



EVERMONTE

13 de nov de 2025

08 - RELATÓRIO DE COMPETÊNCIA

Relatório compilado para

Saul Souza

 | saul.1500@hotmail.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.

Saul Souza

 saul.1500@hotmail.com





**ÁREA DE
DESEMPENHO
COMPETÊNCIA**



ESSENCIAL

Aritmética



Leitura

1
Beixo

Alfabetização

2
Básico

Aprendendo

3
Média

Comunicação escrita

4
Considerável

5
Exceptional

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



COGNITIVO

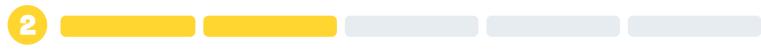
Tomando uma decisão

Não pode ser pontuado. Atributos ausentes: Atualização Contínua

Pensamento estratégico

Não pode ser pontuado. Atributos ausentes: Previsão

Pensamento crítico



Multitarefa



Solução de problemas



Pensando Rapidamente

Não pode ser pontuado. Atributos ausentes: Velocidade de processamento

Planejamento



Retenção de informações

Não pode ser pontuado. Atributos ausentes: Memória padrão



INTERPESSOAL

Empatia



Escuta activa



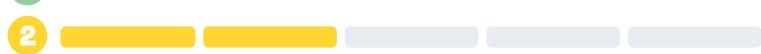
Assertividade



Trabalho em equipe



Persuasão



Construindo relacionamentos



Rede



CONTEXTUAL

Criatividade



Flexibilidade



Inovação



Aplicação de Conhecimento

Não pode ser pontuado. Atributos ausentes: Inovação

Senso de negócios

Não pode ser pontuado. Atributos ausentes: Previsão, Controle

Visão de futuro

Não pode ser pontuado. Atributos ausentes: Inovação





ÁREA DE ATUAÇÃO
ESSENCIAL



PONTUAÇÃO GERAL

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

Saul Souza



ÁREA DE ATUAÇÃO
COGNITIVO



PONTUAÇÃO GERAL

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

Saul: Nesse nível de Pensamento Crítico, os indivíduos tendem a aceitar a maioria das novas informações como factualmente precisas e tendem a não buscar esclarecimentos ou mais detalhes. As pessoas nesta faixa de pontuação provavelmente preferem soluções e caminhos conhecidos que não estão fora das opções apresentadas.

Multitarefa



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

Saul: Nesse nível de capacidade de multitarefa, as pessoas geralmente são capazes de realizar mais de uma tarefa básica ou moderadamente complexa ao mesmo tempo - com rapidez e precisão. Tarefas novas ou muito complexas ainda podem retardar o processamento, mas geralmente podem ser tratadas sem muitos erros.

Solução de problemas



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

Saul: As pessoas nesta faixa de pontuação provavelmente têm capacidade de resolução de problemas ligeiramente abaixo da média. Na maioria dos casos, eles provavelmente terão pouca dificuldade em resolver problemas básicos e - com mais tempo - podem abordar com sucesso problemas intermediários que exigem algum pensamento à frente.

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.

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes provavelmente têm uma baixa capacidade de planejamento. Eles são propensos a tomar decisões em curto prazo e improvisar e se adaptar às mudanças situacionais, em vez de se preparar para elas. Ao planejar, é provável que façam suposições de planejamento amplas e considerem apenas os marcos principais, sem projetar cronogramas detalhados.

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

**ÁREA DE ATUAÇÃO
INTERPESSOAL**

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

Saul: 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

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes a esta tendem a ser medianamente capazes de se envolver com a escuta ativa. Eles têm bons meios de entender conversas e se envolvem moderadamente com o orador. Essa pessoa ainda pode, até certo ponto, estar engajada em considerar seu próximo discurso e isso pode atuar como uma barreira à sua capacidade de ouvir totalmente a outra pessoa.

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

PONTUAÇÃO

Saul: 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

Saul: 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

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes a essa tendem a ser menos capazes de influenciar os outros. Essas pessoas podem se encontrar lutando para avaliar corretamente os aspectos que mudariam a visão de uma pessoa sobre uma situação. Em sua abordagem para convencer os outros, eles podem parecer fazer sugestões básicas e menos relevantes.

Construindo relacionamentos

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



PONTUAÇÃO

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes a essa tendem a ser menos capazes de construir relacionamentos com os outros. Essas pessoas podem se encontrar lutando para formar conexões próximas com aqueles ao seu redor e um pouco desafiadas por trabalhar em equipe. Pode haver uma percepção de falta de abertura para essa pessoa, o que pode fazê-la parecer inacessível para os outros.

Rede

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



PONTUAÇÃO

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes a essa tendem a ser capazes de interagir com profissionais de negócios internos e externos ao seu local de trabalho atual. Essa pessoa provavelmente se sentirá confiante em abordar outros profissionais que trabalham em áreas de seu interesse.

**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.



Saul: Pessoas com pontuações semelhantes a essa tendem a ser medianas em propor soluções criativas para problemas relacionados aos negócios. Essas pessoas provavelmente se sentirão confiantes em discutir novas abordagens para resolver problemas existentes.

Flexibilidade

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



Saul: As pessoas neste nível de desempenho em competências contextuais estão ligeiramente acima da média em como respondem e influenciam as mudanças ambientais. Eles podem aplicar suas habilidades sem dificuldade - respondendo com sucesso a mudanças situacionais maiores. Eles provavelmente sugerirão mudanças aplicáveis ??e relevantes ao ambiente e às estruturas de trabalho.

Inovação

A capacidade de um indivíduo de transformar ideias em resultados açãoáveis.



Saul: Pessoas com pontuações semelhantes a essa tendem a ser medianamente capazes de agir de forma inovadora no local de trabalho. Eles aplicarão processos de pensamento criativos a cenários familiares de local de trabalho e muitas vezes podem implementar novas abordagens com competência.

Aplicação de Conhecimento

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



n/i

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.



n/i

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.



n/i

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



PONTUAÇÃO

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

Saul: Pessoas com pontuação semelhante a essa estão abaixo da média em termos de Autonomia. Eles provavelmente exigirão contribuições e orientações muito regulares em termos de realização e planejamento de seu trabalho. Eles provavelmente trabalharão melhor com um plano estruturado e detalhado que não exija que eles façam escolhas ou decisões sobre como ou quando fazer seu trabalho.

Iniciativa



PONTUAÇÃO

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

Saul: Indivíduos com pontuações semelhantes estão ligeiramente abaixo da média em termos de sua iniciativa. Eles provavelmente reconhecerão as coisas que precisam ser feitas e darão tempo para aspectos menores do trabalho que precisam de atenção imediata. Eles são propensos a confiar em planos e contribuições externas para iniciar o trabalho e são menos propensos a se desviar de um determinado plano.

Auto-motivação



PONTUAÇÃO

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

Saul: As pessoas nesta faixa de pontuação provavelmente apresentarão baixa competência em Autogestão. É improvável que eles administrem e ajustem suas respostas emocionais adequadamente e lutem para ganhar ou moderar sua motivação sem influência externa. Suas reações podem ser mais situacionais do que dependentes da estratégia.

Assume a responsabilidade



A capacidade de um indivíduo de assumir posições de responsabilidade.

Saul: 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.

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes estão ligeiramente acima da média para Organização. É provável que prefiram uma estrutura clara em vez de abordagens flexíveis e aplicarão as estruturas existentes ou introduzirão novos procedimentos para atender às necessidades da situação. É provável que planejem os projetos com diligência, mas nem sempre sentirão a necessidade - ou verão o benefício - do mesmo nível de detalhe no planejamento do processo.

Conduzir para resultados



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

Saul: Pontuações semelhantes indicam que uma pessoa está na média no Drive for Results. É provável que eles fiquem de olho nos prazos e garantam que os resultados e a entrega não sejam comprometidos sem uma boa razão.

Detalhe orientado



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

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.

Saul: 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.



ÁREA DE ATUAÇÃO

GESTÃO DE PESSOAS



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.

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes a essa tendem a ter Integridade média. Isso significa que eles provavelmente estarão cientes de seus próprios valores e os seguirão na maior parte do tempo. No entanto, quando são submetidos a uma grande pressão da administração ou dos membros de sua equipe, eles se envolvem em comportamentos que contradizem seus valores.

Liderança



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

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes tendem a ser equilibradas em suas habilidades de Gestão de Pessoas. Eles são capazes de liderar com propósito ao longo do tempo, embora possam ter dificuldades quando houver conflito dentro de sua equipe. Eles são capazes de receber feedback de sua equipe ao longo de sua liderança, embora possam confiar no microgerenciamento e em outras táticas ineficazes quando desafiados.

Tomada de riscos



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

Saul: Indivíduos neste nível tendem a ser avessos ao risco ao tomar decisões. É provável que evitem tomar decisões que incluem fatores de incerteza sempre que possível. Mesmo recompensas altas são menos propensas a tentá-los se estiverem associadas a um risco adicional de falha ou perda.

Diplomacia

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



PONTUAÇÃO

Saul: Aqueles que têm pontuações semelhantes a essa provavelmente estarão em torno da média em Diplomacia. Eles podem permanecer imparciais durante a maioria de suas interações com os outros e provavelmente serão eficazes em avaliar as vantagens e desvantagens de uma variedade de argumentos e posições diferentes. Dito isto, quando os conflitos interpessoais esquentam, é provável que eles ainda mostrem um grau de viés em suas habilidades de tomada de decisão.

Motivando os outros

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



PONTUAÇÃO

Saul: Aqueles que têm pontuações semelhantes provavelmente estarão em torno da média para a pontuação de Motivar os Outros, portanto, na maioria das vezes, conseguem manter o foco em seu trabalho. Dito isto, em dias difíceis ou durante projetos mais longos, eles ainda podem perder a motivação e precisar de incentivo para continuar.

Delegar

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



PONTUAÇÃO

Saul: Aqueles que têm pontuações semelhantes provavelmente serão delegantes medianos. Eles estarão em sintonia com as habilidades e desejos daqueles ao seu redor e serão capazes de atribuir o trabalho a eles de forma eficiente e adequada. Dito isto, quando há uma grande quantidade de trabalho sendo colocada sobre eles, eles podem delegar com menos eficiência e causar pressão desnecessária tanto para si mesmos quanto para aqueles ao seu redor.

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

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 contratemplos 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

PONTUAÇÃO

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

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes a essa tendem a ser vistas como mais propensas ao estresse. Embora eles possam gerenciar alguma pressão em seu trabalho e geralmente sejam capazes de regular seus níveis de estresse, eles podem precisar de suporte adicional para lidar efetivamente com projetos mais intensos.

Lidando com a ambiguidade

PONTUAÇÃO

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

Saul: Aqueles com pontuações semelhantes estão em torno da média para Lidar com Ambiguidade. Essas pessoas são capazes de trabalhar por um tempo com relativamente pouca orientação, fornecendo sua própria direção quando necessário. No entanto, eles precisarão ser apoiados para fornecer resultados eficazes em projetos de longo prazo.

Compostura Sob Pressão

PONTUAÇÃO

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

Saul: Pessoas com pontuações semelhantes são menos propensas do que a média a permanecerem calmas sob pressão. Essas pessoas sentem a pressão mais intensamente do que aqueles ao seu redor e são mais propensas a entrar em pânico quando as coisas se tornam difíceis. Essas pessoas funcionam melhor quando têm uma forte rede de apoio.

Adaptabilidade à Mudança

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



Saul: Aqueles com pontuações semelhantes estão acima da média em trabalhar com adaptabilidade. Eles são rápidos em fazer a maioria das mudanças em seus métodos de trabalho e são capazes de adaptar efetivamente elementos de seus planos antigos para os novos. Essas pessoas raramente lutam para se adaptar, a menos que sejam confrontadas com uma revisão completa de sua vida profissional.

Resolução de conflitos

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



Saul: Aqueles com pontuações semelhantes são inferiores à média em Resolução de Conflitos, o que significa que nem sempre ouvem o lado oposto de um argumento e permanecem abrasivos ao defender seu ponto de vista. Essas pessoas podem ocasionalmente mediar conflitos quando são apoiadas por outros membros da equipe, embora quando sozinhas possam contar com argumentos emotivos.

Resiliência

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



Saul: As pontuações neste nível indicam um nível médio de resiliência. Indivíduos nesse nível provavelmente terão uma resposta emocional a experiências negativas, mas podem se recuperar e continuar com níveis semelhantes de determinação em breve. Eles aprenderão com os erros e infortúnios, mas podem levar pouco tempo para realizá-los. Pontuações neste nível indicam um nível médio de Resiliência. Indivíduos nesse nível provavelmente terão uma resposta emocional a experiências negativas, mas podem se recuperar e continuar com níveis semelhantes de determinação em breve. Eles aprenderão com os erros e infortúnios, mas podem levar pouco tempo para entender completamente seu significado.

Lidando com as críticas

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



Saul: Aqueles com pontuações semelhantes provavelmente terão um investimento pessoal significativo em seu trabalho e, consequentemente, podem ser altamente defensivos ao receber feedback. Essa paixão é um excelente recurso para se ter, e essa pessoa responde melhor a uma abordagem sensível a qualquer avaliação de seu desempenho.



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 cometem 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 identificam 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 aceitar o 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, consequentemente, 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 uma 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, consequentemente, 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 contratemplos. 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 despender um esforço considerável para superar os contratemplos.

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

Pontuação

Data

Assinatura
