

EVERMONTE

13 de nov de 2025

## 08 - RELATÓRIO DE COMPETÊNCIA

Relatório compilado para

# Paulo Ricardo Dauinheimer Machado

✉ | paulo.dauinheimer@gmail.com

RELATÓRIOS:  
**VISÃO GERAL DA LIDERANÇA**  
**RELATÓRIO DETALHADO**

PRIVADO E CONFIDENCIAL





## Competência

Usando dados coletados da plataforma Cognisess Pro, este relatório fornece uma visão de como cada competência pode influenciar os comportamentos e o desempenho de um indivíduo dentro de uma equipe, departamento ou organização.

## QUE COMPETÊNCIAS SÃO AVALIADAS?

O Cognisess Pro revela todo o espectro das capacidades cognitivas e emocionais de um indivíduo, medindo **49 competências**

**Essencial**

**Cognitivo**

**Interpessoal**

**Contextual**

**Auto Gerenciamento**

**Gestão de Pessoas**

**Estresse e Resiliência**

Uma descrição completa de cada área de atuação e competência é fornecida no apêndice.

Para obter uma lista completa de avaliações e competências vinculadas, consulte o guia.

Para obter o máximo deste relatório, sugerimos a conclusão do nosso 'Perfil de Competências' - isso inclui todas as avaliações necessárias para fornecer uma avaliação detalhada das capacidades de um indivíduo.

## COMO AS PONTUAÇÕES DE UM INDIVÍDUO SÃO APRESENTADAS?

Os resultados são apresentados em duas partes: **Visão geral da competência e resumo da competência.**

1. Visão geral da competência: fornece um gráfico de barras do desempenho do indivíduo em relação a cada competência. As pontuações variam de **1** (bem abaixo da média) para **5** (bem acima da média). Cada competência que pode ser avaliada no Cognisess Pro é listada no relatório e uma pontuação de 0 é atribuída quando a avaliação apropriada não foi concluída.

2. Resumo da competência: oferece uma visão geral do comportamento provável do indivíduo ao utilizar cada competência.

Mais informações sobre pontuação podem ser encontradas no apêndice deste relatório.



## COMO O RELATÓRIO PODE SER USADO?

Este relatório pode ser usado de três maneiras. Ele fornece:

1. Um instantâneo da capacidade do indivíduo e comportamentos prováveis.
2. Uma maneira de avaliar as áreas de força e fraqueza do indivíduo.
3. Uma cartilha para pensar em melhoria de desempenho e desenvolvimento profissional.

Ao ler esta informação, tenha em mente quatro pontos importantes. Primeiro, é possível que nem todas as declarações descrevam com precisão como os outros podem pensar sobre o indivíduo, portanto, o relatório é melhor usado em conjunto com todos os outros dados e informações relevantes para a avaliação da capacidade do indivíduo. Em segundo lugar, todos têm pontos fortes e fracos, e há implicações de desempenho positivas e negativas de qualquer pontuação. Terceiro, concentre-se nos temas gerais do relatório, em vez de em um único detalhe. Não se trata de um indivíduo bom ou ruim, mas a ferramenta apresenta as informações necessárias para tomar decisões informadas sobre como melhorar o desempenho. Por fim, as pontuações de Competência de um indivíduo podem mudar ao longo do tempo. Através da aprendizagem, experiência e auto-aperfeiçoamento direcionado, um indivíduo pode desenvolver suas habilidades e conhecimentos e ajustar seu comportamento de forma adequada. Portanto, supõe-se que o relatório de Competências seja estável por um período de aproximadamente um ano.



## COMO OS INDIVÍDUOS SÃO PONTUADOS?

Cada Competência é pontuada em uma escala de cinco pontos. Isso fornece uma visão coerente e concisa dos prováveis ?? pontos fortes, valores e desafios de um indivíduo. A escala também suporta comparações de desempenho individual ao longo do tempo ou entre vários indivíduos diferentes.

Como muitas das competências são formadas a partir de vários atributos avaliados pelo Cognisess, há uma variedade de maneiras pelas quais um indivíduo pode atingir uma pontuação específica. Por exemplo, a competência Numeracy é composta de um agregado de uma gama de atributos, que incluem memória numérica e aritmética mental. Portanto, é possível que dois indivíduos tenham desempenho diferente nas avaliações e em sua função, mas ainda assim alcancem a mesma pontuação de Competência.

A distribuição de cada pontuação de Competência é considerada uma curva de distribuição normal.

A curva mostra a probabilidade de atingir uma determinada pontuação e a porcentagem da população que será encontrada em cada parte da distribuição. Portanto, para cada Competência, um indivíduo tem mais probabilidade de obter uma pontuação média do que uma pontuação alta ou baixa.

# Paulo Ricardo Dauinheimer Machado

 paulo.dauinheimer@gmail.com





## ÁREA DE DESEMPENHO

### COMPETÊNCIA



ESSENCIAL

Aritmética

Leitura

Alfabetização

Aprendendo

Comunicação escrita



COGNITIVO

Tomando uma decisão

Pensamento estratégico

Pensamento crítico

Multitarefa

Solução de problemas

Pensando Rapidamente

Planejamento

Retenção de informações



INTERPESSOAL

Empatia

Escuta activa

Assertividade

Trabalho em equipe

Persuasão

Construindo relacionamentos

Rede



CONTEXTUAL

Criatividade

Flexibilidade

Inovação

Aplicação de Conhecimento

Senso de negócios

Visão de futuro

### Pontuação do usuário

1

Baixo

2

Básico

3

Média

4

Considerável

5

Excepcional

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Aritmética mental

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Concentração, Vocabulário

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Vocabulário, Ortografia

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Atualização Contínua

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Ortografia

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Atualização Contínua

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Previsão

3

5

4

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Velocidade de processamento

5

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Memória padrão

3

1

5

4

3

5

5

5

5

4

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Inovação

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Previsão, Controle

**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Inovação

**AUTO  
ERENCIAMENTO**

- Autonomia
- Iniciativa
- Auto-motivação
- Assume a responsabilidade
- Organização
- Conduzir para resultados
- Detalhe orientado
- Foco no cliente

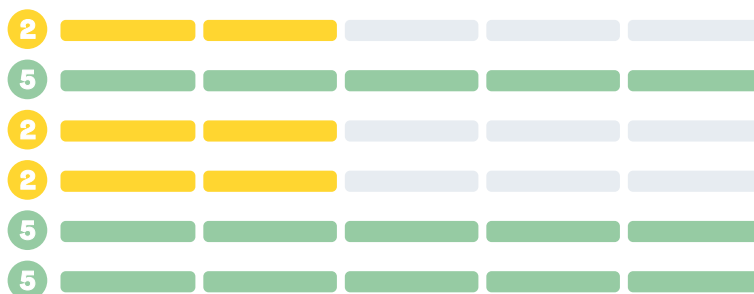


**Não pode ser pontuado.** Atributos ausentes: Concentração, Pesquisa visual



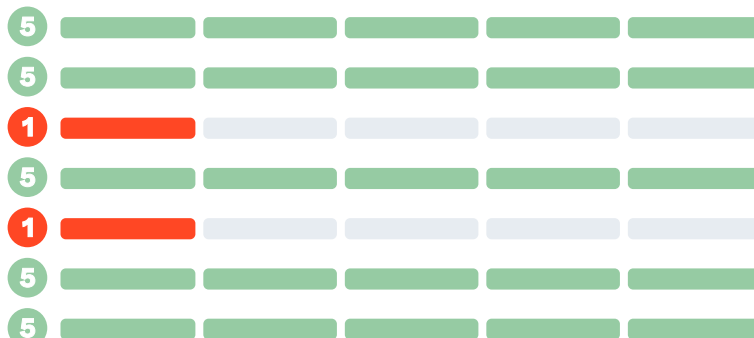
**GESTÃO  
DE  
PESSOAS**

- Integridade
- Liderança
- Tomada de riscos
- Diplomacia
- Motivando os outros
- Delegar



**ESTRESSE E  
RESILIÊNCIA**

- Gerenciamento de estresse
- Lidando com a ambiguidade
- Compostura Sob Pressão
- Adaptabilidade à Mudança
- Resolução de conflitos
- Resiliência
- Lidando com as críticas







**Competências e habilidades que formam uma base necessária para a conclusão da maioria das tarefas relacionadas ao trabalho.**

Aqueles que são altos em competências essenciais provavelmente terão domínio dos aspectos fundamentais que facilitarão muitas carreiras e empregos. Também é provável que eles sejam percebidos como realizados e profissionais. Aqueles com poucas competências essenciais provavelmente acharão alguns dos aspectos mais cotidianos de certos trabalhos mais exigentes, ou provavelmente se beneficiarão de educação adicional nessas áreas para se envolver com clientes e colegas de maneira mais profissional. caminho.

**Aritmética**

**A capacidade de um indivíduo de trabalhar com informações numéricas.**



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Aritmética mental

**Leitura**

**A capacidade de um indivíduo de compreender informações escritas.**



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Concentração, Vocabulário

**Alfabetização**

**A capacidade de um indivíduo de usar a leitura e a escrita para comunicação de informações.**



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Vocabulário, Ortografia

## Aprendendo

A capacidade de um indivíduo de adquirir novas habilidades.



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Atualização Contínua

## Comunicação escrita

A capacidade de um indivíduo de transmitir informações por meio de documentos escritos.



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Ortografia



**Habilidades direcionadas a objetivos relacionadas à aquisição, manipulação e implementação de informações.**

Indivíduos com altas pontuações em competências cognitivas tendem a se destacar em sua capacidade de absorver e processar informações. Eles são mais propensos a tomar decisões mais rápidas e cometer menos erros ou ter uma melhor capacidade de reter e manipular mentalmente números e padrões. Aqueles com pontuação mais baixa provavelmente exigirão mais tempo para lidar com níveis mais altos de complexidade ou cometerão mais erros ao lembrar ou aplicar as informações. Deve-se notar que nem todas as habilidades cognitivas são necessárias para todas as funções de trabalho, e as pessoas muitas vezes podem encontrar sua própria maneira de concluir tarefas e resolver problemas que podem ser mais importantes para seus pontos fortes.

**Tomando uma decisão**

**A capacidade de um indivíduo de usar informações relevantes, experiência e julgamento racional para tomar decisões.**



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Atualização Contínua

**Pensamento estratégico**

**A capacidade de um indivíduo de usar o pensamento estratégico para atingir metas relacionadas ao trabalho de longo prazo.**



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Previsão

**Pensamento crítico**

**A capacidade de um indivíduo de formar julgamentos racionais por meio de evidências e reflexão deliberada.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Este nível de Pensamento Crítico pode ser considerado médio. Pessoas com pontuações semelhantes geralmente consideram o conhecimento existente como factualmente correto, mas podem questionar novas informações se não estiverem alinhadas com ideias e estruturas conhecidas. É provável que vejam cenários alternativos, desde que se enquadrem em estruturas familiares de tomada de decisão e ação.

## Multitarefa

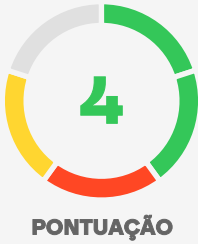
**A capacidade de um indivíduo de se envolver em duas ou mais tarefas simultaneamente.**



**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuação semelhante em Multitarefa podem concluir várias tarefas em paralelo. Eles são propensos a distribuir sua atenção habilmente e equilibrar os riscos de erro dos processos. Ao trabalhar em tarefas diferentes, eles também tendem a cometer muito poucos erros relacionados à concentração.

## Solução de problemas

**A capacidade de um indivíduo identificar problemas e desenvolver estratégias para superá-los.**



**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes para Resolução de Problemas provavelmente têm uma capacidade ligeiramente acima da média neste domínio. Embora possam enfrentar problemas altamente complexos, provavelmente terão pouca dificuldade no nível básico e intermediário. Eles provavelmente planejarão várias etapas à frente e podem considerar uma variedade de caminhos de solução complexos.

## Pensando Rapidamente

**A capacidade de um indivíduo de pensar no local e responder rapidamente.**

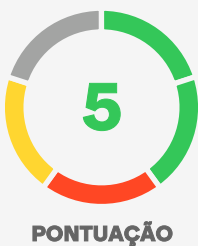


**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Velocidade de processamento

## Planejamento

**A capacidade de um indivíduo de planejar sistematicamente.**



**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes provavelmente farão planos abrangentes e detalhados. Seu planejamento provavelmente alocará recursos de forma muito eficaz e eficiente, e eles provavelmente terão levado em consideração uma série de possíveis dificuldades que podem exigir mais ações ou adaptações em uma data posterior.

## Retenção de informações

**A capacidade de um indivíduo de armazenar informações em sua mente.**



**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Memória padrão



---



PONTUAÇÃO GERAL

**Qualidades pessoais e comportamentos envolvidos nas interações entre grupos de pessoas.**

Boas habilidades interpessoais indicam que um indivíduo é fortemente capaz de trabalhar ao lado de outros para negociar, resolver problemas e tomar decisões em relação aos objetivos e metas da empresa. Pobres habilidades interpessoais podem causar problemas no local de trabalho, pois isso pode atuar como uma barreira para uma comunicação e compreensão aberta e eficaz dos outros.

**Empatia**

**A capacidade de um indivíduo de usar a empatia para assumir a perspectiva de outras pessoas.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes tendem a simpatizar com os outros de forma eficaz. Eles têm bons níveis de conexão interpessoal, podem ter empatia e são capazes de sugerir maneiras de ajudar os outros. Dito isto, sentimentos complexos e estados internos dos outros podem parecer ambíguos para eles.

**Escuta activa**

**A capacidade de um indivíduo de ouvir ativamente as outras pessoas.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes tendem a se esforçar para ouvir ativamente os outros. Isso pode causar problemas em situações orientadas à comunicação e pode atuar como uma barreira para a compreensão de outras pessoas em sua equipe e além.

**Assertividade**

**A capacidade de um indivíduo de ser assertivo ao se comunicar com os outros.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes a essa são extremamente altas em Assertividade. Eles são capazes de compartilhar seu ponto de vista e opinião com os outros, independentemente do público, e são excepcionais em apoiar seus argumentos. Pessoas com níveis tão altos de assertividade podem ser obstinadas ao ponto de serem um pouco incapazes de ouvir as opiniões opostas dos outros, o que pode ser uma barreira para o trabalho em equipe eficaz.

## Trabalho em equipe

**A capacidade de um indivíduo de compartilhar responsabilidades e se comunicar de forma eficaz.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes a essa tendem a ser aquelas com níveis mais altos de habilidades interpessoais do que a média. Eles são capazes de se comunicar efetivamente com os outros e trabalhar em colaboração para alcançar objetivos. Essas pessoas são membros eficazes da equipe e geralmente atingem os objetivos desejados de forma eficaz.

## Persuasão

**A capacidade de um indivíduo de influenciar os outros elaborando argumentos fortes e convincentes.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pontuações semelhantes indicam uma capacidade média de influenciar a tomada de decisão e a percepção de uma situação dos outros. Embora provavelmente adaptem sua abordagem à situação ou à pessoa que pretendem convencer, é menos provável que tenham sucesso em ambas as áreas ao mesmo tempo. Eles serão percebidos como medianamente carismáticos e convincentes em sua apresentação.

## Construindo relacionamentos

**A capacidade de um indivíduo de construir relacionamentos significativos com outras pessoas.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes a essa mostram capacidades extremamente altas na construção de relacionamentos. Eles são capazes de socializar com facilidade e podem se comunicar efetivamente com os outros. Essas pessoas funcionam melhor em funções voltadas para o cliente, pois parecem amigáveis e fáceis de se envolver.

## Rede

**A capacidade de um indivíduo de interagir com as partes interessadas internas e externas.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes a essa mostram capacidades extremamente altas em Networking. Essas pessoas buscam oportunidades de se envolver com outros profissionais de negócios e fazer conexões duradouras que possam ser úteis para si mesmas em suas carreiras futuras.



**Qualidades associadas à criação e aplicação do conhecimento para atingir os objetivos organizacionais.**

Pessoas com pontuações altas em competências contextuais provavelmente lidarão bem com as mudanças em seu entorno e com as mudanças esperadas na maneira como trabalham. Eles veem oportunidades para mudanças positivas e podem aplicar suas habilidades com flexibilidade. Indivíduos com pontuações mais baixas provavelmente exigirão estruturas mais estáveis e definidas para implantar suas habilidades com pleno efeito. Eles geralmente podem mostrar uma preferência por ambientes menos mutáveis.

**Criatividade**

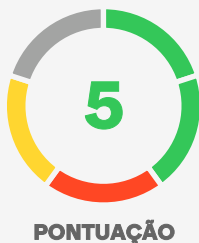
**A capacidade de um indivíduo de aplicar a criatividade para atingir objetivos relacionados ao trabalho.**



**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes a esta mostram capacidades extremamente altas em Criatividade em relação ao seu local de trabalho. Essas pessoas estão constantemente pensando em novas maneiras de concluir as tarefas diárias de forma mais rápida e melhor.

**Flexibilidade**

**A capacidade de um indivíduo para completar uma ampla gama de tarefas.**



**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes em competências contextuais se destacam em ambientes fluidos e de ritmo acelerado. Eles respondem rapidamente às mudanças e adaptam com sucesso suas habilidades para manter seu desempenho. Eles são mais propensos a sugerir proativamente mudanças no ambiente para construir uma estrutura mais eficaz e eficiente.

**Inovação**

**A capacidade de um indivíduo de transformar ideias em resultados acionáveis.**



**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes a essa tendem a apresentar uma abordagem mais inovadora em seu trabalho. Eles entendem a necessidade de novas ideias e abordagens no local de trabalho e são extremamente capazes de aplicar ideias criativas quando necessário.



## Aplicação de Conhecimento

A capacidade de um indivíduo de aplicar o conhecimento pessoal existente para atingir metas relacionadas ao trabalho.



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Inovação

## Senso de negócios

A capacidade de um indivíduo de entender como as operações de negócios influenciam o sucesso organizacional.



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Previsão, Controle

## Visão de futuro

A capacidade de um indivíduo de considerar as implicações mais amplas das atividades de negócios.



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Inovação



**Comportamento preocupado com a realização de objetivos relacionados ao trabalho, individualmente ou como parte de uma equipe.**

Pessoas com pontuações altas em Autogestão provavelmente serão autossuficientes e capazes de gerenciar bem suas emoções, bem como suas motivações. Pessoas com pontuações mais baixas tendem a ser mais influenciadas por seus estados emocionais e mudanças na motivação e podem procurar mais orientação externa para se realinhar com as metas e necessidades atuais.

## Autonomia

**A capacidade de um indivíduo de manter níveis adequados de produtividade com pouca ou nenhuma supervisão.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Indivíduos com pontuações semelhantes estão na categoria mais alta de Autonomia. É provável que eles queiram fazer suas próprias escolhas sobre seu trabalho e fazer seu próprio planejamento e programação. Tentar prender esses indivíduos a planos externos rígidos e excessivamente detalhados provavelmente os frustrará. Eles se beneficiam da liberdade de autogerenciamento e provavelmente manterão processos em execução tranquila que ainda não foram agendados.

## Iniciativa

**Iniciativa descreve o quanto uma pessoa provavelmente se envolverá com tarefas sem ser solicitada a fazê-lo.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** As pessoas nesta categoria de pontuação estão na faixa mais alta de Iniciativa. Eles provavelmente iniciarão novos projetos e novos fluxos de trabalho de forma autônoma e resolverão proativamente os problemas que estão atrapalhando a si mesmos ou a outros. É improvável que eles precisem de lembretes externos para iniciar projetos e podem ser uma força motriz para a inovação e o alcance de metas.

## Auto-motivação

**A capacidade de um indivíduo de superar incertezas, dificuldades e distrações para concluir tarefas.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** As pessoas neste nível estão acima da média em termos de seu nível de Autogestão. Eles provavelmente têm uma boa compreensão de suas próprias necessidades e habilidades, e ficam felizes em planejar com mais flexibilidade. Eles provavelmente vão gostar de poder tomar suas próprias decisões sobre arranjos de trabalho e muitas vezes são vistos como bem equilibrados em termos de suas respostas emocionais.

## Assume a responsabilidade

A capacidade de um indivíduo de assumir posições de responsabilidade.



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes estão ligeiramente acima da média em termos de Responsabilidade. É provável que estejam comprometidos com a entrega do trabalho do qual fazem parte e sobre o qual podem afetar. Eles provavelmente verão como seu dever garantir a entrega de seu trabalho e provavelmente sentirão um sentimento relativamente forte de investimento em seu trabalho. Eles possuem o sucesso, bem como o fracasso em grande medida.

## Organização

A capacidade de um indivíduo de ordenar suas atividades para fazer uso eficiente de tempo e recursos.



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Os indivíduos nesta faixa de pontuação provavelmente estão entre os mais organizados. Esses indivíduos podem seguir normas estabelecidas com alto nível de detalhamento, melhorar processos existentes e impor novos processos. Eles provavelmente têm um sentimento natural de como projetos e tarefas podem ser estruturados e como processos complexos podem ser gerenciados e divididos em partes gerenciáveis e relevantes.

## Conduzir para resultados

A capacidade de um indivíduo de exceder consistentemente os benchmarks organizacionais.



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes estão um pouco acima da média no Drive for Results. Eles provavelmente têm uma forte tendência a priorizar os resultados e o impacto potencial sobre outros fatores. Eles ainda provavelmente considerarão as circunstâncias situacionais e os desenvolvimentos atuais, mas provavelmente prestarão mais atenção aos aspectos que garantem que os prazos e os compromissos de entrega sejam cumpridos.

## Detalhe orientado

A capacidade de um indivíduo de ser completo e preciso ao concluir tarefas.



PONTUAÇÃO

**Não pode ser pontuado.** Esta pessoa não completou todas as avaliações necessárias para calcular esta pontuação.

Atributos ausentes: Concentração, Pesquisa visual

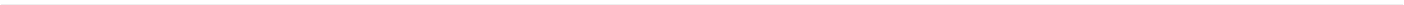
## Foco no cliente

A capacidade de um indivíduo de considerar como as atividades organizacionais afetam o cliente.



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pontuações semelhantes indicam que uma pessoa está um pouco abaixo da média no Customer Focus. É provável que dêem pouca prioridade aos requisitos operacionais sobre os desejos e necessidades do cliente e demonstrem pouco entusiasmo por oferecer um serviço excepcional.



Paulo Ricardo Dauinheimer Machado



ÁREA DE ATUAÇÃO

## GESTÃO DE PESSOAS



PONTUAÇÃO GERAL

**Habilidades interpessoais e comportamento pessoal relacionados à coordenação de um pequeno ou grande número de stakeholders.**

Aqueles que são altos neste atributo são capazes de inspirar e motivar aqueles ao seu redor e ajudá-los a alcançar o seu melhor. Aqueles que são baixos neste atributo são menos propensos a serem adequados para a liderança e não fazem o melhor uso daqueles ao seu redor. Eles podem tentar microgerenciar e ignorar os conselhos e a experiência de sua equipe.

### Integridade

**A capacidade de um indivíduo de demonstrar consistência entre crenças e ações pessoais.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes tendem a ter Integridade abaixo da média; indicando que eles são mais propensos a serem influenciados quando colocados sob pressão por um grupo. Enquanto eles tentam seguir seus próprios valores, eles são facilmente pressionados a ir contra eles por aqueles ao seu redor.

### Liderança

**A capacidade de um indivíduo para dirigir e coordenar outros para completar tarefas.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes demonstram excelentes habilidades de gestão de pessoas, portanto, podem gerenciar suas equipes de forma eficaz em situações desafiadoras. Eles são adeptos de motivar os outros e comunicar metas de longo prazo para sua equipe. Eles também são capazes de confiar e confiar em sua equipe e provavelmente receberão a confiança de sua equipe em troca.

### Tomada de riscos

**A capacidade de um indivíduo de iniciar tarefas que envolvem um grau significativo de risco e incerteza.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes são ligeiramente mais avessas ao risco do que a média. É provável que prefiram escolher opções mais seguras que minimizem o risco de perda ou falha, mas considerarão alternativas mais arriscadas se os benefícios forem altos e o risco aumentar ao mínimo.

## Diplomacia

**A capacidade de um indivíduo adotar um estilo de comunicação aberto e tolerante ao interagir com outras pessoas.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Aqueles que têm pontuações semelhantes a essa provavelmente serão mais baixos do que a média em Diplomacia, portanto, provavelmente terão dificuldades para permanecer neutros em debates e conflitos. Essas pessoas são capazes de permanecer neutras às vezes, mas tendem a permitir que seus próprios pensamentos e sentimentos influenciem qualquer tentativa de gerenciamento de conflitos dentro de suas equipes.

## Motivando os outros

**A capacidade de um indivíduo de tornar outras pessoas entusiasmadas e motivadas para concluir tarefas.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Aqueles que têm pontuações semelhantes provavelmente são indivíduos altamente motivados. Eles são capazes de trabalhar em direção a um objetivo sem vacilar e podem manter aqueles ao seu redor focados - mesmo em um projeto de longo prazo com pouco incentivo externo.

## Delegar

**A capacidade de um indivíduo de delegar tarefas a outras pessoas.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Aqueles que se assemelham a essa pontuação são delegantes extremamente eficazes e capazes de trabalhar em total harmonia com sua equipe. Eles estarão em sintonia com os desejos, aspirações e conjuntos de habilidades da equipe e, conseqüentemente, darão aos membros de sua equipe tarefas que os envolvam e os desenvolvam como indivíduos. Eles são extremamente improváveis de sobrecarregar qualquer um dos membros de sua equipe e são capazes de garantir que todos na equipe, incluindo eles mesmos, possam trabalhar com a máxima eficiência.



PONTUAÇÃO GERAL

## Traços pessoais e comportamentos exibidos quando circunstâncias inesperadas e/ou exigentes estão presentes.

A boa resiliência leva a uma maior capacidade de gerenciar situações estressantes e se recuperar de contratempos e erros. A baixa resiliência pode fazer com que alguém fique rapidamente sobrecarregado se as coisas não saírem conforme o planejado, exigindo uma pausa para se recuperar do estresse.

### Gerenciamento de estresse

**A capacidade de um indivíduo para lidar com ambientes, situações e tarefas exigentes.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes a essa são excepcionalmente resilientes. Eles são capazes de suportar um estresse imenso, mantendo a cabeça no lugar e mantendo o foco em seu trabalho. Eles geralmente atuam como apoiadores dos outros, garantindo que aqueles ao seu redor sejam capazes de lidar com circunstâncias desafiadoras.

### Lidando com a ambiguidade

**A capacidade de um indivíduo de manter níveis adequados de produtividade com pouca ou nenhuma informação e supervisão.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Aqueles com pontuações semelhantes são excepcionalmente eficazes em lidar com a ambiguidade, portanto, podem trabalhar com muito pouca informação e se direcionar ao longo de um projeto. Eles também são propensos a ajudar aqueles ao seu redor a lidar com sucesso com a ambiguidade.

### Compostura Sob Pressão

**A capacidade de um indivíduo de manter a compostura em situações exigentes e quando lhe são atribuídas tarefas desafiadoras.**



PONTUAÇÃO

**Paulo Ricardo:** Pessoas com pontuações semelhantes são altamente improváveis de permanecerem calmas em situações difíceis e muitas vezes se sentem angustiadas e incapazes de lidar com sua carga de trabalho. Eles são propensos a mostrar sinais de estresse em momentos de pressão.

## Adaptabilidade à Mudança

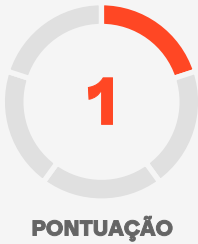
A capacidade de um indivíduo de se adaptar a mudanças constantes e manter níveis adequados de produtividade.



**Paulo Ricardo:** Aqueles com pontuações semelhantes são extremamente adaptáveis e capazes de mudar completamente seus métodos de trabalho quando novas informações são apresentadas a eles. Essas pessoas podem editar e reformar roteiros anteriores de maneira rápida e eficaz para utilizar as informações mais recentes, garantindo que estejam sempre trabalhando na vanguarda de seu campo.

## Resolução de conflitos

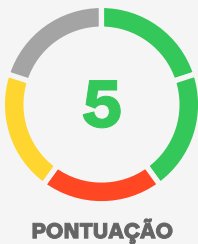
A capacidade de um indivíduo para identificar fontes de conflito interpessoal.



**Paulo Ricardo:** Aqueles com pontuações semelhantes são muito baixos em Resolução de Conflitos e muitas vezes tentam evitar totalmente o conflito. Quando é inevitável, essas pessoas podem confiar em argumentos emocionais e pessoais que atacam a outra pessoa, em vez de tentar chegar a uma conclusão agradável.

## Resiliência

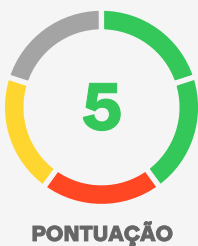
A capacidade de um indivíduo de perseverança diante de demandas estressantes e incertezas.



**Paulo Ricardo:** Pontuações semelhantes indicam que uma pessoa tem um nível muito alto de Resiliência. É provável que gerenciem muito bem sua resposta emocional aos contratempos e - embora possam estar emocionalmente investidos - podem seguir em frente rapidamente. Indivíduos nesse nível provavelmente aprenderão rapidamente com experiências negativas e provavelmente recuperarão todo o seu impulso e determinação, se não fortalecerem esses atributos.

## Lidando com as críticas

A capacidade de um indivíduo de se recuperar rapidamente após ser criticado.



**Paulo Ricardo:** Aqueles com pontuações semelhantes são excepcionais em lidar com uma ampla gama de críticas, incluindo avaliações mais desaprovadoras de seu desempenho. Essas pessoas estão sempre preparadas para ouvir o feedback - muitas vezes buscando-o proativamente - e considerar cuidadosamente como as avaliações dos outros podem apoiar seu próprio desenvolvimento. Eles também tendem a ajudar aqueles ao seu redor a responder de forma mais positiva às críticas, tornando-os um ativo valioso para uma equipe.





## ÁREA DE ATUAÇÃO ESSENCIAL

### ARITMÉTICA

A capacidade de um indivíduo de trabalhar com informações numéricas. A numeracia alta permite que as pessoas manipulem e entendam números com facilidade, enquanto a numeracia baixa significa que a informação numérica pode não ser facilmente compreendida ou não pode ser trabalhada ou usada sem ferramentas adicionais.

### LEITURA

A capacidade de um indivíduo de compreender informações escritas. Pessoas com pontuações altas em Leitura provavelmente serão capazes de entender estruturas de frases complexas e descrições longas. Eles podem extrair informações e encontrar os principais aspectos de um argumento com facilidade. Indivíduos com pontuações mais baixas em Leitura tendem a ignorar informações ou se perder em estruturas de frases mais longas e complexas. Eles podem precisar reler passagens mais complexas ou mais especializadas com mais frequência e geralmente podem mostrar uma velocidade de leitura mais baixa.

### ALFABETIZAÇÃO

A capacidade de um indivíduo de usar a leitura e a escrita para comunicação de informações. Altos níveis de alfabetização permitem que as pessoas se comuniquem de forma muito eficaz e sucinta. Níveis mais baixos de alfabetização levam a um desalinhamento da mensagem e das palavras escolhidas, bem como a uma comunicação pouco clara e desestruturada.

### APRENDENDO

A capacidade de um indivíduo de adquirir novas habilidades. A capacidade de Alta Aprendizagem é caracterizada pela facilidade de absorção e aplicação de novas informações, bem como a tradução de informações em ações e habilidades aplicadas. As habilidades de baixo aprendizado são indicadas quando novas habilidades acionáveis exigem muita informação, prática e apoio.

### COMUNICAÇÃO ESCRITA

A capacidade de um indivíduo de transmitir informações por meio de documentos escritos. Indivíduos com pontuações altas em Comunicação Escrita tendem a se destacar em escrever de forma sucinta e clara. Eles são propensos a usar o vocabulário de forma altamente eficaz e podem abranger tópicos generalistas e especializados. Pessoas com pontuações mais baixas em comunicação escrita provavelmente cometerão erros gramaticais ou de vocabulário que podem levá-los a serem mal interpretados. Embora eles provavelmente consigam obter pontos gerais cruzados, aspectos mais especializados causarão dificuldade.



## ÁREA DE ATUAÇÃO COGNITIVO

### TOMANDO UMA DECISÃO

A capacidade de um indivíduo de usar informações relevantes, experiência e julgamento racional para tomar decisões. Pontuações mais altas nesta habilidade indicam Tomada de Decisão rápida, bem ponderada e equilibrada. Pontuações mais baixas indicam Tomada de Decisão lenta e desequilibrada, com uma consideração limitada das informações disponíveis.

### PENSAMENTO ESTRATÉGICO

A capacidade de um indivíduo de usar o pensamento estratégico para atingir metas relacionadas ao trabalho de longo prazo. Pensadores estratégicos altamente qualificados identificarão vantagens que podem ser criadas ou exploradas e que lhes darão uma vantagem de médio a longo prazo. Pensadores estratégicos menos habilidosos não serão capazes de diferenciar entre objetivos e vantagens e são incapazes de construir ações em torno de posições de superioridade.

### PENSAMENTO CRÍTICO

A capacidade de um indivíduo de formar julgamentos racionais por meio de evidências e reflexão deliberada. Altos níveis de pensamento crítico são exemplificados por questionamentos completos, uma investigação de todas as informações disponíveis e uma consideração de uma ampla gama de opções. Níveis mais baixos de Pensamento Crítico tendem a levar a uma aceitação de declarações sem questionamento ou consideração pobre de cenários alternativos.

## MULTITAREFA

A capacidade de um indivíduo de se envolver em duas ou mais tarefas simultaneamente. Altos níveis de multitarefa podem ser vistos em pessoas que aparentemente podem prestar atenção a diferentes tarefas simultaneamente e reagir efetivamente às mudanças nessas tarefas. Multitarefa ruim pode ser encontrada em pessoas que precisam se concentrar em um aspecto ou tarefa de cada vez para evitar cometer erros ou diminuir substancialmente o desempenho.

## SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

A capacidade de um indivíduo identificar problemas e desenvolver estratégias para superá-los. Pessoas com pontuações altas em Resolução de Problemas provavelmente serão capazes de encontrar soluções não apenas para problemas lineares difíceis, mas também para problemas sistêmicos complexos. É provável que gostem de desafios e problemas de otimização. Indivíduos com pontuações mais baixas provavelmente serão capazes de resolver problemas mais lineares e menos complexos e podem se sentir sobrecarregados por problemas não lineares e não estruturados.

## PENSANDO RAPIDAMENTE

A capacidade de um indivíduo de pensar no local e responder rapidamente. Pessoas com altos níveis de Pensamento Rápido tendem a agir de acordo com novas informações instantaneamente e podem avaliar com eficiência a viabilidade de oportunidades e opções. Baixos níveis de 'pensamento rápido' geralmente levam a uma lenta deliberação de possíveis ações, à necessidade de contemplar opções e à perda de breves janelas de oportunidade.

## PLANEJAMENTO

A capacidade de um indivíduo de planejar sistematicamente. A alta capacidade de planejamento pode ser vista na consideração efetiva de recursos, prazos e possíveis mudanças nas circunstâncias. A baixa capacidade de planejamento pode se manifestar em prazos perdidos, pouca consideração pela incerteza e alocação ineficiente de recursos.

## RETENÇÃO DE INFORMAÇÕES

A capacidade de um indivíduo de armazenar informações em sua mente. Altos níveis de retenção de informações podem ser observados em pessoas com habilidades excepcionais de memória para formas, números ou outras informações, tornando seu trabalho rápido e preciso. Níveis mais baixos de retenção de informações podem ser observados em erros de recordação, esquecimento e ritmo de trabalho lento devido à necessidade de 'verificar novamente' as informações.



## ÁREA DE ATUAÇÃO INTERPESSOAL

### EMPATIA

A capacidade de um indivíduo de usar a empatia para assumir a perspectiva de outras pessoas. Altos níveis de empatia levam a uma maior compreensão dos outros e a uma interconexão mais forte como parte de uma equipe. Baixos níveis de empatia levam à falta de compreensão dos outros e ao trabalho em equipe ineficiente.

### ESCUTA ACTIVA

A capacidade de um indivíduo de ouvir ativamente as outras pessoas. As pessoas com pontuação alta em Escuta Ativa são capazes de se concentrar no que outro falante está dizendo, fornecendo sua contribuição para a conversa em um momento preciso e adequado. As pessoas com pontuação baixa em Escuta Ativa se fixam prematuramente no que desejam responder ao falante sem estarem presentes e totalmente cientes do que os outros estão dizendo.

### ASSERTIVIDADE

A capacidade de um indivíduo de ser assertivo ao se comunicar com os outros. Uma pessoa com pontuação alta em Assertividade provavelmente será muito autoconfiante e segura de si mesma. Essa pessoa será capaz e estará disposta a expressar seu ponto de vista em uma discussão em equipe e provavelmente estará muito determinada a ser ouvida. Uma pessoa com uma pontuação baixa em Assertividade provavelmente terá dificuldades para que suas necessidades sejam atendidas por outras pessoas devido à incapacidade de especificar e projetar essas necessidades. Eles podem não ter confiança para projetar a si mesmos e suas ideias.

### TRABALHO EM EQUIPE

A capacidade de um indivíduo de compartilhar responsabilidades e se comunicar de forma eficaz. Altos níveis de trabalho em equipe indicariam uma grande capacidade de se comunicar com os outros e delegar tarefas de acordo com os pontos fortes e as preferências dos outros. Baixos níveis de trabalho em equipe indicariam uma incapacidade de ouvir efetivamente os outros e uma falta de cooperação com os outros.

### PERSUASÃO

A capacidade de um indivíduo de influenciar os outros elaborando argumentos fortes e convincentes. Altos níveis de persuasão indicariam uma forte capacidade de influenciar os outros a acreditar no argumento do indivíduo, enquanto baixos níveis de persuasão indicariam uma incapacidade de convencer os outros a ver uma situação do ponto de vista da pessoa.

## CONSTRUINDO RELACIONAMENTOS

A capacidade de um indivíduo de construir relacionamentos significativos com outras pessoas. Altas pontuações em Construindo Relacionamentos indicariam que essa pessoa pode estabelecer conexões com outras pessoas com facilidade, enquanto pontuações baixas em Construindo Relacionamentos indicariam uma incapacidade de se envolver e formar vínculos com os outros.

### REDE

A capacidade de um indivíduo de interagir com as partes interessadas internas e externas. Altas pontuações em Networking indicam que essa pessoa pode construir relacionamentos de trabalho dentro e fora da organização com facilidade. Escores baixos indicariam que essa pessoa tem dificuldades em estabelecer relações de trabalho dentro e fora da organização ou está usando essas conexões com muito pouco efeito.



## ÁREA DE ATUAÇÃO CONTEXTUAL

### CRIATIVIDADE

A capacidade de um indivíduo de aplicar a criatividade para atingir objetivos relacionados ao trabalho. Altas pontuações em Criatividade indicam que essa pessoa geralmente pensa de forma inventiva para concluir tarefas de maneiras novas. Pontuações baixas em Criatividade indicam um processo de pensamento mais convencional por trás da resolução e conclusão de tarefas.

### FLEXIBILIDADE

A capacidade de um indivíduo para completar uma ampla gama de tarefas. Altos níveis de flexibilidade indicam que uma pessoa tem uma forte capacidade de multitarefa e priorizar de acordo. Baixos níveis de Flexibilidade sugerem que a pessoa mostra rigidez na conclusão de tarefas, garantindo que cada tarefa individual seja concluída antes de iniciar a próxima.

### INOVAÇÃO

A capacidade de um indivíduo de transformar ideias em resultados acionáveis. Altas pontuações em Inovação indicam que um indivíduo não apenas possui um grande número de ideias, mas também aplica essa criatividade na prática. Baixas pontuações em Inovação sugerem que a pessoa é incapaz de transformar o pensamento criativo em aplicações práticas.

### APLICAÇÃO DE CONHECIMENTO

A capacidade de um indivíduo de aplicar o conhecimento pessoal existente para atingir metas relacionadas ao trabalho. Altas pontuações em Aplicação do Conhecimento sugerem que essa pessoa é muito proativa na implementação de seu aprendizado em situações relevantes. Baixas pontuações na aplicação do conhecimento indicam uma incapacidade de entender como seus conhecimentos podem ser aplicados a diferentes situações.

### SENSO DE NEGÓCIOS

A capacidade de um indivíduo de entender como as operações de negócios influenciam o sucesso organizacional. Pontuações altas indicam uma pessoa que é muito experiente em ambientes organizacionais e está ciente dos procedimentos relacionados aos negócios e como sistemas e relacionamentos complexos funcionam juntos. Pontuações baixas indicam falta de compreensão dos sistemas relacionados às configurações organizacionais e falta de conhecimento dos procedimentos de negócios.

### VISÃO DE FUTURO

A capacidade de um indivíduo de considerar as implicações mais amplas das atividades de negócios. Pontuações altas indicam uma pessoa que muitas vezes considera as consequências de suas ações. Escores baixos sugerem uma incapacidade de pensar no futuro sobre as possíveis implicações de ações e fatores ambientais.



## ÁREA DE ATUAÇÃO AUTO GERENCIAMENTO

### AUTONOMIA

A capacidade de um indivíduo de manter níveis adequados de produtividade com pouca ou nenhuma supervisão. Pessoas com altos níveis de Autonomia tendem a gerenciar seu próprio tempo e carga de trabalho e tomar decisões quando necessário para garantir o progresso. Pessoas com níveis mais baixos de Autonomia provavelmente exigirão informações regularmente e se sentirão desconfortáveis em fazer escolhas sobre seu desempenho e prioridades.

## INICIATIVA

Iniciativa descreve o quanto uma pessoa provavelmente se envolverá com tarefas sem ser solicitada a fazê-lo. Indivíduos com altos níveis de Iniciativa tendem a tentar resolver os problemas imediatamente - sem que isso tenha sido 'agendado' ou que eles tenham sido 'incumbidos' disso. Pessoas com baixos níveis de Iniciativa aguardarão contribuições para começar a trabalhar, mesmo que não estejam ocupadas fazendo outra coisa. Se houver decisões a serem tomadas ou novos trabalhos a serem iniciados, eles primeiro aguardarão autorização ou orientação.

## AUTO-MOTIVAÇÃO

A capacidade de um indivíduo de superar incertezas, dificuldades e distrações para concluir tarefas. Pessoas com altos níveis de automotivação provavelmente encontrarão alegria e valor em seu trabalho, pois ele se alinha com seus valores pessoais. Seu trabalho apoia seu crescimento pessoal e eles estão menos preocupados com o reconhecimento externo. Indivíduos com baixa automotivação provavelmente precisarão de elogios ou incentivos constantes para impulsionar seu desempenho. É provável que sejam mais facilmente desprivilegiados e menos dispostos a ultrapassar os limites do que poderia ser alcançado.

## ASSUME A RESPONSABILIDADE

A capacidade de um indivíduo de assumir posições de responsabilidade. Indivíduos que têm altos níveis dessa competência provavelmente sentirão um senso de propriedade e investirão pessoalmente no trabalho que realizam. Pessoas com níveis mais baixos dessa competência provavelmente sentirão pouco envolvimento em seu trabalho e, conseqüentemente, raramente se esforçarão para influenciar suas tarefas ou projetos designados.

## ORGANIZAÇÃO

A capacidade de um indivíduo de ordenar suas atividades para fazer uso eficiente de tempo e recursos. Pessoas com altos níveis de Organização tendem a planejar seu trabalho com estruturas claras e procedimentos detalhados. Indivíduos com pontuação baixa em Organização provavelmente trabalharão de maneira menos estruturada e flexível. Isso não significa que eles não apreciem a estrutura, mas podem não ser capazes de impor tais estruturas de forma independente ou continuá-las se forem pré-estabelecidas.

## CONDUZIR PARA RESULTADOS

A capacidade de um indivíduo de exceder consistentemente os benchmarks organizacionais. Pessoas com alto Drive for Results provavelmente têm um olho afiado para prazos e métricas de progresso. Eles provavelmente serão motivados pela entrega de um produto final e se orgulharão de concluir tarefas ou projetos dentro de um prazo acordado. Indivíduos com baixos níveis de Drive for Results provavelmente estarão menos focados na entrega pontual, mas mais na qualidade percebida do processo.

## DETALHE ORIENTADO

A capacidade de um indivíduo de ser completo e preciso ao concluir tarefas. Indivíduos com alta orientação para detalhes provavelmente gostam de trabalhar em projetos intrincados e complexos. Eles se orgulham de acertar todos os aspectos e podem ficar irritados se os detalhes forem deixados sem solução ou sem atenção. Pessoas com níveis mais baixos de orientação para detalhes tendem a se concentrar nos principais recursos de uma tarefa e provavelmente prestarão pouca atenção à sua produção ou apreciarão a inclusão de detalhes extensivos.

## FOCO NO CLIENTE

A capacidade de um indivíduo de considerar como as atividades organizacionais afetam o cliente. Pessoas com pontuações altas provavelmente serão 'campeãs do cliente' naturais, indo além de seu dever de atender às necessidades do cliente. Pessoas com pontuações mais baixas provavelmente priorizarão a eficiência e fornecerão um nível de atendimento ao cliente alinhado com as expectativas mínimas.



## ÁREA DE ATUAÇÃO GESTÃO DE PESSOAS

## INTEGRIDADE

A capacidade de um indivíduo de demonstrar consistência entre crenças e ações pessoais. Aqueles que são altos nesse valor provavelmente permanecerão fiéis aos seus valores e crenças, independentemente de suas circunstâncias externas, mesmo que isso lhes cause sofrimento. Aqueles com baixo valor são mais propensos a realizar ações que não estão de acordo com seus próprios valores se houver pressão daqueles ao seu redor para fazê-lo.

## LIDERANÇA

A capacidade de um indivíduo para dirigir e coordenar outros para completar tarefas. Aqueles que são altos nessa habilidade se sentem à vontade para assumir o comando e dar direção em situações de grupo. Aqueles que são baixos nessa habilidade são mais propensos a duvidar de sua própria capacidade e preferir o trabalho colaborativo.

## **TOMADA DE RISCOS**

A capacidade de um indivíduo de iniciar tarefas que envolvem um grau significativo de risco e incerteza. Indivíduos com pontuações altas em Assunção de Riscos tendem a ter uma alta tolerância à incerteza. Eles provavelmente se sentirão mais confortáveis em assumir riscos maiores que oferecem o potencial de aumentar as recompensas. Pessoas com pontuações mais baixas tendem a ter pouca tolerância ao risco. É provável que evitem cenários incertos e busquem decisões de baixo risco, mesmo que isso signifique menos benefícios potenciais.

## **DIPLOMACIA**

A capacidade de um indivíduo adotar um estilo de comunicação aberto e tolerante ao interagir com outras pessoas. Aqueles que são hábeis nessa habilidade são capazes de mediar conflitos entre os membros da equipe e escrever argumentos eficazes em apresentações. Aqueles que são mais baixos nessa habilidade são mais propensos a agir com viés e favorecer um lado sobre o outro em conflitos, levando a mais insatisfação dentro da equipe.

## **MOTIVANDO OS OUTROS**

A capacidade de um indivíduo de tornar outras pessoas entusiasmadas e motivadas para concluir tarefas. Aqueles que são altos nesta habilidade são capazes de manter a si mesmos e aqueles ao seu redor trabalhando da melhor maneira possível, trazendo ideias novas e empolgantes para o local de trabalho. Em contraste, aqueles que são mais baixos nesta competência são mais propensos a se esforçar para se concentrar em seu trabalho e podem até distrair aqueles ao seu redor.

## **DELEGAR**

A capacidade de um indivíduo de delegar tarefas a outras pessoas. Aqueles que são delegantes eficazes são capazes de garantir que aqueles ao seu redor nunca sejam sobrecarregados, ao mesmo tempo em que garantem que todo o seu trabalho corresponda ao seu conjunto de habilidades. Aqueles que são delegantes ineficazes provavelmente sobrecarregam aqueles ao seu redor com tarefas para as quais não estão equipados. Alternativamente, eles podem achar difícil desistir de qualquer tarefa e tentar concluir todo o trabalho sozinhos.



## **ÁREA DE ATUAÇÃO ESTRESSE E RESILIÊNCIA**

### **GERENCIAMENTO DE ESTRESSE**

A capacidade de um indivíduo para lidar com ambientes, situações e tarefas exigentes. Aqueles que possuem esta habilidade provavelmente estão cientes de eventos ou situações que podem causar estresse e têm os meios para gerenciar suas reações de forma adequada. Aqueles que são mais baixos nessa habilidade perdem ou ignoram os sinais de que estão excessivamente estressados e têm poucas estratégias para gerenciar suas respostas emocionais.

### **LIDANDO COM A AMBIGUIDADE**

A capacidade de um indivíduo de manter níveis adequados de produtividade com pouca ou nenhuma informação e supervisão. Aqueles que são capazes de lidar com a ambiguidade de forma eficaz podem fazer o melhor uso de informações limitadas e assumir riscos calculados conforme necessário. Por outro lado, aqueles com baixa habilidade são mais propensos a exigir informações adicionais para tomar uma decisão e, conseqüentemente, podem ter dificuldades para trabalhar de forma eficaz em ambientes incertos.

### **COMPOSTURA SOB PRESSÃO**

A capacidade de um indivíduo de manter a compostura em situações exigentes e quando lhe são atribuídas tarefas desafiadoras. Aqueles que são superiores nessa habilidade manterão o controle sobre suas emoções quando os eventos não ocorrerem conforme o planejado. Em contraste, aqueles com pontuação mais baixa são mais propensos a mostrar sinais de estresse quando as coisas dão errado.

### **ADAPTABILIDADE À MUDANÇA**

A capacidade de um indivíduo de se adaptar a mudanças constantes e manter níveis adequados de produtividade. Aqueles que possuem essa habilidade provavelmente serão capazes de adaptar seus planos de forma flexível e eficiente à luz de novas informações críticas. Por outro lado, aqueles com baixa pontuação tendem a manter seus planos anteriores, mesmo quando novas informações os tornam obsoletos.

### **RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**

A capacidade de um indivíduo para identificar fontes de conflito interpessoal. Aqueles que são habilidosos nesta competência são capazes de desescalar conflitos efetivamente ouvindo ambos os lados e chegando a um compromisso. Por outro lado, aqueles que são menos qualificados nessa competência são mais propensos a mostrar um viés para um lado e podem fazer com que o conflito se agrave ainda mais.

### **RESILIÊNCIA**

A capacidade de um indivíduo de perseverança diante de demandas estressantes e incertezas. Indivíduos com altos níveis de Resiliência provavelmente serão minimamente afetados por resultados de infortúnios ou contratempos. Eles são capazes de regular suas emoções e podem retornar rapidamente a um humor e comportamento normal. Pessoas com pontuações mais baixas tendem a ser emocionalmente afetadas por longos períodos de tempo e podem ter que despendar um esforço considerável para superar os contratempos.

## LIDANDO COM AS CRÍTICAS

A capacidade de um indivíduo de se recuperar rapidamente após ser criticado. Aqueles com pontuação alta nessa habilidade provavelmente receberão feedback sobre seu desempenho e considerarão cuidadosamente como isso pode apoiar seu desenvolvimento. Aqueles que são menos habilidosos nessa competência são mais propensos a perceber o feedback como ameaçador e podem ignorar ou rejeitar qualquer avaliação de seu desempenho.

## Notas

[illegible]

\_\_\_\_\_

Pontuação

Data

Assinatura