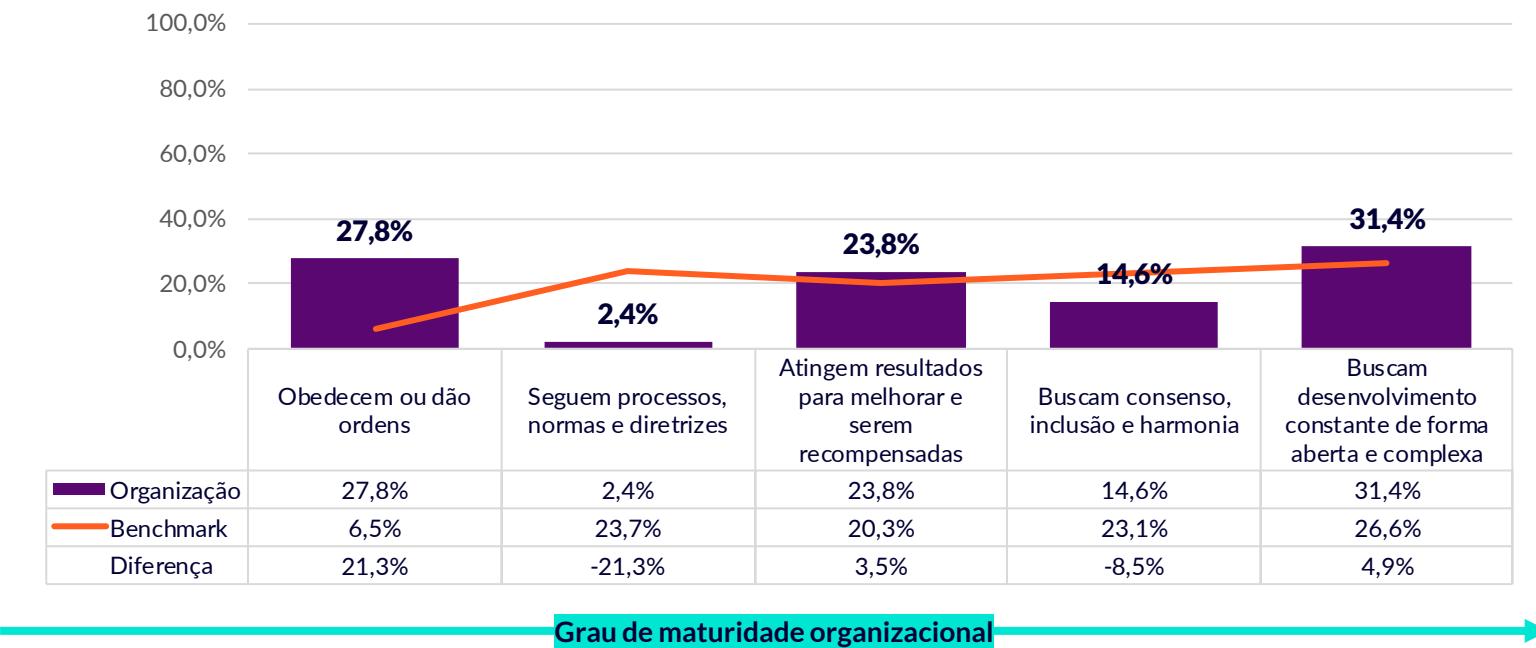
Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

O que você percebe que as pessoas mais fazem na organização?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre o modelo mental predominante na organização.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Vínculos afetivos

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

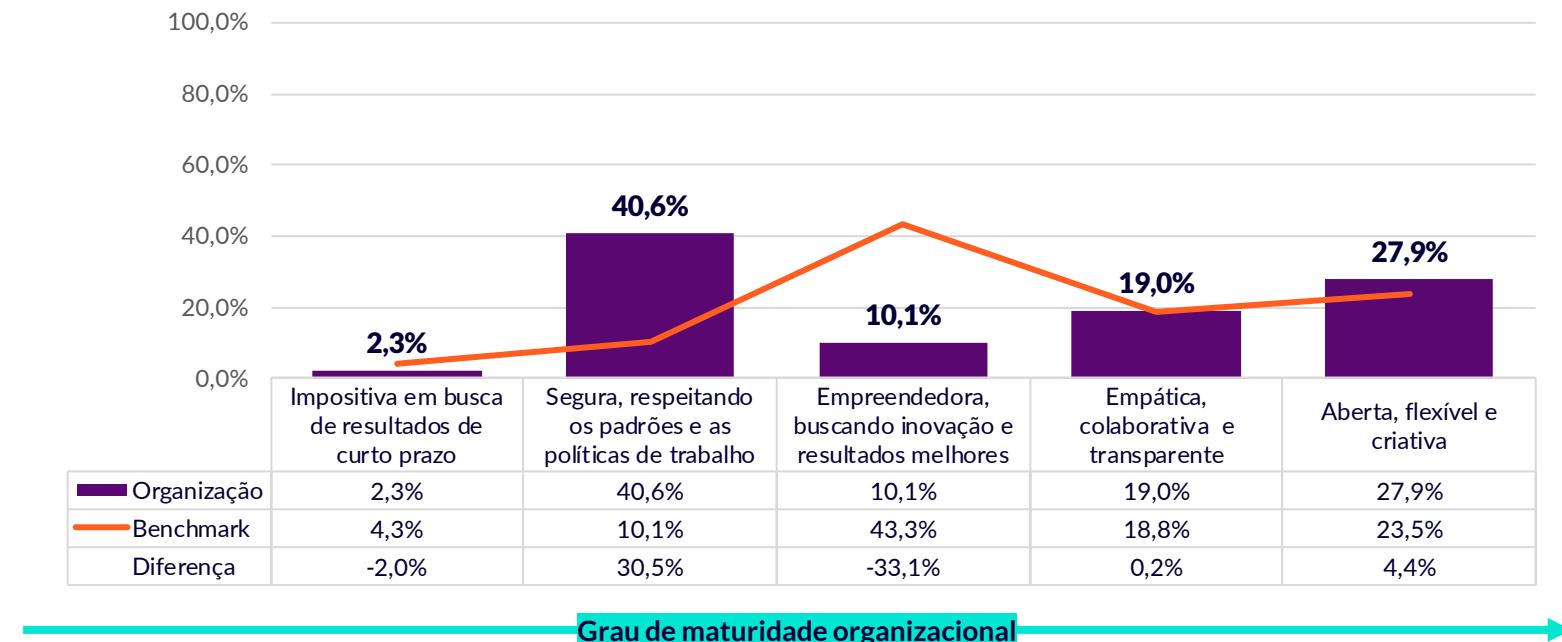
Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

As pessoas da organização se relacionam de forma...



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre os vínculos afetivos na organização.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Design organizacional

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

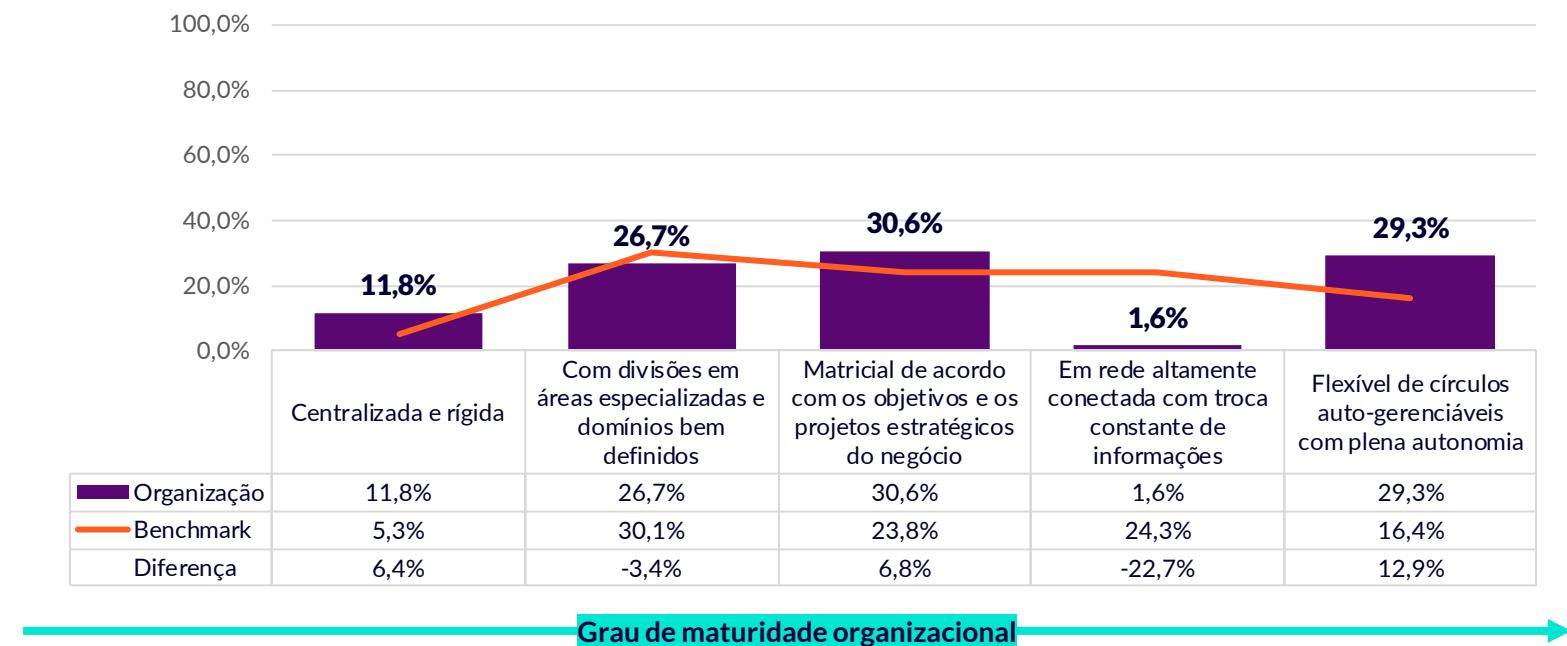
Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Em sua opinião, como você definiria a estrutura da organização?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre o design organizacional.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Aprendizado e mudança

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior

Estratégia de valor
Cultura consciente

Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

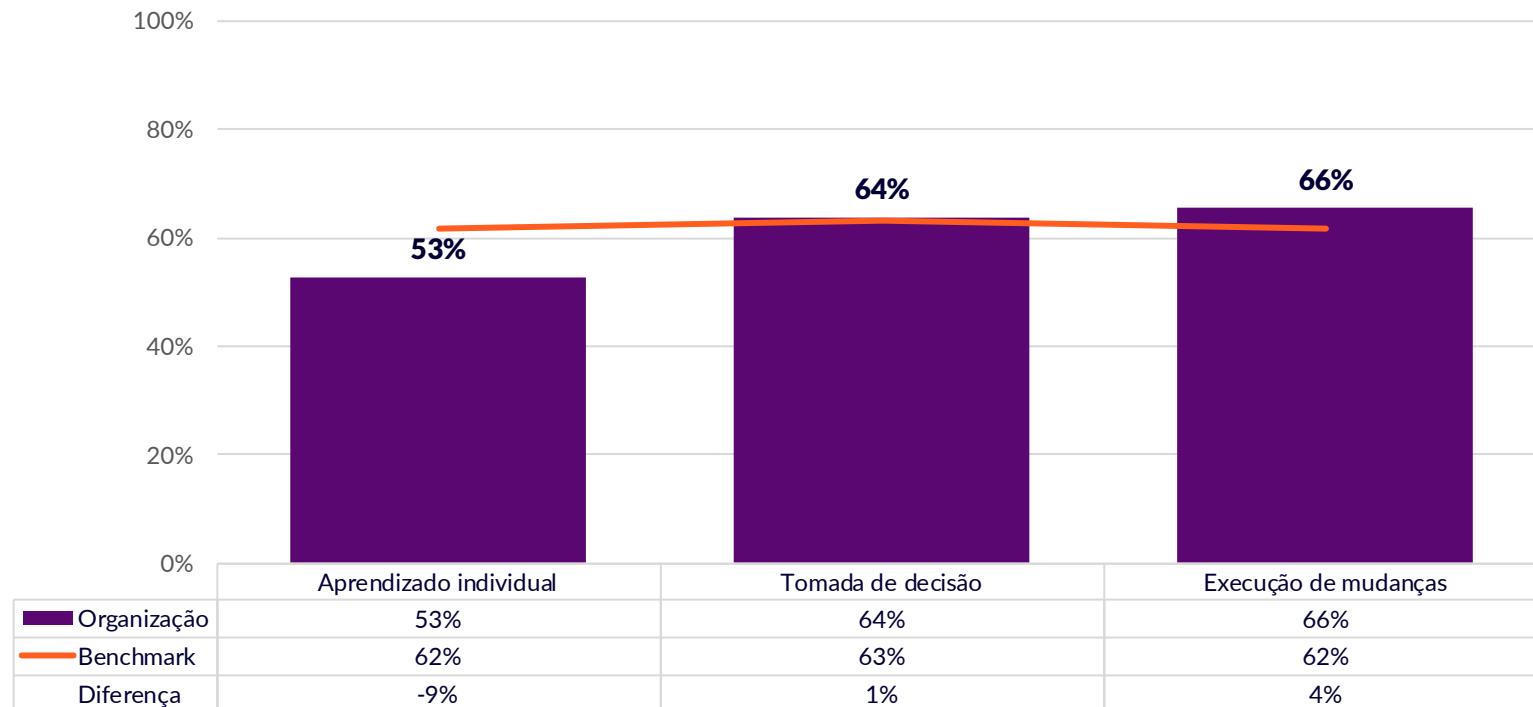
Cultura organizacional
Valores

Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Como as pessoas percebem o aprendizado e mudança da organização?



Significado: maturidade organizacional no princípio de gestão a partir da percepção dos stakeholders de como ele é colocado em prática.

Métrica: % média do resultado obtido em cada questão de acordo com a respectiva escala de avaliação ("0 a 100" ou "-100 a +100").

Classificação: questões de prática são relacionadas a alternativas aleatórias de "1 a 5" (sendo 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente).



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

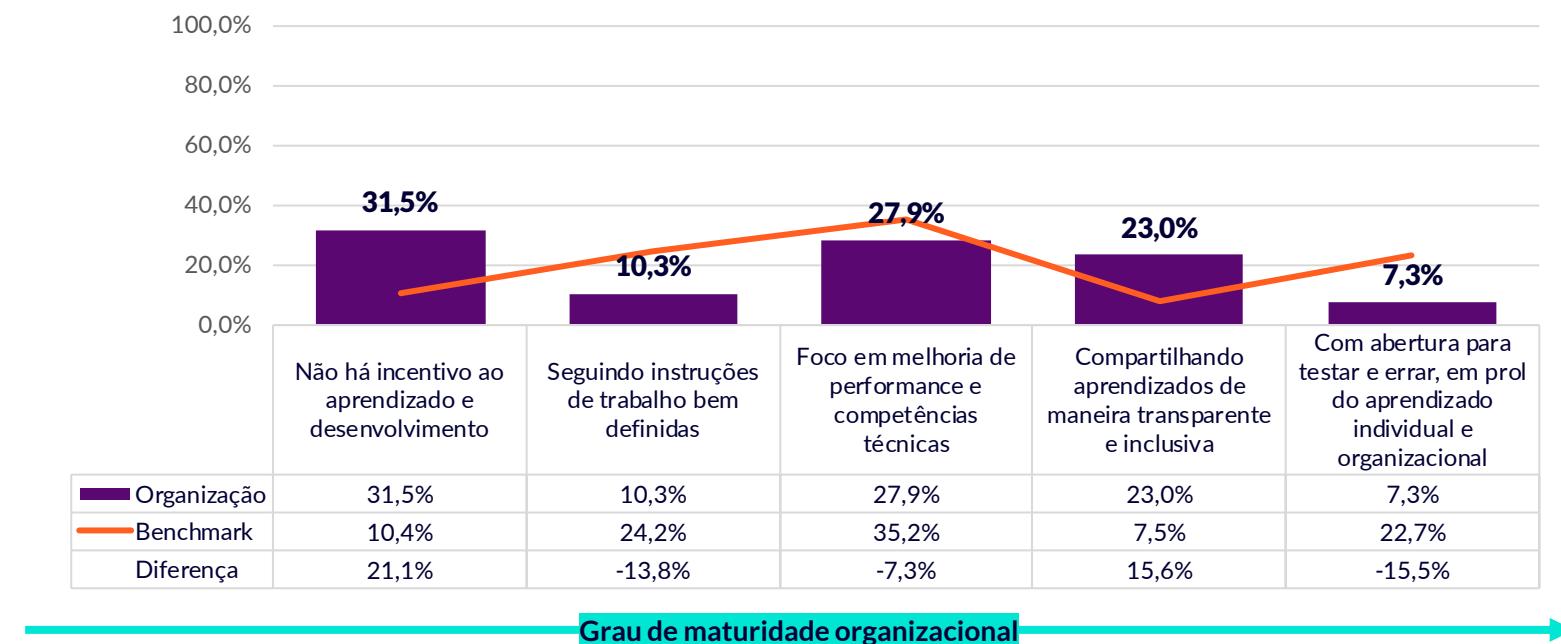
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Aprendizado individual

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Como você percebe que as pessoas aprendem e se desenvolvem na organização?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre o processo de aprendizado na organização.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

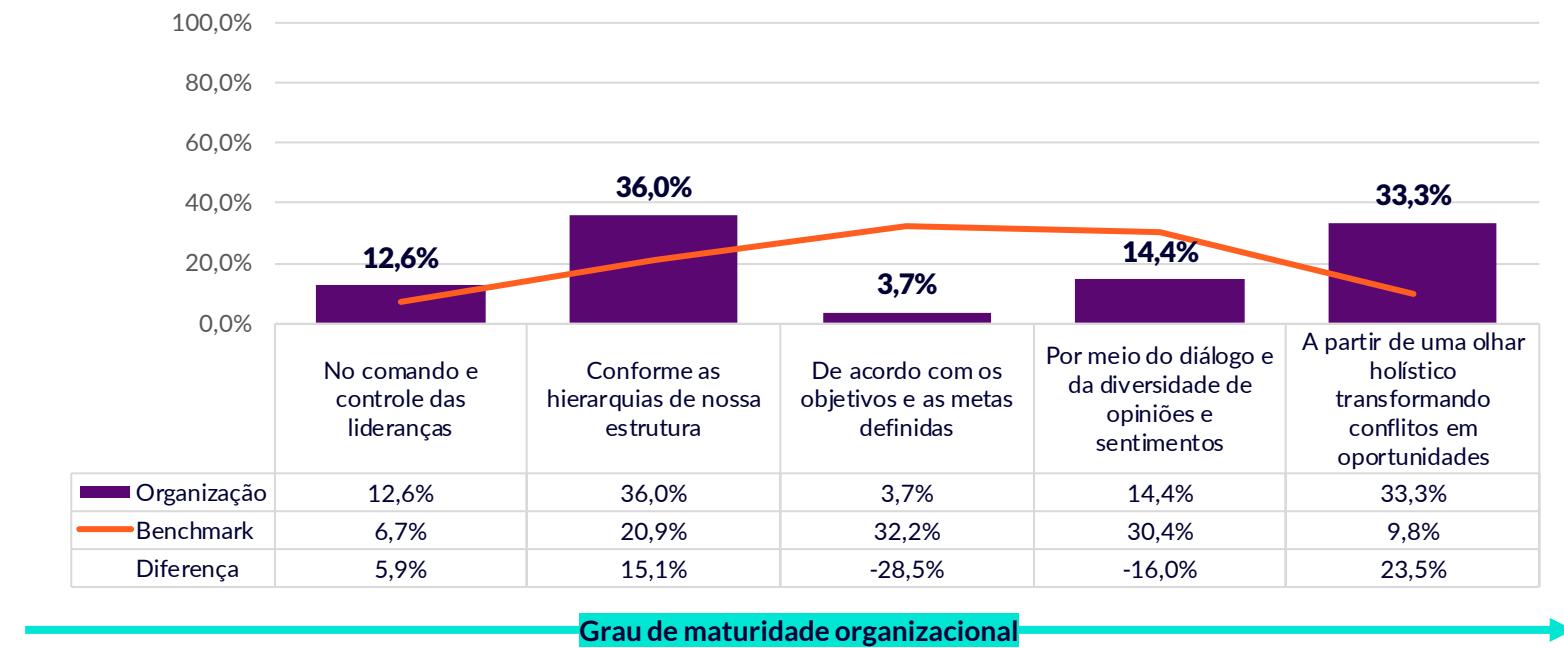
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Tomada de decisão

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Em sua opinião, como são tomadas as decisões na organização?



Significado: percepção das lideranças sobre o processo de tomada de decisão na organização.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Execução de mudanças

Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura

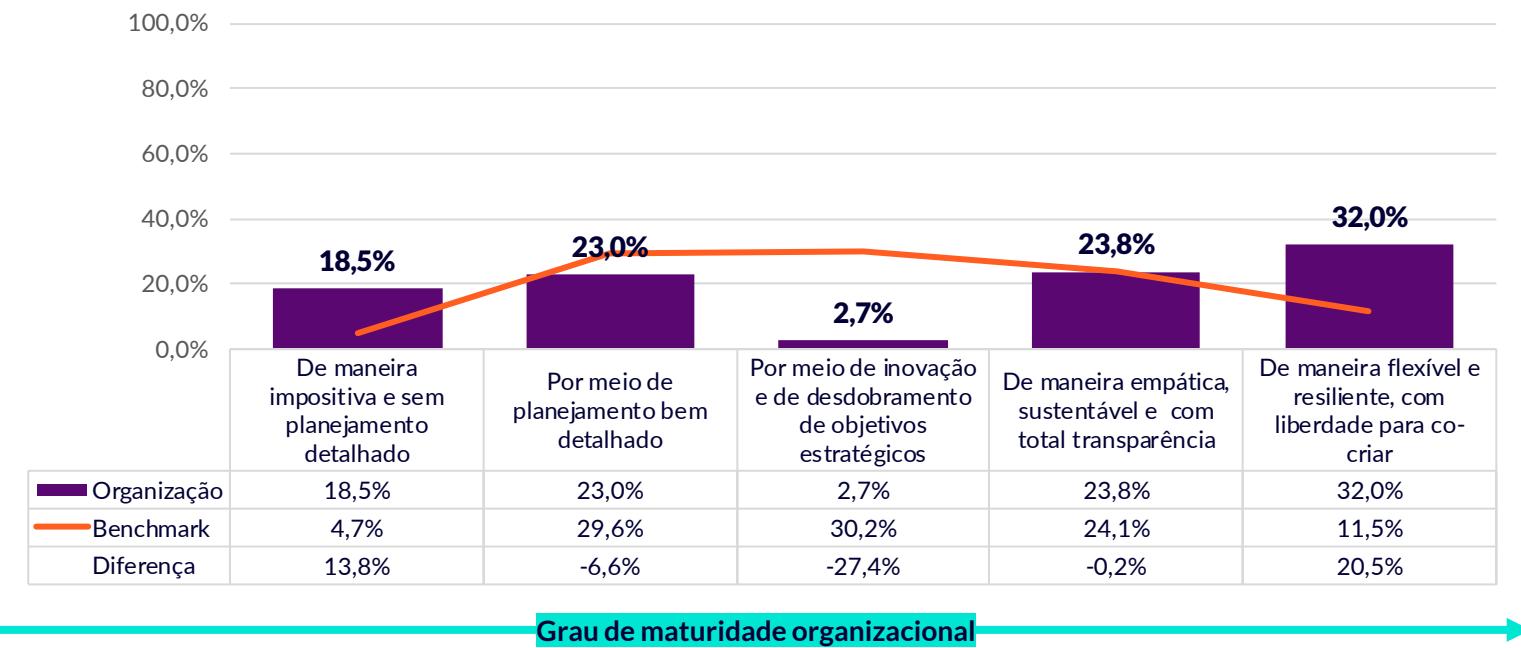
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

De que modo os projetos e as mudanças ocorrem na organização?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre como os projetos e as mudanças ocorrem na prática.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Liderança consciente

Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura

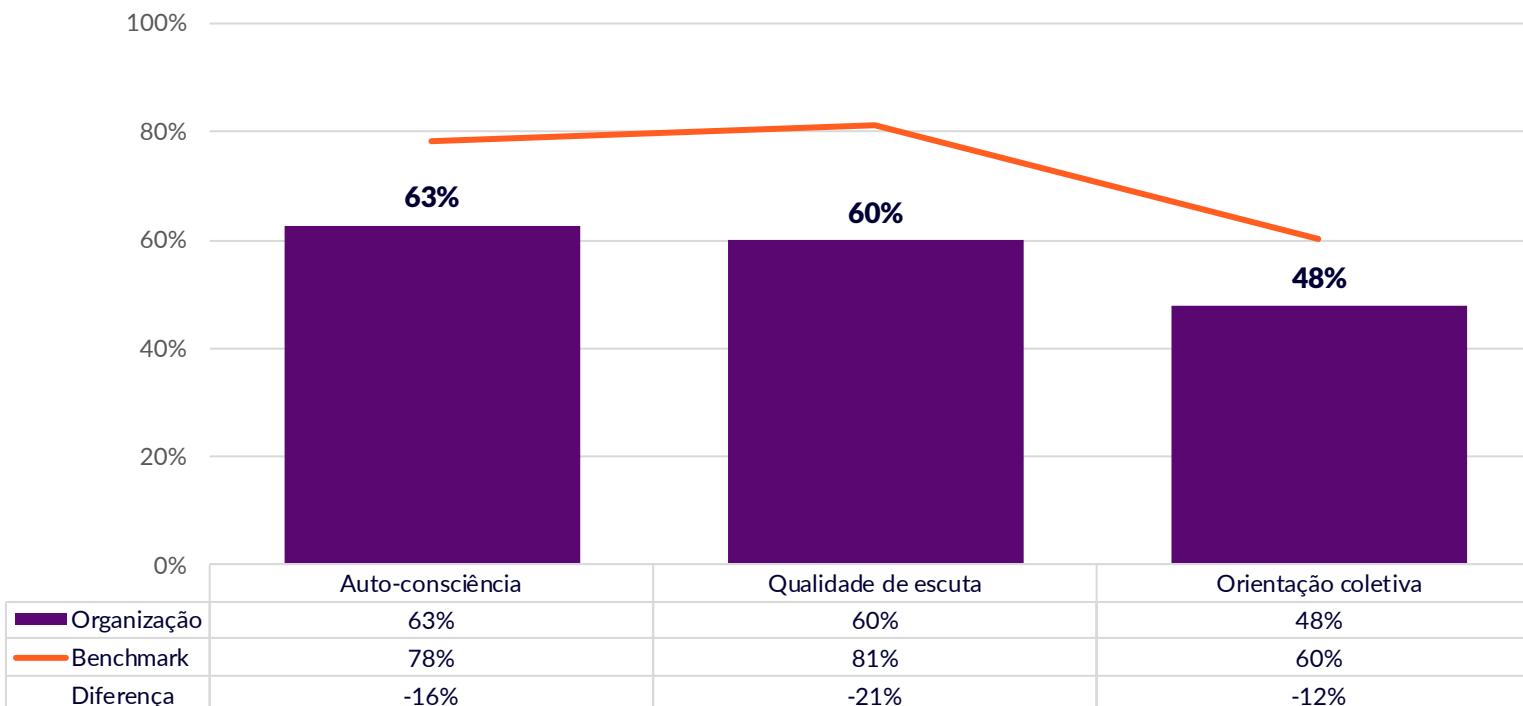
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Como as pessoas percebem a liderança consciente da organização?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre o processo de tomada de decisão na organização.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



FOCO

Carta ao leitor
Introdução
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança

Liderança consciente

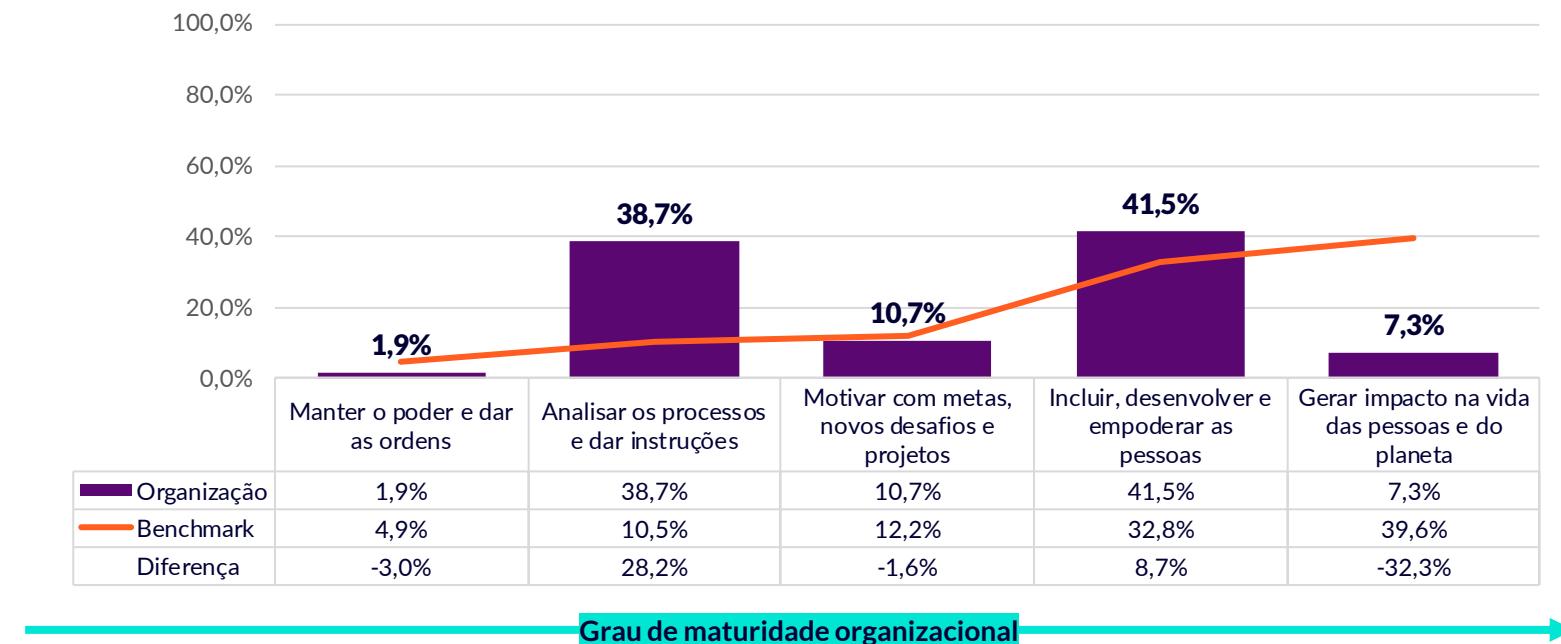
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Na sua percepção, qual é o principal foco das lideranças próximas a você?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre os direcionadores de atenção das lideranças.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança

Liderança consciente
Resultado percebido

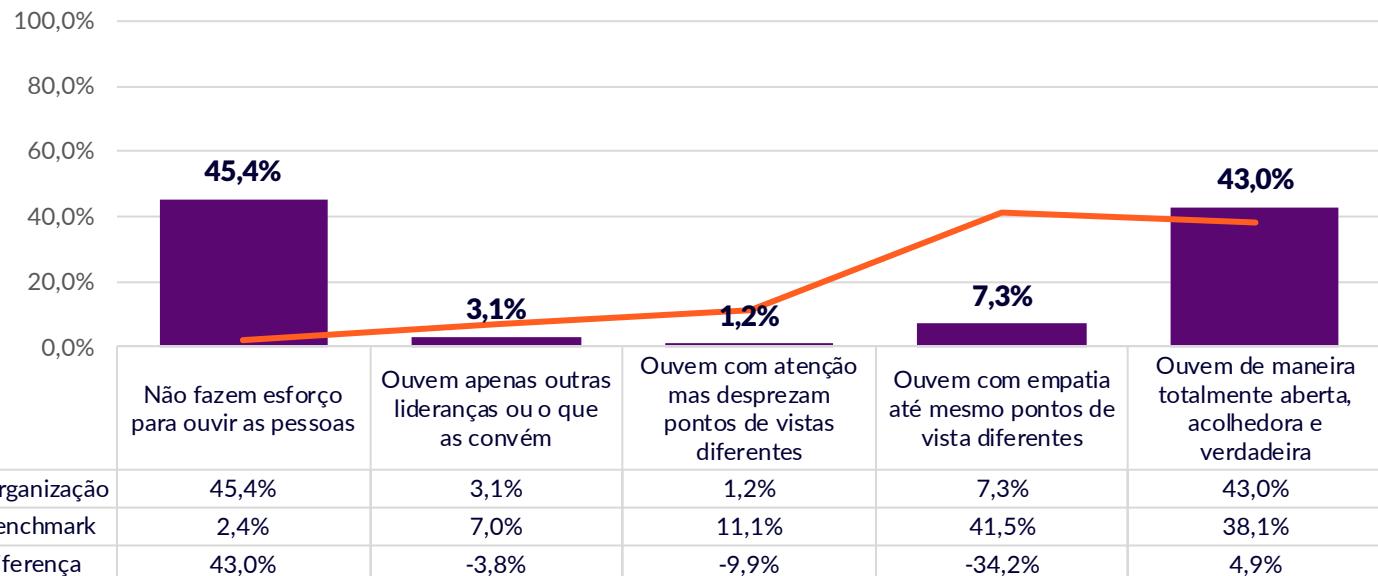
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Qualidade de escuta

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

As lideranças próximas a você na maioria das vezes...



Grau de maturidade organizacional

Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre a qualidade de escuta das lideranças.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Orientação coletiva

Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura

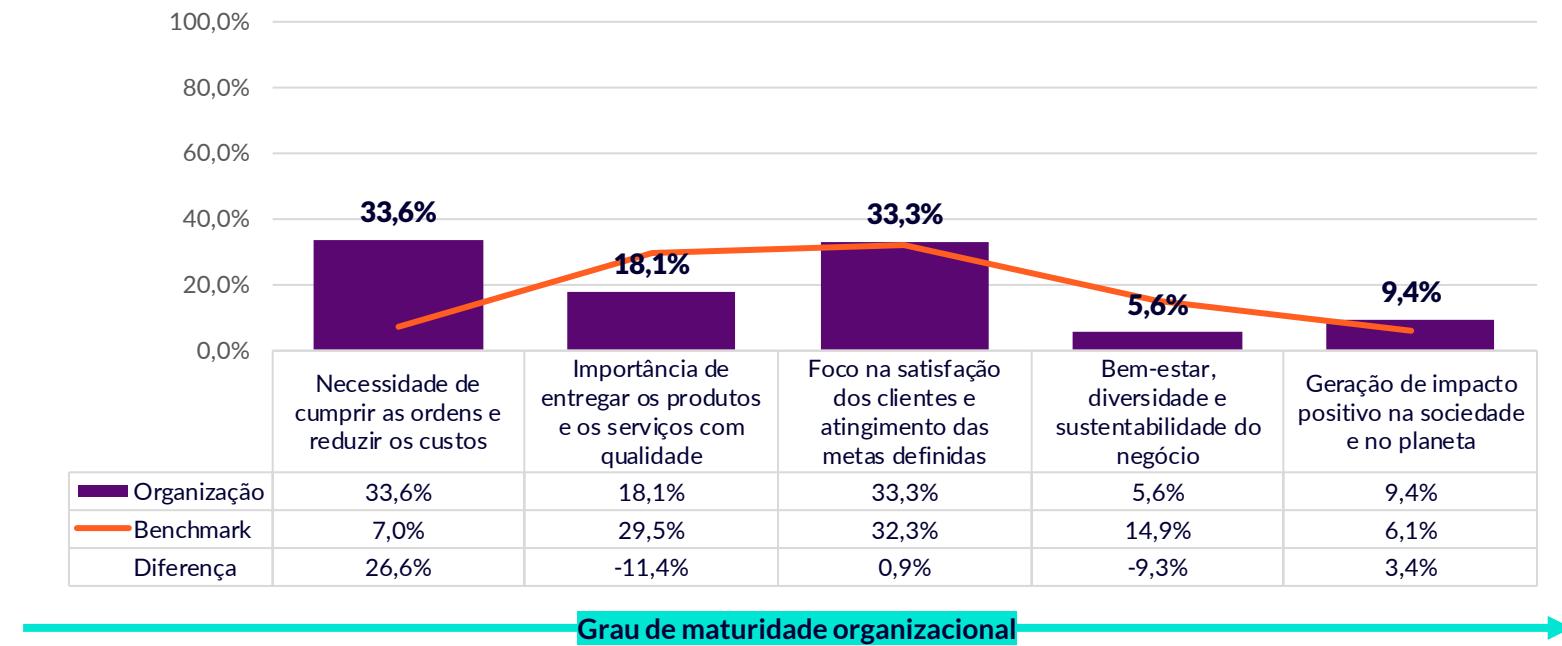
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

O que melhor representa os direcionamentos das lideranças próximas a você?



Significado: percepção das lideranças e colaboradores sobre a orientação coletiva das lideranças.

Escala: 1 (baixo nível de maturidade) a 5 (alto nível de maturidade).

Métrica: % de respondentes em cada alternativa.

Classificação: alternativas de 1 a 5 correspondem a 20, 40, 60, 80 e 100 pontos, respectivamente.



Resultado percebido

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente

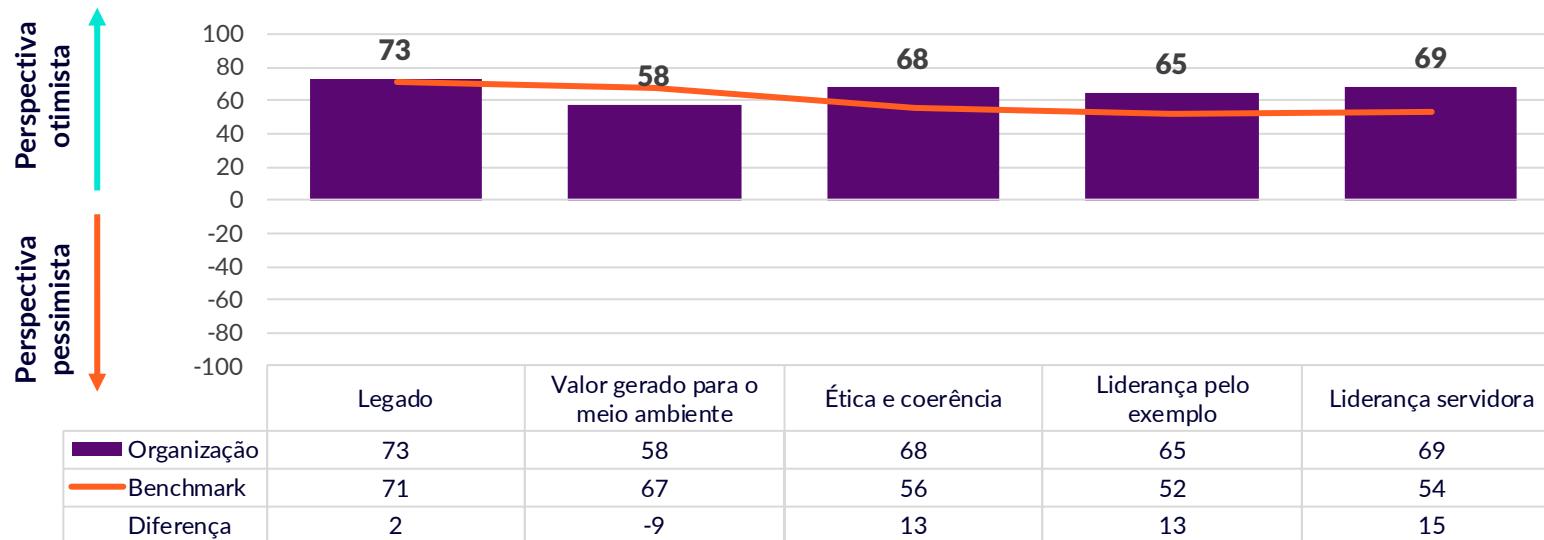
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Como as pessoas percebem os princípios em prática na organização



O quanto a organização busca realmente tornar o mundo um lugar melhor?
O quanto a organização se importa com o Meio Ambiente a partir de ações práticas?
O quanto as lideranças da organização se comportam de forma ética e coerente
O quanto você se sente inspirado pelo exemplo das lideranças da organização?
O quanto as lideranças da organização estão dispostas a ajudar e apoiar as pessoas em diferentes situações

Significado: percepção das pessoas sobre a materialização dos princípios de gestão a partir de ações práticas (resultado percebido).

Escala: "-100" (perspectiva pessimista) a "+100" (perspectiva otimista).

Métrica: Resultado = % respostas otimistas - % respostas pessimistas.

Classificação: respostas entre 0 e 6 são consideradas como pessimistas, 7 e 8 neutras, e 9 e 10 positivas.



Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Resultado percebido

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Respostas às alternativas

	Alternativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Legado	0	1	2	1	2	17	18	51	123	195	555
	Valor para o meio ambiente	1	3	3	2	6	35	34	84	155	200	442
	Ética e coerência	1	3	1	4	13	17	23	55	126	217	505
	Liderança pelo exemplo	3	2	3	8	11	24	27	46	137	207	497
	Liderança servidora	1	1	5	8	10	20	25	51	109	194	541

Significado: percepção das pessoas sobre a materialização dos princípios de gestão a partir de ações práticas (resultado percebido).

Escala: "-100" (perspectiva pessimista) a "+100" (perspectiva otimista).

Métrica: Resultado = % respostas otimistas - % respostas pessimistas.

Classificação: respostas entre 0 e 6 são consideradas como pessimistas, 7 e 8 neutras, e 9 e 10 positivas.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

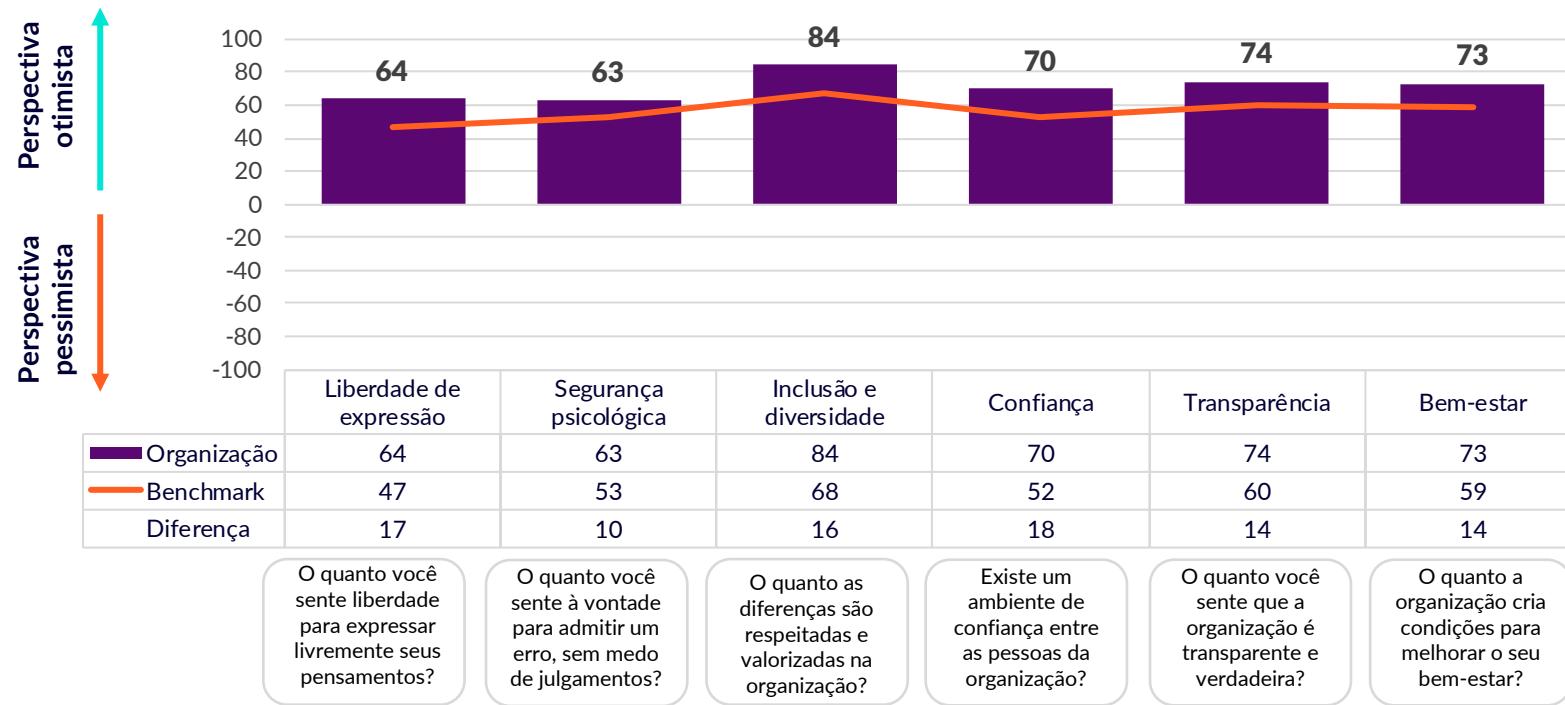
Cultura
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Resultado percebido

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Como as pessoas percebem os princípios em prática na organização



Significado: percepção das pessoas sobre a materialização dos princípios de gestão a partir de ações práticas (resultado percebido).

Escala: "-100" (perspectiva pessimista) a "+100" (perspectiva otimista).

Métrica: Resultado = % respostas otimistas - % respostas pessimistas.

Classificação: respostas entre 0 e 6 são consideradas como pessimistas, 7 e 8 neutras, e 9 e 10 positivas.



Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Resultado percebido

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Respostas às alternativas

	Alternativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Liberdade de expressão	2	1	1	8	4	29	27	58	148	177	510
	Segurança psicológica	2	3	6	10	6	26	28	49	145	203	487
	Inclusão e diversidade	1	0	1	0	6	14	9	23	68	153	690
	Confiança	1	0	2	4	7	16	24	40	122	196	483
	Transparência	0	0	2	3	3	17	16	55	111	207	551
	Bem-estar	1	1	4	4	5	17	13	42	128	204	546

Significado: percepção das pessoas sobre a materialização dos princípios de gestão a partir de ações práticas (resultado percebido).

Escala: "-100" (perspectiva pessimista) a "+100" (perspectiva otimista).

Métrica: Resultado = % respostas otimistas - % respostas pessimistas.

Classificação: respostas entre 0 e 6 são consideradas como pessimistas, 7 e 8 neutras, e 9 e 10 positivas.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

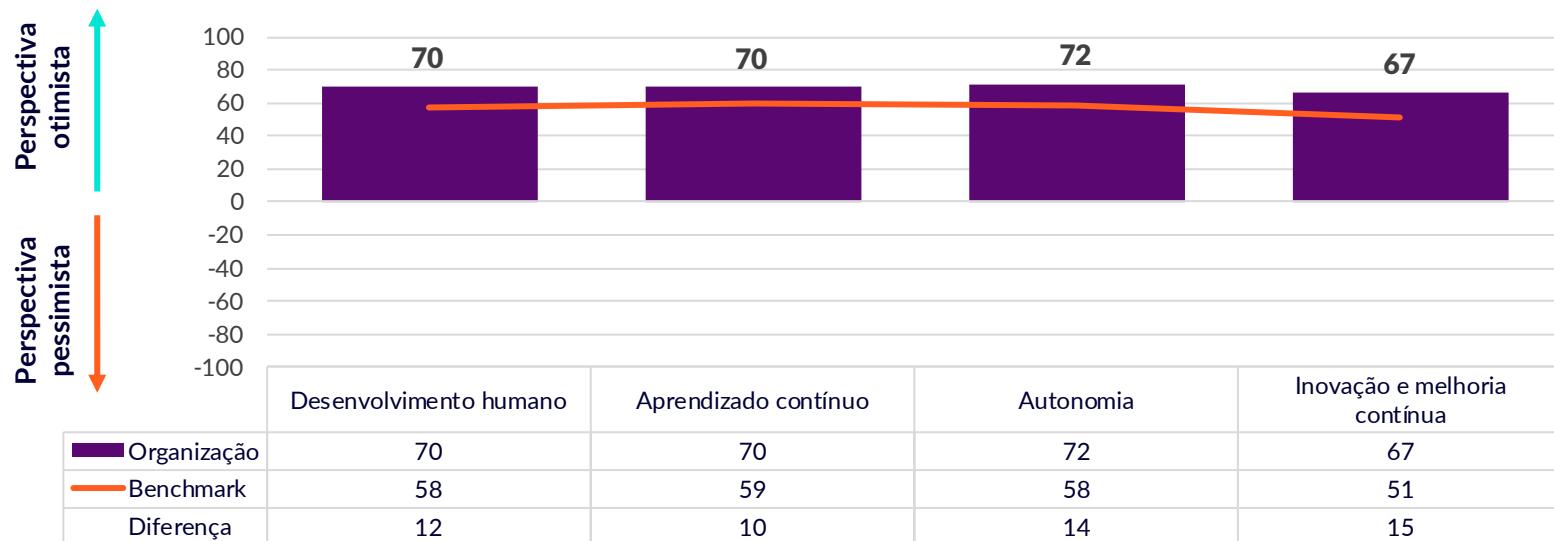
Cultura
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Resultado percebido

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Como as pessoas percebem os princípios em prática na organização



O quanto a organização cria formas de contribuir com o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Existe um ambiente de aprendizado contínuo e compartilhamento de conhecimentos na organização?

O quanto as pessoas na organização tem autonomia para propor melhorias e implementar mudanças?

O quanto a organização incentiva a formação de times e momentos dedicados para pensar e propor mudanças?

Significado: percepção das pessoas sobre a materialização dos princípios de gestão a partir de ações práticas (resultado percebido).

Escala: "-100" (perspectiva pessimista) a "+100" (perspectiva otimista).

Métrica: Resultado = % respostas otimistas - % respostas pessimistas.

Classificação: respostas entre 0 e 6 são consideradas como pessimistas, 7 e 8 neutras, e 9 e 10 positivas.



Resultado percebido

Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Respondido por: 122 Lideranças 843 Colaboradores

Respostas às alternativas

	Alternativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Desenvolvimento humano	2	0	8	4	6	7	24	57	131	186	540
	Aprendizado contínuo	1	0	4	6	9	15	18	47	141	192	532
	Autonomia	2	1	2	8	6	14	21	54	111	200	546
	Inovação e melhoria contínua	0	4	3	9	8	16	22	65	134	174	530

Significado: percepção das pessoas sobre a materialização dos princípios de gestão a partir de ações práticas (resultado percebido).

Escala: "-100" (perspectiva pessimista) a "+100" (perspectiva otimista).

Métrica: Resultado = % respostas otimistas - % respostas pessimistas.

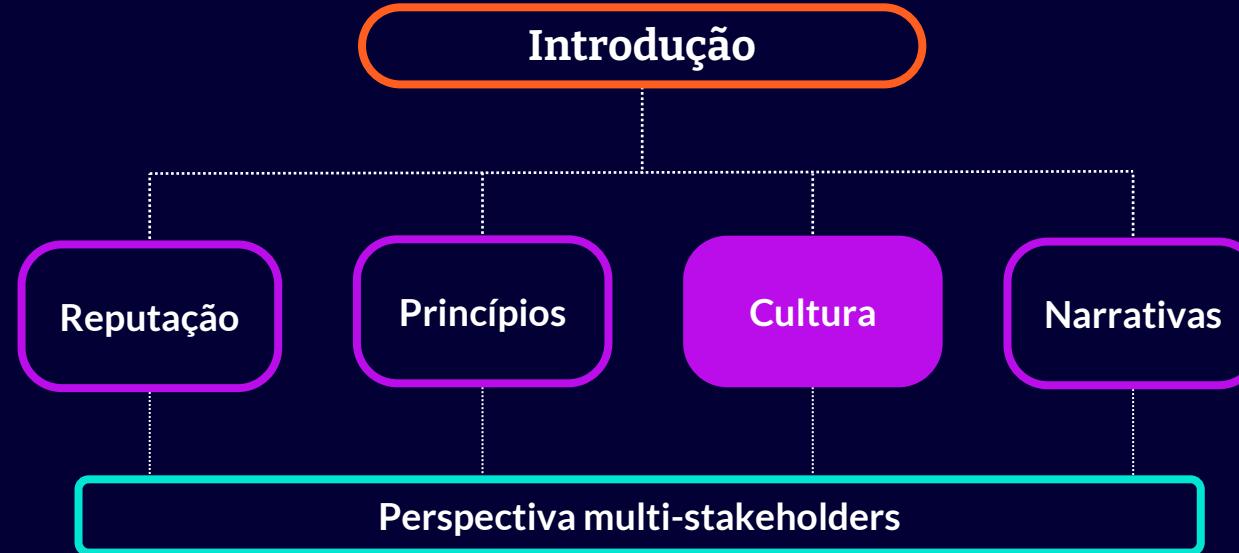
Classificação: respostas entre 0 e 6 são consideradas como pessimistas, 7 e 8 neutras, e 9 e 10 positivas.



Cultura Organizacional

A arquitetura de composição do Conscious Business Assessment

Introdução	Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
Princípios	Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor Cultura consciente Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
Cultura	Cultura organizacional Valores Qualidade das relações Desenvolvimento horizontal Desenvolvimento vertical
Narrativas	Mapa de narrativas Principais narrativas



Cultura Organizacional

Mensuramos a cultura organizacional a partir de um mapeamento de valores, o qual considera uma perspectiva integral do desenvolvimento humano e organizacional. É observado o arquétipo cultural em diferentes perspectivas, tanto contemplando um olhar do desenvolvimento vertical (estágios de maturidade) quanto horizontal (tipos culturais). Esta seção tem embasamento nas abordagens de Richard Barrett, Susanne Cook-Greuter, Robert Quinn, Kim Cameron, Edgar Schein, Boris Groysberg e diversos outros autores.



Cultura Organizacional

Como os valores formam a cultura

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor

Cultura

- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Valores

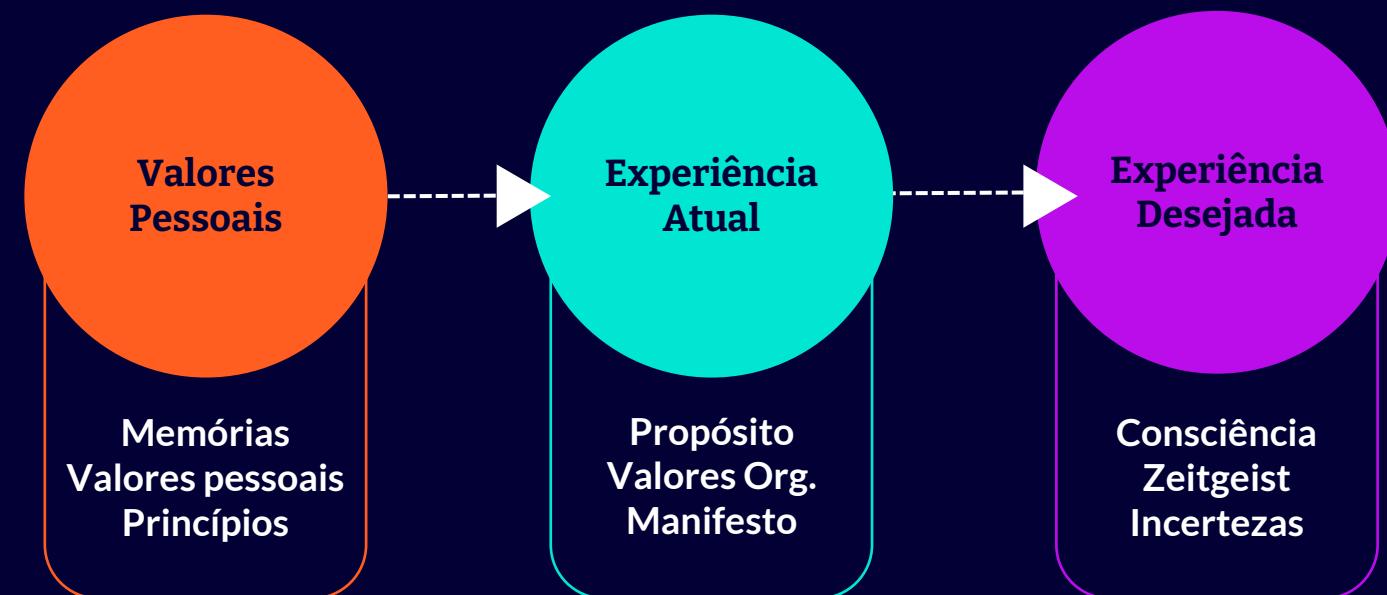
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

A Cultura Organizacional não é estática, ela está constante evolução de acordo com os desafios de adaptação externa e integração interna ao qual um grupo de indivíduos está inserido. Ela representa quem uma organização realmente é, sendo uma representação de um sistema social aberto composto por indivíduos e suas relações.

A cultura é a sedimentação das memórias, valores e princípios da organização, e se desenvolve a partir dos desafios de adaptação e integração que emergem no dia a dia das pessoas. Esse coletivo de indivíduos compartilham determinados valores e propósitos e, quanto mais sólidos e coerentes, maior será sua capacidade de gerar engajamento e pertencimento às pessoas.





Cultura Organizacional

Existem valores com características positivas ou negativas ao potencial humano

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Valores
 - Qualidade das relações
 - Desenvolvimento horizontal
 - Desenvolvimento vertical
- Mapa de narrativas
Principais narrativas

Narrativas

Valores Negativos

- Burocracia
- Competição
- Stress
- Confusão

Valores Positivos

- Agilidade
- Fazer a diferença
- Ética
- Transparência

Qualidade das relações

- Valores Positivos
—
Valores Totais

Valores negativos são características potencialmente limitantes ao desenvolvimento humano e organizacional, podem ampliar o grau de entropia e frustração dentro de um sistema social.

Valores positivos são características que podem ampliar o potencial humano e organizacional, tornando as relações entre indivíduos mais saudáveis, produtivas e positivas para responder aos desafios de adaptação e integração.

O mapeamento dos valores positivos e negativos confere o “Índice de Qualidade das Relações”, sendo mensurado pelo número de valores positivos na experiência atual dividido pelo total de valores votados na experiência atual com a organização.



Valores pessoais e organizacionais

Visão Geral

Reputação geral

Reputação

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

		Valores Pessoais	Votos	%	Experiência atual	Votos	%	Experiência desejada	Votos	%
Reputação	Reputação por Stakeholder	Confiança	688	56,7%	Confiança	653	53,8%	Confiança	622	51,2%
	Dados respondentes	Ética	636	52,4%	Trabalho em equipe	617	50,8%	Ética	607	50,0%
	Visão geral dos princípios	Humildade	568	46,8%	Diversidade	619	51,0%	Crescimento profissional	607	50,0%
	Propósito maior	Aprendizado contínuo	570	47,0%	Ética	616	50,7%	Transparência	587	48,4%
Princípios	Estratégia de valor	Trabalho em equipe	550	45,3%	Foco no cliente	583	48,0%	Diversidade	580	47,8%
	Cultura consciente	Lealdade	543	44,7%	Inovação	552	45,5%	Melhoria contínua	573	47,2%
	Aprendizado e mudança	Transparência	512	42,2%	Qualidade	546	45,0%	Creatividade	546	45,0%
	Liderança consciente	Curiosidade	502	41,4%	Humanização	535	44,1%	Trabalho em equipe	534	44,0%
	Resultado percebido	Agilidade	484	39,9%	Estresse (PL)	521	42,9%	Inovação	533	43,9%
	Cultura organizacional	Creatividade	452	37,2%	Melhoria contínua	519	42,8%	Humanização	533	43,9%

Legenda:

■ VP & EA

■ EA & ED

(PL)

Potencialmente
Limitante

■ VP, EA & ED

■ VP & ED

Significado: valores mais votados pelos respondentes e a respectiva % de respondentes.

Classificação: são realizadas três perguntas de valores para os stakeholders (quais os seus valores pessoais, os valores que refletem a experiência atual e desejada com a organização), baseadas no modelo de Richard Barrett.



Valores para desenvolver e ajustar

Visão Geral

**Valores para desenvolver****Valores para ajustar**

Valores	Atual	Desejado	Gap	Valores	Atual	Desejado	Gap	
Princípios	Estabilidade financeira	12,5%	24,5%	11,9%	Estresse	42,9%	0,2%	42,8%
	Reconhecimento	28,7%	38,8%	10,0%	Hierarquia	11,4%	4,3%	7,2%
	Lealdade	15,7%	25,2%	9,6%	Controle	19,0%	14,2%	4,9%
	Transparência	40,0%	48,4%	8,3%	Competição interna	10,9%	6,3%	4,5%
	Sustentabilidade	22,7%	30,5%	7,7%	Burocracia	3,7%	0,8%	2,9%
	Crescimento profissional	42,4%	50,0%	7,6%	Resistência a mudanças	3,5%	2,2%	1,3%
	Humildade	17,9%	24,9%	7,0%	Status	3,8%	2,6%	1,2%
	Curiosidade	10,5%	17,6%	7,1%	Falsidade	1,0%	0,1%	0,9%
	Felicidade	20,1%	26,4%	6,3%	Cautela	9,0%	8,2%	0,8%
	Criatividade	40,0%	45,0%	4,9%	Manipulação	1,1%	0,3%	0,7%
Cultura	Valores				Valores			
	Qualidade das relações				Valores			
Narrativas	Desenvolvimento horizontal				Valores			
	Desenvolvimento vertical				Valores			

Significado: valores com perspectiva positiva e perspectiva não desejável que revelam o maior gap entre a experiência atual e desejada pelos diferentes stakeholders da organização.

Classificação: são realizadas três perguntas de valores para os stakeholders (quais os seus valores pessoais, os valores que refletem a experiência atual e desejada com a organização), baseadas no modelo de Richard Barrett.



Valores pessoais e organizacionais

Público interno

Reputação geral

Reputação

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Valores Pessoais

Votos

%

Experiência atual

Votos

%

Experiência desejada

Votos

%

Confiança

563

58,3%

Ética

517

53,6%

Aprendizado contínuo

479

49,6%

Humildade

474

49,1%

Trabalho em equipe

462

47,9%

Lealdade

460

47,7%

Curiosidade

450

46,6%

Transparência

422

43,7%

Crescimento profissional

385

39,9%

Humanização

376

39,0%

Diversidade

589

61,0%

Confiança

560

58,0%

Trabalho em equipe

543

56,3%

Ética

539

55,9%

Foco no cliente

503

52,1%

Inovação

494

51,2%

Humanização

486

50,4%

Crescimento profissional

479

49,6%

Estresse (PL)

465

48,2%

Melhoria contínua

460

47,7%

Inovação

480

49,7%

Melhoria contínua

467

48,4%

Legenda:

— VP & EA

■ EA & ED

(PL)

Potencialmente
Limitante

■ VP, EA & ED

■ VP & ED

Significado: valores mais votados pelos respondentes e a respectiva % de respondentes.

Classificação: são realizadas três perguntas de valores para os stakeholders (quais os seus valores pessoais, os valores que refletem a experiência atual e desejada com a organização), baseadas no modelo de Richard Barrett.



Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos



Valores para desenvolver e ajustar

Público interno

Reputação

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura

Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Valores para desenvolver

Valores para ajustar

	Valores	Atual	Desejado	Gap	Valores	Atual	Desejado	Gap
Visão geral dos princípios	Estabilidade financeira	14,3%	28,7%	14,4%	Estresse	48,2%	0,1%	48,1%
Propósito maior	Reconhecimento	33,8%	44,5%	10,7%	Hierarquia	13,6%	5,0%	8,6%
Estratégia de valor	Lealdade	17,6%	27,7%	10,1%	Competição interna	12,8%	7,2%	5,7%
Cultura consciente	Transparência	43,7%	53,3%	9,5%	Controle	19,0%	13,7%	5,3%
Aprendizado e mudança	Humildade	19,1%	28,4%	9,3%	Burocracia	3,9%	0,9%	3,0%
Liderança consciente	Curiosidade	12,0%	20,7%	8,7%	Status	4,4%	2,7%	1,7%
Resultado percebido	Crescimento profissional	49,6%	57,3%	7,7%	Resistência a mudanças	3,5%	2,4%	1,1%
Cultura organizacional	Felicidade	23,2%	30,7%	7,5%	Trabalhar isolado (a)	1,2%	0,2%	1,0%
Valores	Sustentabilidade	27,3%	33,5%	6,2%	Manipulação	1,2%	0,4%	0,8%
Qualidade das relações	Criatividade	45,0%	49,9%	5,0%	Falsidade	0,8%	0,0%	0,8%
Desenvolvimento horizontal								
Desenvolvimento vertical								

Significado: valores com perspectiva positiva e perspectiva não desejável que revelam o maior gap entre a experiência atual e desejada pelos stakeholders internos da organização.

Classificação: são realizadas três perguntas de valores para os stakeholders (quais os seus valores pessoais, os valores que refletem a experiência atual e desejada com a organização), baseadas no modelo de Richard Barrett.



Valores pessoais e organizacionais

Público externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação geral

Reputação

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Cultura

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

		Valores Pessoais	Votos	%	Experiência atual	Votos	%	Experiência desejada	Votos	%
	Reputação por Stakeholder	Agilidade	137	55,0%	Agilidade	135	54,2%	Agilidade	112	45,0%
	Dados respondentes	Confiança	125	50,2%	Eficiência	102	41,0%	Melhoria contínua	93	37,3%
	Visão geral dos princípios	Ética	119	47,8%	Confiança	93	37,3%	Ética	87	34,9%
	Propósito maior	Humildade	94	37,8%	Qualidade	88	35,3%	Eficiência	85	34,1%
	Estratégia de valor	Aprendizado contínuo	91	36,5%	Foco no cliente	80	32,1%	Confiança	83	33,3%
	Cultura consciente	Transparência	90	36,1%	Ética	77	30,9%	Foco no cliente	79	31,7%
	Aprendizado e mudança	<u>Trabalho em equipe</u>	88	35,3%	<u>Trabalho em equipe</u>	74	29,7%	Excelência	79	31,7%
	Liderança consciente	Eficiência	86	34,5%	Transparência	64	25,7%	Transparência	73	29,3%
	Resultado percebido	Lealdade	83	33,3%	Desempenho	64	25,7%	Qualidade	73	29,3%
	Cultura organizacional	Qualidade	77	30,9%	Segurança	63	25,3%	Inovação	66	26,5%

Legenda:

— VP & EA

■ EA & ED

(PL)

Potencialmente
Limitante

■ VP, EA & ED

■ VP & ED

Significado: valores mais votados pelos respondentes e a respectiva % de respondentes.

Classificação: são realizadas três perguntas de valores para os stakeholders (quais os seus valores pessoais, os valores que refletem a experiência atual e desejada com a organização), baseadas no modelo de Richard Barrett.



Valores para desenvolver e ajustar

Público externo

**Valores para desenvolver****Valores para ajustar**

	Valores	Atual	Desejado	Gap	Valores	Atual	Desejado	Gap
Princípios	Sustentabilidade	5,2%	18,9%	13,7%	Estresse	22,5%	0,4%	22,1%
	Melhoria contínua	23,7%	37,3%	13,7%	Controle	19,3%	16,1%	3,2%
	Inclusão	6,8%	14,9%	8,0%	Burocracia	2,8%	0,4%	2,4%
	Excelência	23,7%	31,7%	8,0%	Resistência a mudanças	3,6%	1,6%	2,0%
	Reconhecimento	9,2%	16,9%	7,6%	Hierarquia	3,2%	1,6%	1,6%
	Lealdade	8,0%	15,7%	7,6%	Humilhação	1,6%	0,4%	1,2%
	Fazer a diferença	14,9%	22,5%	7,6%	Falsidade	1,6%	0,4%	1,2%
	Visão do todo	9,6%	16,9%	7,2%	Inveja	0,8%	0,0%	0,8%
	Crescimento profissional	14,5%	21,7%	7,2%	Cautela	5,2%	4,4%	0,8%
	Foco em resultado	14,9%	20,5%	5,6%	Manipulação	0,4%	0,0%	0,4%
Cultura								
Narrativas								

Significado: valores com perspectiva positiva e perspectiva não desejável que revelam o maior gap entre a experiência atual e desejada pelos stakeholders externos da organização.

Classificação: são realizadas três perguntas de valores para os stakeholders (quais os seus valores pessoais, os valores que refletem a experiência atual e desejada com a organização), baseadas no modelo de Richard Barrett.



IQR: Índice de Qualidade das Relações

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações**
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas



Resultado Geral

IQR Interno: 92%
IQR Externo: 91%

Benchmark

IQR Geral: 91%
IQR Interno: 91%
IQR Externo: 90%



Métrica de Cálculo: Soma de votos nos valores positivos dividido pelo total de votos presentes nos valores.
Referência: baseado no trabalho de Richard Barrett.



Como a cultura evolui?

As perspectivas do desenvolvimento horizontal e vertical

Introdução	<ul style="list-style-type: none"> Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
Reputação	<ul style="list-style-type: none"> Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
Princípios	<ul style="list-style-type: none"> Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor Cultura consciente Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
Cultura	<ul style="list-style-type: none"> Cultura organizacional Valores Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal	Desenvolvimento vertical
Narrativas	<ul style="list-style-type: none"> Mapa de narrativas Principais narrativas

A Cultura Organizacional evolui de **três maneiras**:

Horizontal

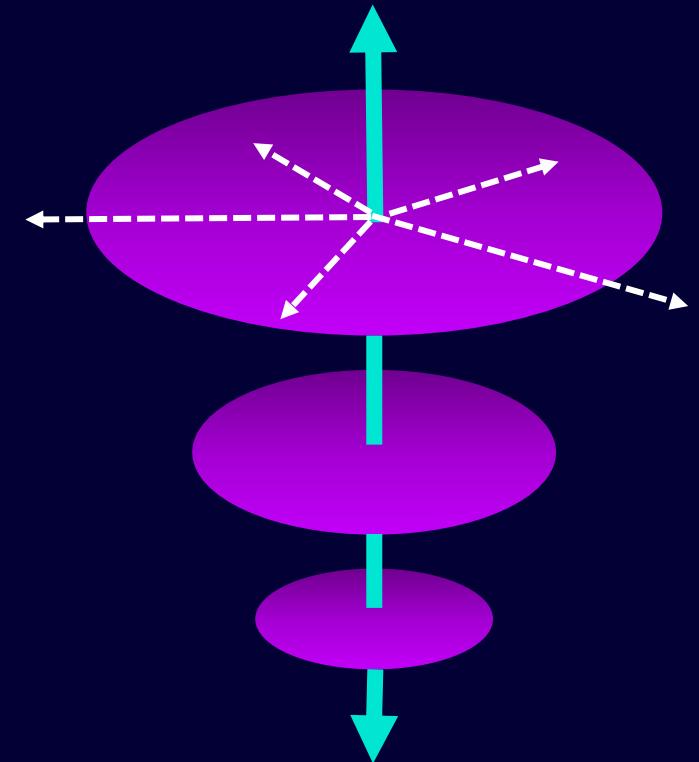
Desenvolvimento no mesmo estágio evolutivo (ex.: novas competências, conhecimento, informações ou novas áreas de aprendizado que caracterizam por um novo tipo ou arquétipo cultural).

Vertical

Desenvolvimento para diferentes estágios evolutivos, novas perspectivas de compreender e se relacionar com a realidade, alteração de centro de gravidade do nível de consciência (ex.: um mesmo tipo ou arquétipo cultural operando de um diferente estágio de maturidade).

Regressão

Redução ou modificação temporária ou permanente do estágio evolutivo organizacional em função de circunstâncias do ambiente, stress ou crises – pode afetar tanto o desenvolvimento vertical quanto horizontal da organização dadas as circunstâncias momentâneas.





Desenvolvimento horizontal

Arquétipos culturais na lente do Competing Values Framework

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal**
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas



O Competing Values Framework foi desenvolvido a partir de indicadores de negócio, sendo um ótimo modelo para se trabalhar o alinhamento cultural e estratégico de uma organização – aqui, iremos olhar para quatro arquétipos culturais, os quais podem potencializar diferentes propostas de valor de uma mesma organização.

- Colaboração**: ambiente altamente pessoal e colaborativo, onde as pessoas se têm como uma família. O foco está nas pessoas e na cooperação.
- Criação**: ambiente altamente inovador e empreendedor, onde as pessoas assumem riscos. Foco está na inovação e na mudança.
- Realização**: ambiente altamente ágil, orientado a resultados e atingimento de metas. O foco está na produtividade e conquista de ações desafiadoras.
- Organização**: ambiente altamente estruturado e formal, orientado para eficiência e controle de processos. O foco está na eficiência e qualidade.



Arquétipos Culturais

A experiência atual x desejada na perspectiva do Competing Values Framework

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Introdução

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Reputação

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Princípios

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Cultura

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas

Principais narrativas

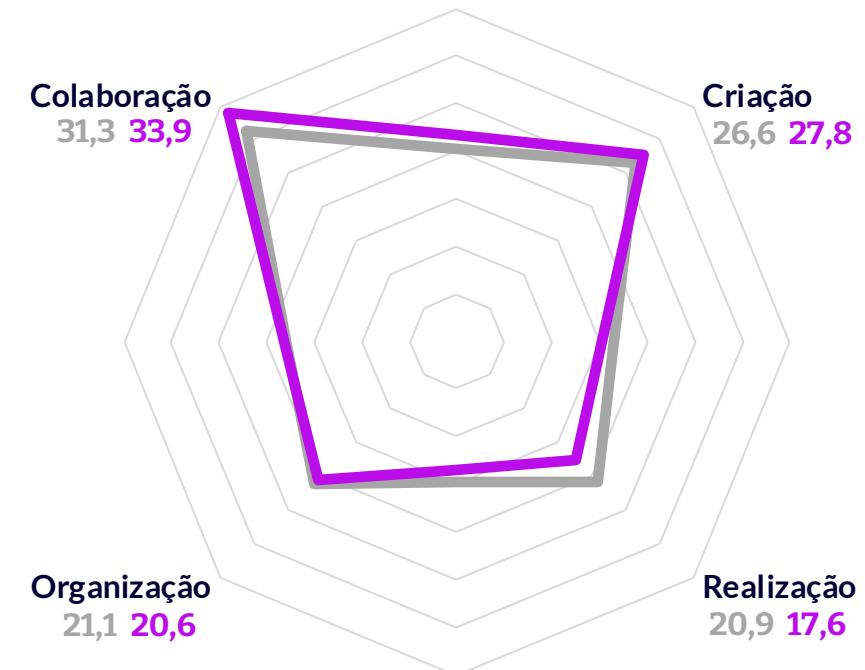
Experiência Atual x Desejada

Comparação entre a experiência atual e a situação ideal de acordo com stakeholders.

Legenda:

Experiência Atual

Experiência Desejada



Significado: percepção da experiência atual e desejada sob a perspectiva do modelo *Competing Values Framework*.

Métrica: correlação da % de respostas dos stakeholders nos valores com os arquétipos do modelo.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento horizontal que possui correlação com os arquétipos do modelo.



Arquétipos Culturais

A experiência atual x desejada na perspectiva do Competing Values Framework

Introdução	Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
------------	---

Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
-----------	--

Princípios	Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor Cultura consciente Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
------------	--

Cultura	Cultura organizacional Valores Qualidade das relações
---------	---

Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

Narrativas	Mapa de narrativas Principais narrativas
------------	---

Resultado Geral

Orientação cultural	Atual	Desejada
Colaboração	31,3%	33,9%
Criação	26,6%	27,8%
Realização	20,9%	17,6%
Organização	21,1%	20,6%
Total	100%	100%

Significado: percepção da experiência atual e desejada sob a perspectiva do modelo *Competing Values Framework*.

Métrica: correlação da % de respostas dos stakeholders nos valores com os arquétipos do modelo.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento horizontal que possui correlação com os arquétipos do modelo.



Arquétipos Culturais

A experiência atual x desejada na perspectiva do Competing Values Framework

Introdução	Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
------------	---

Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
-----------	--

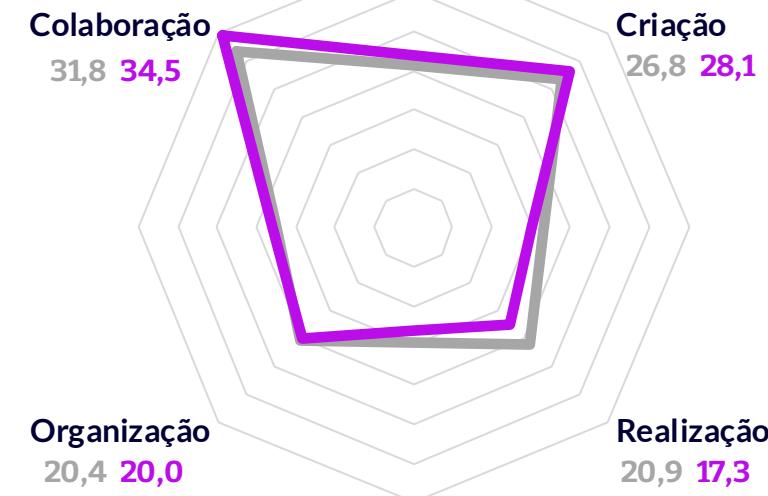
Princípios	Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor Cultura consciente Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
------------	--

Cultura	Cultura organizacional Valores Qualidade das relações
---------	---

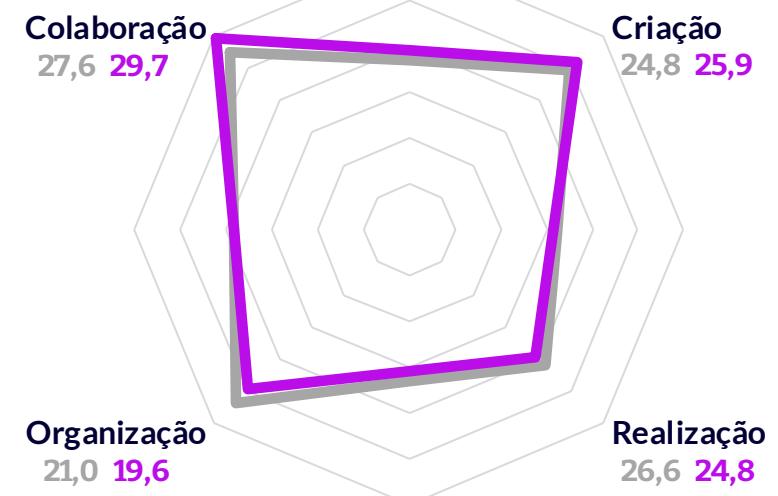
Desenvolvimento horizontal	Desenvolvimento vertical
----------------------------	--------------------------

Narrativas	Mapa de narrativas Principais narrativas
------------	---

Público interno



Público externo



Legenda:

■ Experiência Atual ■ Experiência Desejada

Significado: percepção da experiência atual e desejada sob a perspectiva do modelo *Competing Values Framework*.

Métrica: correlação da % de respostas dos stakeholders nos valores com os arquétipos do modelo.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento horizontal que possui correlação com os arquétipos do modelo.



Arquétipos Culturais

A experiência atual x desejada na perspectiva do Competing Values Framework

Introdução	Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
------------	---

Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
-----------	--

Princípios	Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor Cultura consciente
------------	--

Cultura	Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
---------	--

Desenvolvimento horizontal	Qualidade das relações
Desenvolvimento vertical	

Narrativas	Mapa de narrativas Principais narrativas
------------	---

Público interno

Resultado Geral

Orientação cultural	Atual	Desejada
Colaboração	31,8%	34,5%
Criação	26,8%	28,1%
Realização	20,9%	17,3%
Organização	20,4%	20,0%
Total	100%	100%

Público externo

Resultado Geral

Orientação cultural	Atual	Desejada
Colaboração	27,6%	29,7%
Criação	24,8%	25,9%
Realização	21,0%	19,6%
Organização	26,6%	24,8%
Total	100%	100%

Significado: percepção da experiência atual e desejada sob a perspectiva do modelo *Competing Values Framework*.

Métrica: correlação da % de respostas dos stakeholders nos valores com os arquétipos do modelo.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento horizontal que possui correlação com os arquétipos do modelo.



Desenvolvimento horizontal

Arquétipos baseados em Eneatipos Culturais



Existem estudos científicos que validaram a aplicação do Eneagrama para o desenvolvimento humano e, neste trabalho, pela primeira vez no mundo, estamos analisando a relação de tipos culturais baseados em Eneatipos. Portanto, os resultados analisando Eneatipos Culturais representam um estudo científico em fase de validação estatística.

Introdução

Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura

Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Existem nove eneatiros culturais

- Perfeccionista:** fazer a coisa certa, evitar enganos e trabalhar em busca de auto-desenvolvimento e autocontrole.
- Prestativa:** ser útil e confiável, estar disponível para as pessoas, antecipar e prover as necessidades dos outros.
- Realizadora:** conquistar metas, apresentar uma imagem que apoie o sucesso significa da organização, ser produtivo e performar.
- Criativa:** ser autêntico e expressar individualidade, ser conectado e verdadeiro com as emoções, ter significado e fazer a diferença no mundo.
- Observadora:** dar sentido ao mundo, economizar recursos, pensar, analisar, resolver, evitar dependência e perseguir o conhecimento.
- Questionadora:** criar estabilidade, confiança e segurança, proteger a organização, evitar ameaças e riscos, ser leal e responsável.
- Entusiasta:** sempre com uma perspectiva positiva, foco no futuro, perseguir prazer, liberdade e ampliar as possibilidades da vida.
- Protetora:** ser forte e controlar, evitar a fraqueza e vulnerabilidade, fazer as coisas acontecerem, tomar decisões e atingir resultados.
- Pacificadora:** promover harmonia e paz, receber influência das pessoas, criar conforto e rotinas, acolher e reduzir conflitos no grupo.



Desenvolvimento horizontal

A experiência atual x desejada na perspectiva de eneatipos culturais

Introdução	Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
------------	---

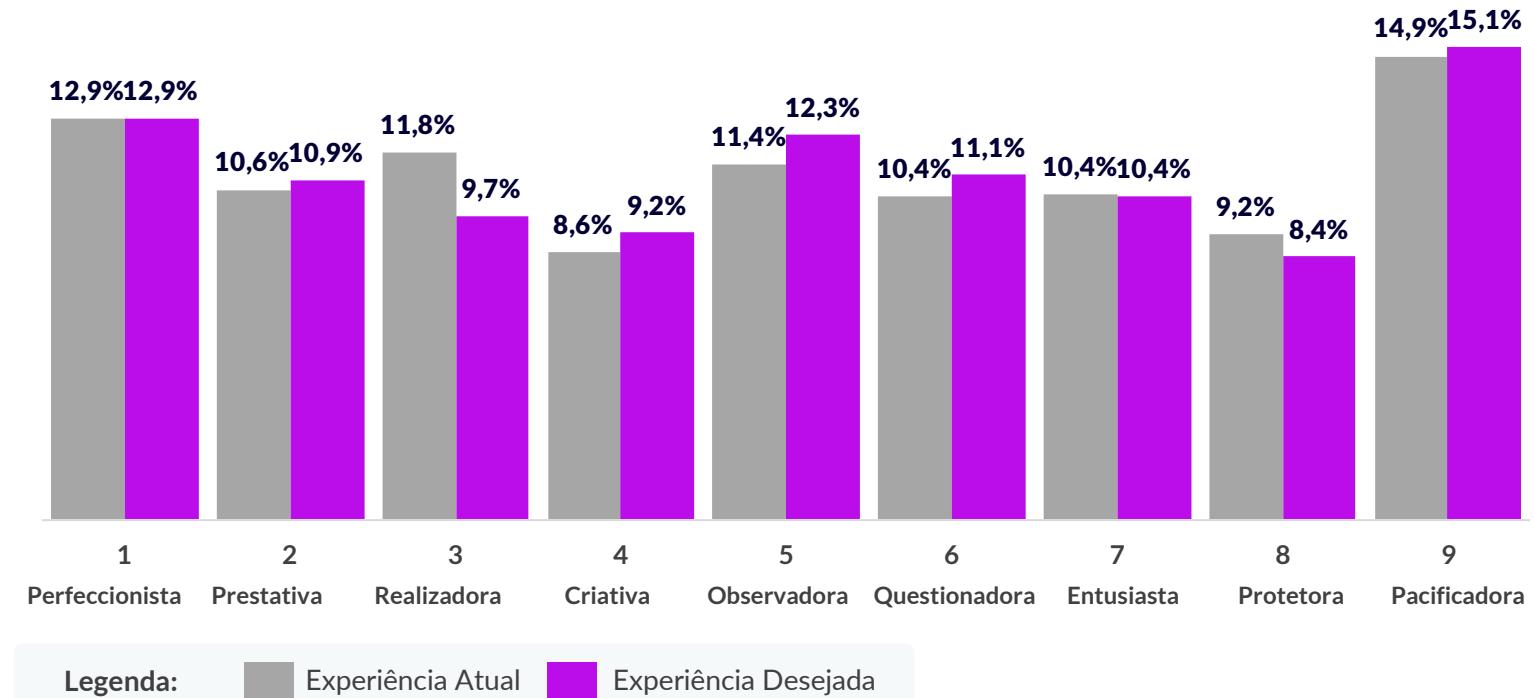
Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
-----------	--

Princípios	Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor Cultura consciente Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
------------	--

Cultura	Cultura organizacional Valores Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal	Desenvolvimento vertical

Narrativas	Mapa de narrativas Principais narrativas
------------	---

Perspectiva geral (internos e externos)



Significado: percepção dos stakeholders da experiência atual e desejada sob a perspectiva do desenvolvimento horizontal.
Escala: perfis baseados em valores segundo a perspectiva do Eneagrama publicada por Beatrice Chestnut e Russ Hudson.

Métrica: % de respostas dos stakeholders nos valores a partir de correlação estatística com múltiplos níveis de desenvolvimento.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento horizontal.

Obs.: não há comparação com as empresas Top Performance, pois entendemos que cada empresa possui sua própria cultura.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

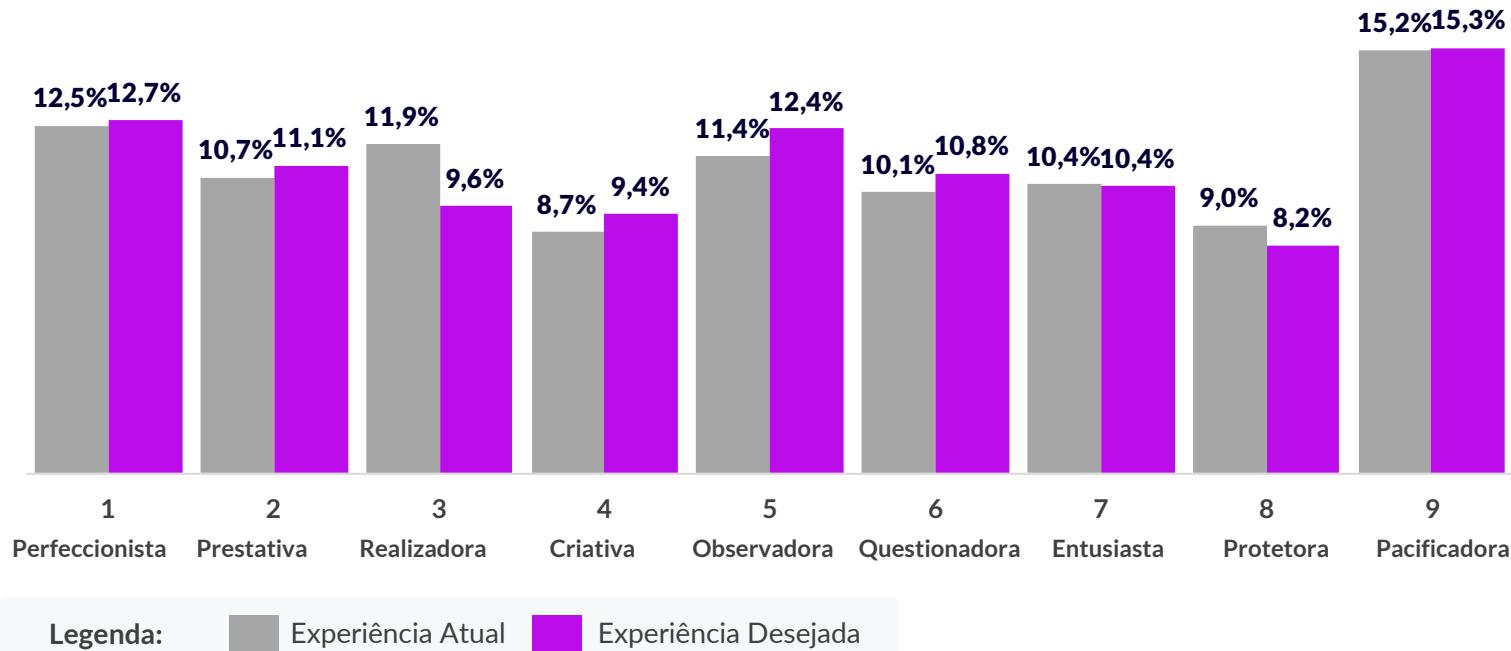
Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Desenvolvimento horizontal

A experiência atual x desejada na perspectiva de eneatipos culturais

Stakeholders internos



Significado: percepção dos stakeholders da experiência atual e desejada sob a perspectiva do desenvolvimento horizontal.
Escala: perfis baseados em valores segundo a perspectiva do Eneagrama publicada por Beatrice Chestnut e Russ Hudson.

Métrica: % de respostas dos stakeholders nos valores a partir de correlação estatística com múltiplos níveis de desenvolvimento.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento horizontal.

Obs.: não há comparação com as empresas Top Performance, pois entendemos que cada empresa possui sua própria cultura.



Desenvolvimento horizontal

A experiência atual x desejada na perspectiva de eneatipos culturais

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

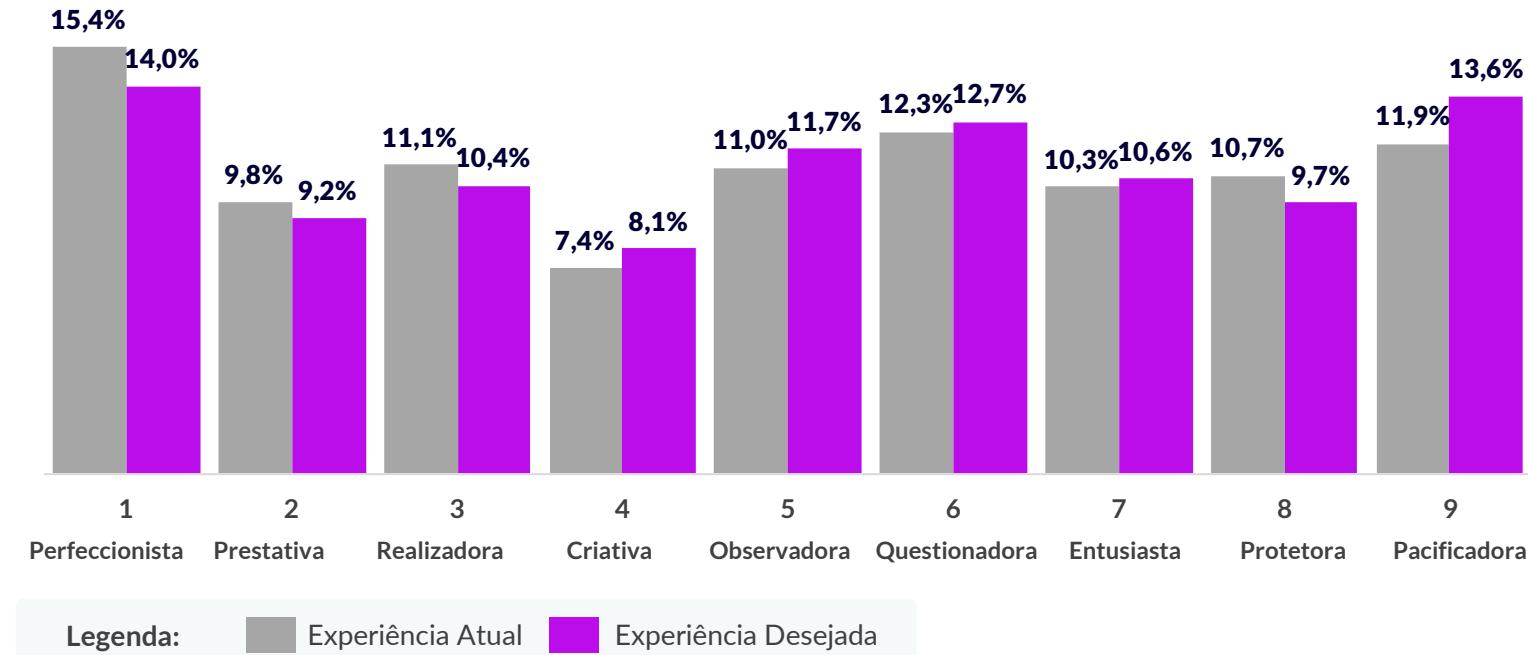
Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Stakeholders externos



Significado: percepção dos stakeholders da experiência atual e desejada sob a perspectiva do desenvolvimento horizontal.
Escala: perfis baseados em valores segundo a perspectiva do Eneagrama publicada por Beatrice Chestnut e Russ Hudson.

Métrica: % de respostas dos stakeholders nos valores a partir de correlação estatística com múltiplos níveis de desenvolvimento.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento horizontal.

Obs.: não há comparação com as empresas Top Performance, pois entendemos que cada empresa possui sua própria cultura.



Desenvolvimento vertical

A evolução dos estágios de maturidade das organizações



Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Introdução

Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Reputação

Visão geral dos princípios

Princípios

Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Princípios

Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Cultura

Narrativas

Mapa de narrativas
Principais narrativas

Ao olharmos para o desenvolvimento de estágios de maturidade das organizações, adotamos como principal referência o trabalho da Dra. Susanne Cook-Greuter, o qual tem validação científica para diferentes estágios evolutivos – não existe estágio melhor ou pior, apenas uma evolução para graus de complexidade maiores.

7. Propósito: foco na sabedoria e na inteligência coletiva. Capacidade de sustentar tensões como complexidade e simplicidade, integridade e fractal.

6. Co-criação: foco na capacidade de integração e transformação sistêmica. As divergências passam a ser pontos de apoio para co-criar e co-inovar.

5. Pessoas: foco na relações humanas e na interação com o sistema. A perspectiva de competição é substituída pela abundância e interdependência sistêmica.

4. Resultados: foco nas análises, nos resultados e nas metas a serem atingidas. Alto nível de responsabilização e forte senso de meritocracia dominam as relações.

3. Especialização: foco na especialização, nas competências e eficiência. As habilidades e as áreas de interesse dos indivíduos direcionam os comportamentos.

2. Processos: foco na conformidade e estabilidade dos processos e relações. As regras e os padrões de trabalho governam o comportamento e atitude das pessoas.

1. Sobrevivência: foco na proteção e nas necessidades básicas da organização. Pode ocorrer manipulação, coerção, baixo nível de confiança e engajamento.



Desenvolvimento vertical

A experiência atual vs desejada na perspectiva de estágios evolutivos

Introdução

Carta ao leitor

Comentários gerais

Dados demográficos

Reputação

Reputação geral

Reputação por Stakeholder

Dados respondentes

Princípios

Visão geral dos princípios

Propósito maior

Estratégia de valor

Cultura consciente

Aprendizado e mudança

Liderança consciente

Resultado percebido

Cultura

Cultura organizacional

Valores

Qualidade das relações

Desenvolvimento horizontal

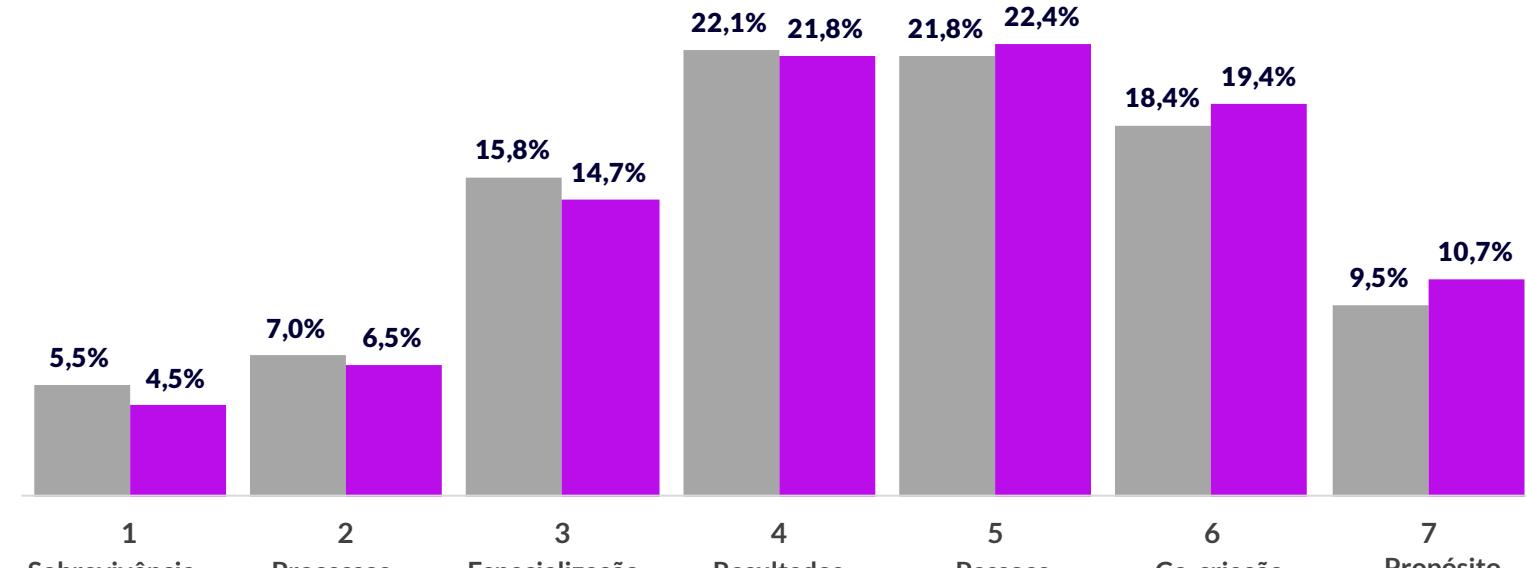
Desenvolvimento vertical

Mapa de narrativas

Principais narrativas

Perspectiva geral (internos e externos)

Centro de Gravidade: 4 (Resultados)



Legenda:



Experiência Atual



Experiência Desejada

Significado: percepção dos stakeholders do arquétipo da cultura atual e desejada sob a perspectiva do desenvolvimento vertical.

Escala: níveis de maturidade baseados na integração dos modelos da Dra. Susane Cook-Greuter, Frederic Laloux e Richard Barrett.

Métrica: % de respostas dos stakeholders nos valores a partir de correlação estatística com múltiplos níveis de desenvolvimento.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento vertical.

Obs.: não há comparação com as empresas Top Performance, pois entendemos que cada empresa possui sua própria cultura.



Desenvolvimento vertical

A experiência atual vs desejada na perspectiva de estágios evolutivos

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

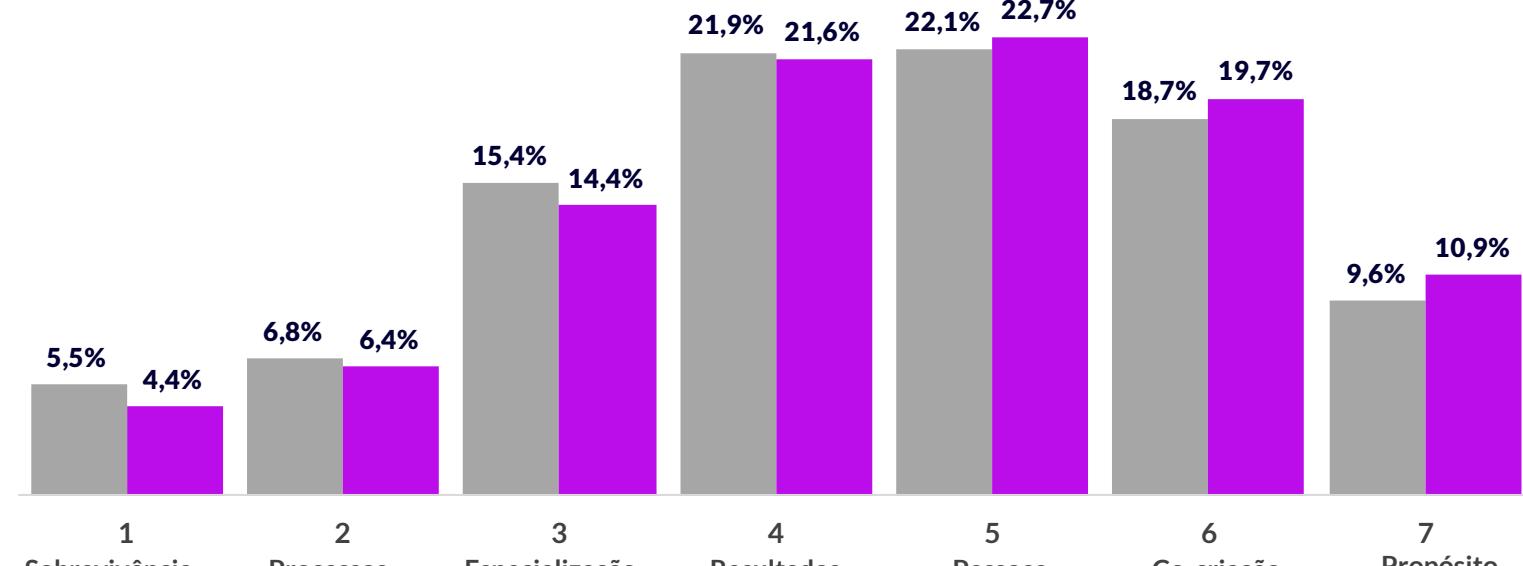
- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal

Desenvolvimento vertical

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

Stakeholders internos

Centro de Gravidade: 5 (Pessoas)



Legenda:

Experiência Atual

Experiência Desejada

Significado: percepção dos stakeholders do arquétipo da cultura atual e desejada sob a perspectiva do desenvolvimento vertical.

Escala: níveis de maturidade baseados na integração dos modelos da Dra. Susane Cook-Greuter, Frederic Laloux e Richard Barrett.

Métrica: % de respostas dos stakeholders nos valores a partir de correlação estatística com múltiplos níveis de desenvolvimento.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento vertical.

Obs.: não há comparação com as empresas Top Performance, pois entendemos que cada empresa possui sua própria cultura.



Desenvolvimento vertical

A experiência atual vs desejada na perspectiva de estágios evolutivos

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

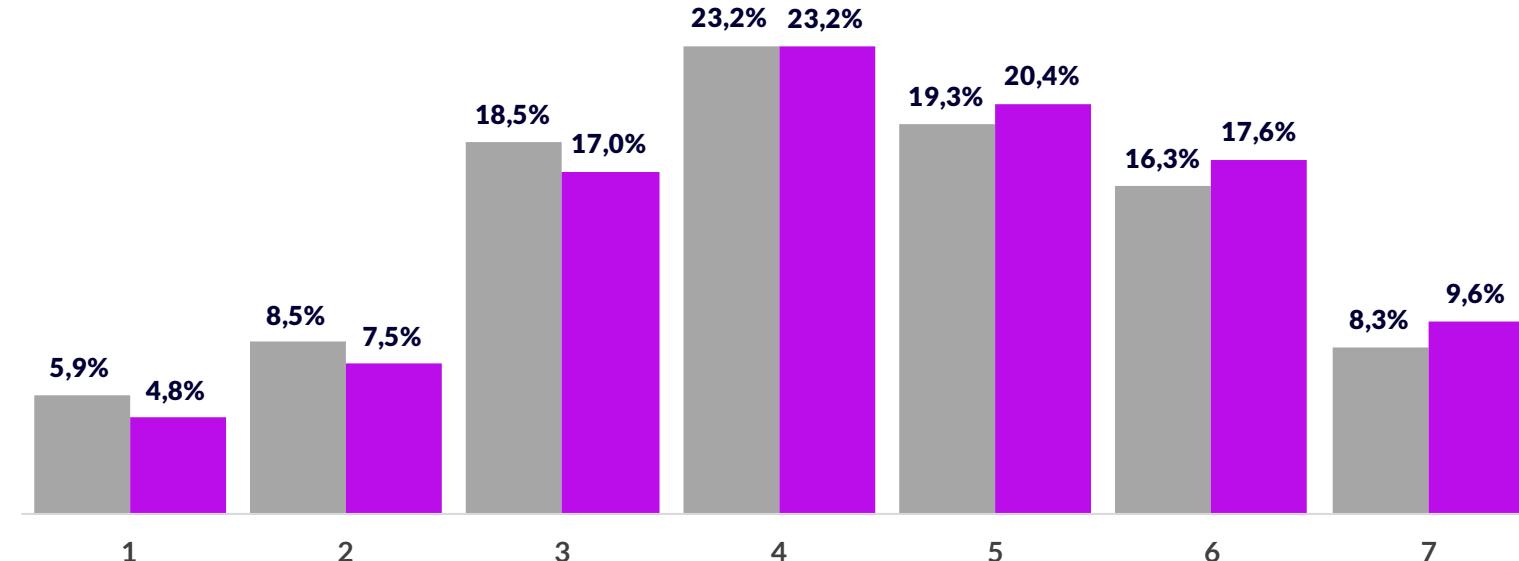
- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical**

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas

Stakeholders externos

Centro de Gravidade: 4 (Resultados)



Legenda:

Experiência Atual

Experiência Desejada

Significado: percepção dos stakeholders do arquétipo da cultura atual e desejada sob a perspectiva do desenvolvimento vertical.

Escala: níveis de maturidade baseados na integração dos modelos da Dra. Susane Cook-Greuter, Frederic Laloux e Richard Barrett.

Métrica: % de respostas dos stakeholders nos valores a partir de correlação estatística com múltiplos níveis de desenvolvimento.

Classificação: cada stakeholder escolheu pelo menos cinco valores associados à experiência atual e desejada com a organização, sendo que cada valor possui uma correlação estatística com um ou mais níveis de desenvolvimento vertical.

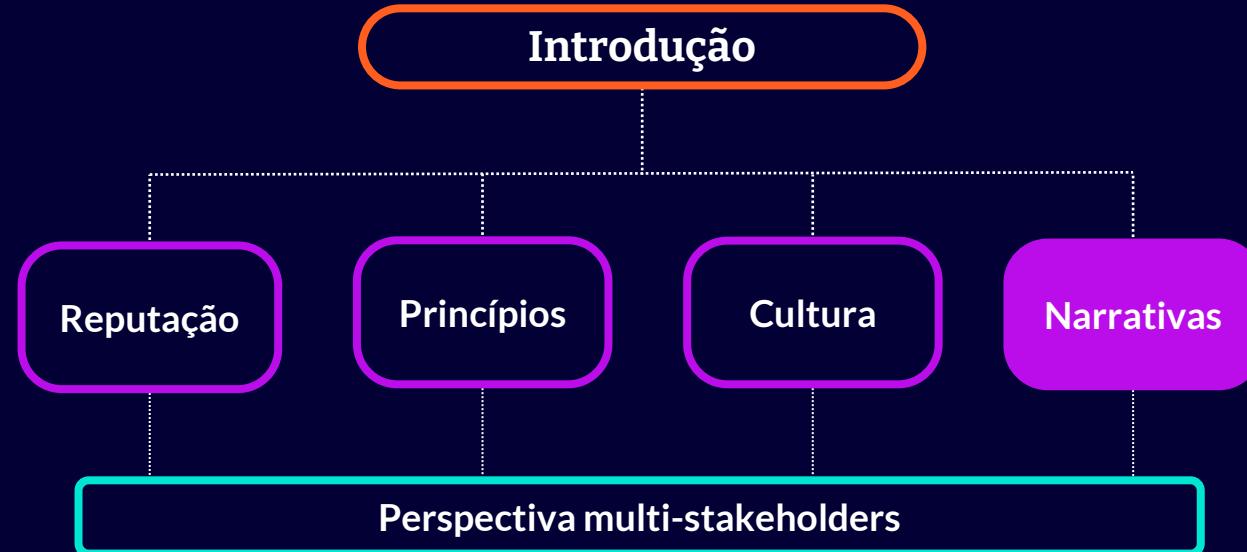
Obs.: não há comparação com as empresas Top Performance, pois entendemos que cada empresa possui sua própria cultura.



Narrativas

A arquitetura de composição do *Conscious Business Assessment*

Introdução	Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
Princípios	Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor Cultura consciente Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
Cultura	Cultura organizacional Valores Qualidade das relações Desenvolvimento horizontal Desenvolvimento vertical
Mapa de narrativas	Principais narrativas



Narrativas dos stakeholders

Identificamos os temas e as narrativas que estatisticamente mais citados pelos stakeholders da organização, sendo estes temas classificados posteriormente em quatro dimensões: forças, fraquezas, riscos e oportunidades de negócio. É uma ótima maneira de identificar os pontos críticos e que merecem atenção da organização. Uma organização é formada por um sistema complexo, envolvendo múltiplas perspectivas, áreas, unidades e processos de negócio e, portanto, é possível que temas divergentes ou convergentes possam aparecer em diferentes dimensões de acordo com o contexto e a dinâmica organizacional.



Mapa de narrativas dos stakeholders

Consolidando diferentes perspectivas sobre a narrativa organizacional

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

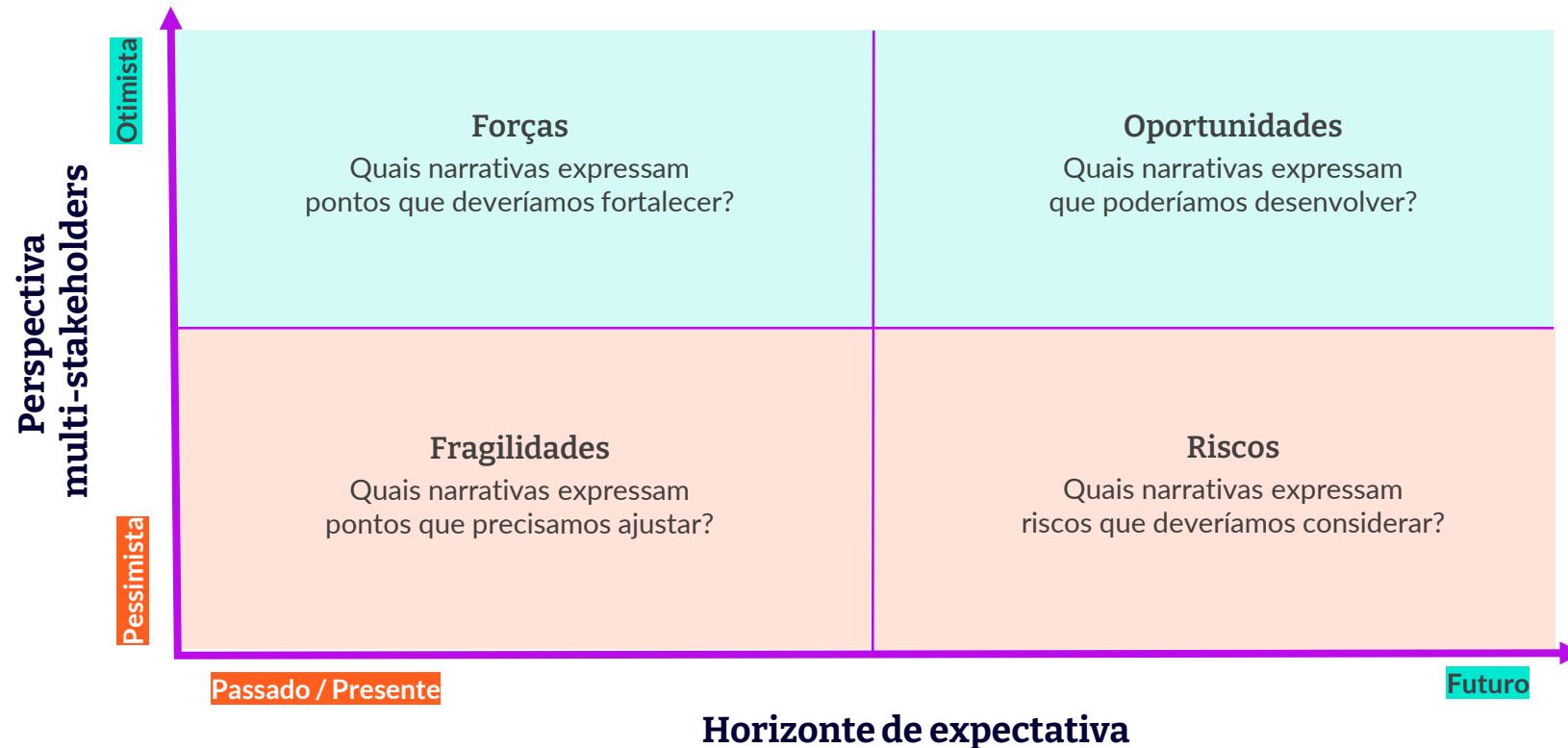
Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios

Propósito maior
Estratégia de valor
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas





Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

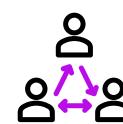
- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

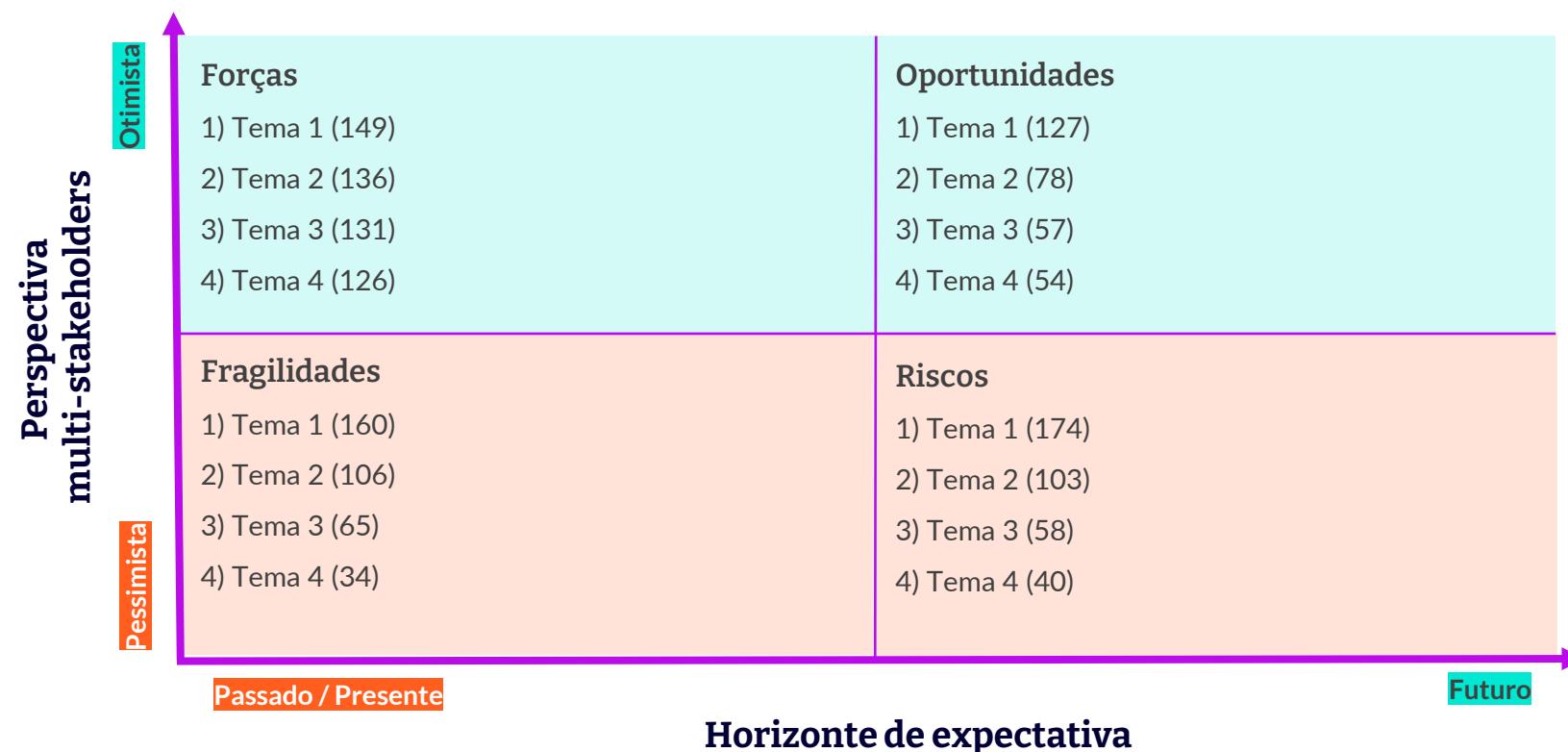
- Mapa de narrativas
- Principais narrativas



Mapa de narrativas

Público Interno

Stakeholders internos



Significado: os temas listados representam a síntese dos comentários mais frequentes e/ou relevantes para a evolução da organização sob uma perspectiva multi-stakeholders.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

1) Tema 1 (149)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

2) Tema 2 (136)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

3) Tema 3 (131)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

4) Tema 4 (126)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

1) Tema 1 (160)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

2) Tema 2 (106)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

3) Tema 3 (65)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

4) Tema 4 (34)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

1) Tema 1 (127)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

2) Tema 2 (78)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores
Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

3) Tema 3 (57)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

4) Tema 4 (54)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

1) Tema 1 (174)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

2) Tema 2 (103)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

3) Tema 3 (58)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Interno

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

4) Tema 4 (40)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

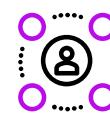
- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas



Mapa de narrativas

Público Externo

Stakeholders externos



Significado: os temas listados representam a síntese dos comentários mais frequentes e/ou relevantes para a evolução da organização sob uma perspectiva multi-stakeholders.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

1) Tema 1 (200)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

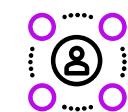
Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas**

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

2) Tema 2 (107)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

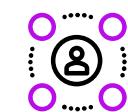
Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor

Cultura

- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido
- Cultura organizacional
- Valores

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas**

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

3) Tema 3 (71)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

4) Tema 4 (50)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura organizacional
Valores

Cultura
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

1) Tema 1 (50)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas**

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

2) Tema 2 (23)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas**

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

3) Tema 3 (18)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução	Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
Princípios	Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor Cultura consciente Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
Cultura	Cultura organizacional Valores Qualidade das relações Desenvolvimento horizontal Desenvolvimento vertical
Narrativas	Mapa de narrativas Principais narrativas

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

4) Tema 4 (18)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor

Cultura

- Cultura consciente
 - Aprendizado e mudança
 - Liderança consciente
 - Resultado percebido
-
- Cultura organizacional
 - Valores

Narrativas

- Qualidade das relações
 - Desenvolvimento horizontal
 - Desenvolvimento vertical
-
- Mapa de narrativas
 - Principais narrativas**

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

1) Tema 1 (53)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas**

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

2) Tema 2 (47)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

3) Tema 3 (39)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução
Carta ao leitor
Comentários gerais
Dados demográficos

Reputação
Reputação geral
Reputação por Stakeholder
Dados respondentes

Princípios
Visão geral dos princípios
Propósito maior
Estratégia de valor

Princípios
Cultura consciente
Aprendizado e mudança
Liderança consciente
Resultado percebido

Cultura
Cultura organizacional
Valores
Qualidade das relações
Desenvolvimento horizontal
Desenvolvimento vertical

Narrativas
Mapa de narrativas
Principais narrativas

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

4) Tema 4 (35)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas**

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

1) Tema 1 (73)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor

Cultura

- Cultura consciente
 - Aprendizado e mudança
 - Liderança consciente
 - Resultado percebido
-
- Cultura organizacional
 - Valores

Narrativas

- Qualidade das relações
 - Desenvolvimento horizontal
 - Desenvolvimento vertical
-
- Mapa de narrativas
 - Principais narrativas**

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

2) Tema 2 (24)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução	Carta ao leitor Comentários gerais Dados demográficos
------------	---

Reputação	Reputação geral Reputação por Stakeholder Dados respondentes
-----------	--

Princípios	Visão geral dos princípios Propósito maior Estratégia de valor
------------	--

Princípios	Cultura consciente Aprendizado e mudança Liderança consciente Resultado percebido
------------	--

Cultura	Cultura organizacional Valores Qualidade das relações Desenvolvimento horizontal Desenvolvimento vertical
---------	---

Narrativas	Mapa de narrativas Principais narrativas
------------	--

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

3) Tema 3 (23)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.



Narrativas multi-stakeholders

Público Externo

Introdução

- Carta ao leitor
- Comentários gerais
- Dados demográficos

Reputação

- Reputação geral
- Reputação por Stakeholder
- Dados respondentes

Princípios

- Visão geral dos princípios
- Propósito maior
- Estratégia de valor
- Cultura consciente
- Aprendizado e mudança
- Liderança consciente
- Resultado percebido

Cultura

- Cultura organizacional
- Valores
- Qualidade das relações
- Desenvolvimento horizontal
- Desenvolvimento vertical

Narrativas

- Mapa de narrativas
- Principais narrativas**

Forças

Fragilidades

Oportunidades

Riscos

4) Tema 4 (18)

Comentário 1

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Comentário 2

“Sed vel diam dictum, iaculis risus nec, dignissim tellus. Quisque ipsum libero, feugiat eu sapien maximus, euismod consequat est. Praesent odio massa, rhoncus eu fermentum a, sodales sed augue. Morbi eleifend mattis nisi, ac rutrum nunc dignissim.”

Comentário 3

“Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Suspendisse consectetur lobortis placerat. Phasellus volutpat pharetra finibus. Curabitur arcu enim, maximus in tempor sed, malesuada vel enim. Aliquam erat volutpat. Nam vel erat nibh.”

Significado: principais comentários dos stakeholders associados à temática em questão.

