UM SERVIÇO PSICOVAN

Psicovan Skills é um serviço da Psicovan Psicologia Ltda. Responsável técnico: Vanderson Batista Silva · CRP 04/75420.

PSICOVAN SKILLS

DESENVOLVENDO COMPETÊNCIAS.
IMPULSIONANDO RESULTADOS.

Relatório de Competências

E INDICADORES COMPORTAMENTAIS

Avaliação comportamental por competências

PESSOA AVALIADA
Marcos Lima

DATA DA AVALIAÇÃO
09/11/2026

CARGO E SENIORIDADE
Empresário no Ramo Comercial · Sênior

EMPRESA
Marcos Lima

MODELO DE AVALIAÇÃO
Área do cliente · Marcos Lima · Sênior

TIPO DE AVALIAÇÃO
Autoavaliação

01 | Identificação e contexto

Dados da avaliação e referências para interpretação

PESSOA AVALIADA Marcos Lima	**EMPRESA** Marcos Lima
CARGO Empresário no Ramo Comercial	**SENIORIDADE** Sênior
MODELO DE AVALIAÇÃO Área do cliente · Marcos Lima · Sênior	**TIPO DE AVALIAÇÃO** Autoavaliação
RESPONSÁVEL TÉCNICO Vanderson Batista Silva	**CONCLUSÃO** 09/11/2026

◆ Finalidade

A finalidade desta avaliação é apoiar decisões de desenvolvimento profissional. O relatório não busca rotular a pessoa avaliada, mas indicar em quais comportamentos há evidências de maior consolidação e em quais existem oportunidades de evolução. Os resultados devem ser relacionados às responsabilidades do cargo, ao contexto organizacional e aos objetivos do ciclo de desenvolvimento.

◆ Base metodológica

Cada competência é composta por indicadores comportamentais apresentados em primeira pessoa. As respostas são registradas em uma escala de 1 a 5. A média das respostas representa o nível observado para cada competência, e o resultado geral ponderado considera os pesos definidos no modelo de avaliação. A aderência compara a média obtida com a meta de cada competência.

1	2	3	4	5
Não demonstra	Demonstra raramente	Demonstra parcialmente	Demonstra com frequência	Demonstra de forma consistente

Este instrumento não constitui diagnóstico psicológico e não mede isoladamente inteligência, potencial, formação, conhecimentos técnicos ou a qualidade global do desempenho. A interpretação deve considerar o conjunto dos resultados e exemplos concretos da atuação profissional.

02 | Síntese executiva

Leitura consolidada dos resultados da avaliação

MÉDIA GERAL

3,54 / 5

Resultado ponderado pelos pesos do modelo

DESEMPENHO GERAL

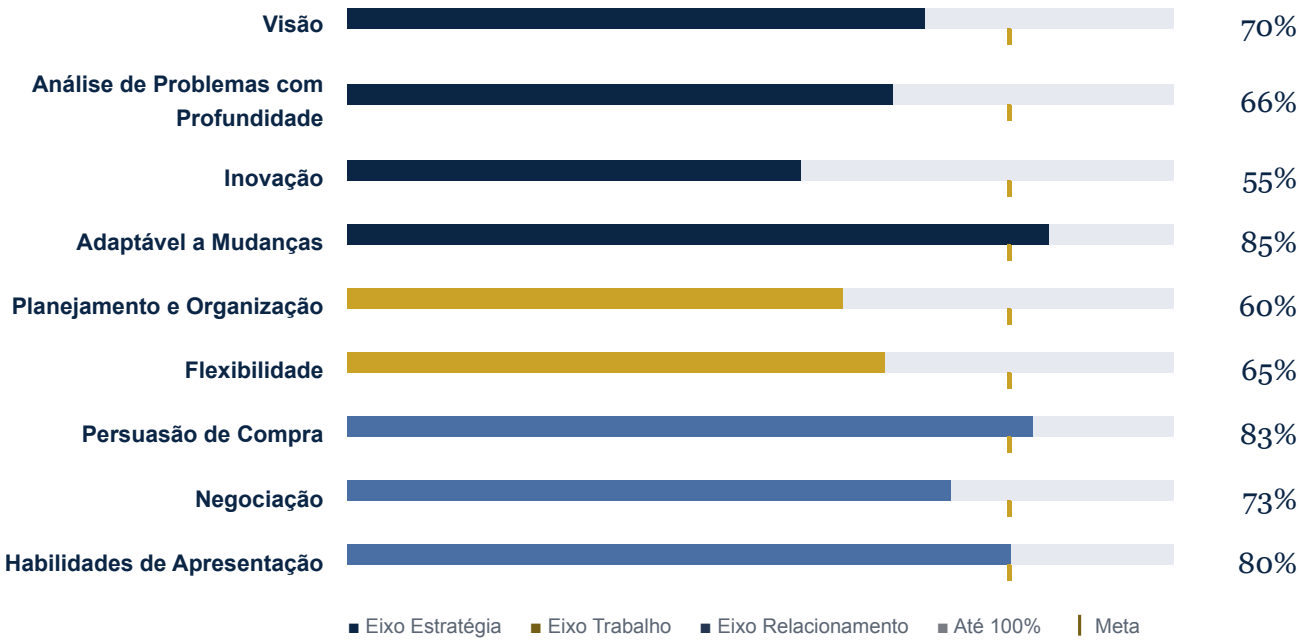
71%

INTERPRETAÇÃO

Demonstra com frequência

3 de 9 competências na meta

Visão geral das competências



A barra mostra a média da competência convertida em percentual (5 = 100%). A cor indica o eixo. O traço dourado é a meta, a nota de corte esperada para o cargo.

Resumo executivo

A avaliação apresentou média geral ponderada de 3,54 em uma escala de 1 a 5, equivalente a 71%. O resultado geral foi classificado como “Demonstra com frequência”. 3 de 9 competências alcançaram a meta definida no modelo de avaliação.

Interpretação geral

O resultado geral enquadra-se na faixa “Demonstra com frequência”. A interpretação deve considerar as responsabilidades do cargo, a senioridade, o contexto organizacional e as evidências comportamentais observadas. O resultado não deve ser utilizado isoladamente para conclusões sobre o desempenho global.

Destaques da avaliação

MAIOR RESULTADO

MENOR RESULTADO RELATIVO

Adaptável a Mudanças

4,25 / 5 · Estratégia

Inovação

2,75 / 5 · Estratégia

O menor resultado é apresentado de forma comparativa e não representa necessariamente uma fragilidade. Sua leitura deve considerar a média obtida, o contexto da função e as metas definidas para a competência.

03 | Resultados por competência

Médias, percentuais, pesos, metas e aderência por dimensão avaliada

COMPETÊNCIA	MÉDIA	%	PESO	META	ADERÊNCIA	LACUNA	NÍVEL
Visão ■ Estratégia · 8 frases	3,50	70	2	4,0	88%	0,50	Frequente
Análise de Problemas com Profundidade ■ Estratégia · 7 frases	3,29	66	2	4,0	82%	0,71	Parcial
Inovação ■ Estratégia · 4 frases	2,75	55	2	4,0	69%	1,25	Parcial
Adaptável a Mudanças ■ Estratégia · 4 frases	4,25	85	2	4,0	100%	0,00	Frequente
Planejamento e Organização ■ Trabalho · 7 frases	3,00	60	2	4,0	75%	1,00	Parcial
Flexibilidade ■ Trabalho · 4 frases	3,25	65	2	4,0	81%	0,75	Parcial
Persuasão de Compra ■ Relacionamento · 7 frases	4,14	83	2	4,0	100%	0,00	Frequente
Negociação ■ Relacionamento · 6 frases	3,67	73	2	4,0	92%	0,33	Frequente
Habilidades de Apresentação ■ Relacionamento · 6 frases	4,00	80	2	4,0	100%	0,00	Frequente

As médias são calculadas a partir dos indicadores de cada competência, sem contar as respostas "Não se aplica". O percentual converte a média para uma escala de 0% a 100%. A aderência é a média dividida pela meta, e a lacuna é quanto falta para alcançá-la.

◆ Leitura do panorama

> No panorama das competências, Adaptável a Mudanças apresentou o maior resultado, com média 4,25/5. Já Inovação apresentou o menor resultado relativo, com média 2,75/5. Recomenda-se manter os comportamentos mais consolidados e priorizar ações objetivas para as competências com menor resultado relativo.

04 | Indicadores comportamentais

Cada frase do questionário, com a nota registrada na escala de 1 a 5

COMO LER —  Exemplo: nota 3 e meta 4. Cada bloco é um ponto da escala de 1 a 5; os preenchidos são a nota registrada, na cor do eixo.

| META — A **meta** funciona como uma **nota de corte**: é o nível esperado do comportamento para o cargo e define o calibre de cada indicador. Na régua, ela é o traço dourado. Frases com nota igual ou acima da meta mostram um comportamento **consolidado**. Abaixo dela, são **pontos de desenvolvimento**, e as maiores distâncias viram prioridades do plano (seção 05).

■ Visão

média 3,50 · meta 4,0

Penso de maneira inovadora e criativa.	3	↗ desenvolver
Visualizo problemas ou iniciativas táticas sob uma perspectiva ampla.	4	✓ na meta
Enfatizo soluções que apoiam os objetivos estratégicos.	3	↗ desenvolver
Gero novas ideias ou soluções que podem ser implementadas com sucesso.	3	↗ desenvolver
Desafio e induzo a organização ao crescimento e ao aperfeiçoamento contínuo.	4	✓ na meta
Identifico metas futuras, de longo prazo, para a organização e/ou departamento.	4	✓ na meta
Batalho pela implementação bem-sucedida de minhas ideias.	4	✓ na meta
Apoio e me empenho pelas iniciativas estratégicas de outras pessoas.	3	↗ desenvolver

■ Análise de Problemas com Profundidade

média 3,29 · meta 4,0

Considero muitas fontes de informações.	4	✓ na meta
Avalio a informação de maneira objetiva.	2	↗ desenvolver
Avalio sistematicamente possíveis opções e consequências potenciais.	4	✓ na meta
Faço uma análise cuidadosa antes de tomar uma decisão.	4	✓ na meta
Aplico uma análise completa aos problemas que merecem esse nível de avaliação.	4	✓ na meta
Evito avaliar demasiadamente problemas que não merecem esse nível de atenção.	2	↗ desenvolver
Gero boas soluções para problemas difíceis.	3	↗ desenvolver

■ Inovação

média 2,75 · meta 4,0

Penso de modo inovador e criativo.	2	↗ desenvolver
Questiono como as coisas foram feitas no passado e tento desenvolver novos meios de abordar temas e problemas de negócio.	2	↗ desenvolver
Vejo problemas ou iniciativas táticas de uma perspectiva ampla, enfatizando soluções que sustentam objetivos estratégicos.	4	✓ na meta
Gero novas ideias ou soluções que podem ser implementadas com sucesso.	3	↗ desenvolver

■ Adaptável a Mudanças

média 4,25 · meta 4,0

Aceito mudanças de forma pronta e aberta.	5	✓ na meta
Adapto-me e ajusto-me a circunstâncias novas e mutáveis.	5	✓ na meta
Tenho disposição para mudar a maneira como trabalho, adotando novos métodos, processos e práticas.	3	↗ desenvolver
Tenho disposição para mudar o percurso ou as prioridades sempre que necessário.	4	✓ na meta

■ Planejamento e Organização

média 3,00 · meta 4,0

Traço metas e administro o progresso até que o objetivo seja atingido.	3	↗ desenvolver
Identifico e uso processos e procedimentos para administrar o trabalho.	3	↗ desenvolver
Desenvolvo planos de contingência como prevenção a possíveis obstáculos.	3	↗ desenvolver
Administro eficazmente meu próprio tempo.	3	↗ desenvolver
Administro, de maneira eficaz, o tempo das pessoas da minha equipe.	3	↗ desenvolver
Sou eficiente na administração de projetos, exigências múltiplas e prazos conflitantes.	3	↗ desenvolver
Atingo objetivos de forma consistente por causa de minhas habilidades de planejamento e organização.	3	↗ desenvolver

■ Flexibilidade

média 3,25 · meta 4,0

Mantenho consistentemente atitudes positivas sobre o trabalho.	4	✓ na meta
Comporto-me de modo profissional, independentemente das circunstâncias.	3	↗ desenvolver
Mantenho uma atitude positiva apesar do estresse e da frustração.	3	↗ desenvolver
Recupero-me rapidamente de desapontamentos, rejeição de clientes, expectativas não cumpridas e outros imprevistos.	3	↗ desenvolver

■ Persuasão de Compra

média 4,14 · meta 4,0

Tenho coragem e força de vontade para vender.	5	✓ na meta
Tenho alto conhecimento do produto ou serviço que está sendo promovido.	5	✓ na meta
Procuro compreender meu público e adapto minha mensagem para melhor me ajustar a ele.	4	✓ na meta
Uso persuasão direta em discussões ou apresentações de vendas.	4	✓ na meta
Prevejo e respondo com confiança às objeções e preocupações das outras pessoas.	3	↗ desenvolver
Sou persistente e seguro sem ser excessivamente insistente.	4	✓ na meta
Convenço efetivamente outras pessoas a comprar.	4	✓ na meta

■ Negociação

média 3,67 · meta 4,0

Procuro entender os assuntos sob o ponto de vista da outra parte.	5	✓ na meta
Influencio a outra parte a ver os assuntos sob a minha perspectiva.	4	✓ na meta
Procuro estabelecer um processo de discussão no qual ambas as partes possam prosperar.	4	✓ na meta
Não cedo demasiadamente a ponto de minha organização não poder lucrar com o acordo.	3	↗ desenvolver
Não extraio concessões da outra parte tão altas a ponto de ela não poder lucrar com o acordo.	3	↗ desenvolver
Alcanço acordos mutuamente benéficos.	3	↗ desenvolver

■ Habilidades de Apresentação

média 4,00 · meta 4,0

Organizo e articulo claramente meus pensamentos e ideias.	3	↗ desenvolver
Uso ferramentas visuais de apresentação para transmitir a informação de forma direta e lógica.	5	✓ na meta
Preparo-me antes de apresentar.	4	✓ na meta
Apresento uma combinação de temas abrangentes e detalhes apropriados ao público.	4	✓ na meta
Faço a explanação de forma fluida.	4	✓ na meta
Cativo o público.	4	✓ na meta

05 | Prioridades de desenvolvimento

Comportamentos que merecem atenção no próximo ciclo

Recomenda-se iniciar com até três comportamentos prioritários, evitando planos excessivamente amplos. As prioridades devem ser relacionadas ao contexto real da função, aos resultados esperados e às oportunidades de prática e feedback.

01 INOVAÇÃO

"Penso de modo inovador e criativo."

Prioridade alta nota 2 · meta 4 · lacuna 2,0

Estruturar uma prática semanal focada neste comportamento, com aplicação em situações reais ou simuladas, feedback objetivo e registro de evidências de evolução.

02 INOVAÇÃO

"Questiono como as coisas foram feitas no passado e tento desenvolver novos meios de abordar temas e problemas de negócio."

Prioridade alta nota 2 · meta 4 · lacuna 2,0

Estruturar uma prática semanal focada neste comportamento, com aplicação em situações reais ou simuladas, feedback objetivo e registro de evidências de evolução.

03 ANÁLISE DE PROBLEMAS COM PROFUNDIDADE

"Avalio a informação de maneira objetiva."

Prioridade alta nota 2 · meta 4 · lacuna 2,0

Estruturar uma prática semanal focada neste comportamento, com aplicação em situações reais ou simuladas, feedback objetivo e registro de evidências de evolução.

◆ Orientação profissional

> Como prioridade para o próximo ciclo, recomenda-se concentrar o desenvolvimento em Inovação e Análise de Problemas com Profundidade, que concentram os indicadores de maior impacto em relação à meta. Sugere-se selecionar até três comportamentos observáveis, definir ações aplicáveis à rotina, estabelecer prazos e acompanhar evidências concretas de evolução.

06 | Considerações finais

Orientações de uso, acompanhamento e confidencialidade

O valor deste relatório está na transformação dos resultados em ações. Recomenda-se selecionar até três comportamentos prioritários, definir o que deverá mudar na prática, estabelecer um prazo, indicar evidências de evolução e combinar momentos de acompanhamento. O desenvolvimento de competências é um processo contínuo, construído por experiências, reflexão, feedback e repetição intencional de novos comportamentos.

◆ Encaminhamento final

> Com base nos resultados, recomenda-se utilizar este relatório como referência para o Plano de Desenvolvimento Individual, priorizando inicialmente as competências Inovação e Análise de Problemas com Profundidade. O acompanhamento deve considerar as ações definidas, as evidências observadas no cotidiano profissional e a evolução apresentada ao longo do próximo ciclo.

◆ Confidencialidade

Este documento contém informações de caráter confidencial e deve ser utilizado exclusivamente para as finalidades acordadas com a pessoa avaliada e com a organização. O compartilhamento integral ou parcial deve respeitar os princípios éticos, a privacidade e a autorização das partes envolvidas.

EMITIDO EM
09/11/2026 14:16

CÓDIGO DA AVALIAÇÃO
AVL-20261109090000-A

Vanderson Batista Silva
Psicólogo e Neuropsicólogo · CRP 04/75420