



27.04.2022

# Relatório do Perfil Comportamental

Cecilia Da Rosa

Este Relatório é um produto da PDA International. PDA International é líder no fornecimento de avaliações comportamentais aplicadas para a seleção, gestão e desenvolvimento de talentos.

## Introdução

O PDA Assessment é um instrumento confiável, cientificamente comprovado que foi desenvolvido para entender e descrever o comportamento das pessoas.

Se completas o formulário de acordo com as instruções e as consignas, nele encontrarás uma descrição geral de como respondes perante determinadas situações, desafios e compromissos apresentados diariamente.

Então, esta avaliação proporciona uma análise completa sobre o teu perfil comportamental e o porquê das tuas decisões. Tens que considerar que, em determinadas ocasiões, podemos adaptar-nos e modificar o nosso comportamento, o que pode potenciar ou inibir as nossas tendências naturais.

Neste relatório encontrarás informação sobre os comportamentos mais comuns e característicos do teu estilo comportamental e as tuas principais motivações.

Fica o convite da PDA Internacional para que leias o relatório e te esforces em identificar quais foram os rasgos do teu estilo comportamental que tiveram um papel positivo e que foram favoráveis, e quais foram as características que, em determinadas situações, complicaram e afetaram de forma negativa o teu caminho para o êxito.



## Indicador de Consistência



Consistente

A Informação contida no relatório é coerente e consistente. Desta forma é válido para interpretação e é uma base sólida para a tomada de decisão.

## Gráfico PDA

### R Eixo do Risco

Cauteloso

Arriscado

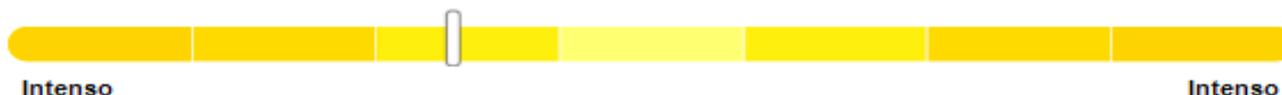


É geralmente uma pessoa assertiva. Por vezes, de acordo com a situação, tomará a iniciativa e assumirá compromissos que impliquem riscos. Pode ser uma pessoa proativa e capaz de exercer algum domínio moderado. Costuma assumir riscos nalgumas situações.

### E Eixo da Extroversão

Introvertido

Extrovertido



É uma pessoa um pouco reservada, discreta e de poucas palavras. Não tem grandes dificuldades para se relacionar e interagir com outros. Pode preferir trabalhar individualmente ou em grupos pequenos.

## P Eixo da Paciência

Inquieto/Impaciente

Calmos/Paciente



É uma pessoa muito dinâmica e impaciente, altamente motivada pela diversidade, pela mudança e pela variedade de tarefas e de responsabilidades. Não gosta da rotina e geralmente aborrece-se se o seu dia-a-dia não inclui variedade de atividades, projetos ou responsabilidades. Por vezes, pela sua extrema motivação, pode a ser percebida pelos outros como uma pessoa agitada, excitável e muito ansiosa.

## N Eixo das Normas

Independente

Sujeito às normas



É uma pessoa que gosta de ordem, de contextos bem definidos e do seguimento escrupuloso das normas. Demonstra uma grande abertura e aceitação das ideias ou sugestões de outros. É detalhista, perfeccionista e precisa. É muito cooperativa. Por vezes pode ver-se como complacente, defensiva ou extremadamente adaptável.

## A Eixo do Autocontrolo

Emocional

Racional



É uma pessoa muito reflexiva e racional. Demonstra um comportamento muito objetivo e lógica, com habilidade para controlar os seus impulsos fortes. Demonstra segurança e confia na sua habilidade para tolerar. Aceita as regras e atua com base nos princípios.

É importante compreender que nem todas as características descritas neste relatório serão evidenciadas simultaneamente e na mesma intensidade. É mais provável que a pessoa observe apenas algumas destas características. Quanto mais extremo pontua cada eixo, mais visível será o comportamento e mais característico será o perfil profissional da pessoa.

## Palavras Descritivas

Com base nas respostas, este relatório identificou as palavras que descrevem as tendências comportamentais que mais se manifestam no perfil comportamental. Em seguida apresentamos uma lista das palavras que particularmente podem ser utilizadas para descrever a pessoa analisada. O seu estilo natural de comportamento descreve-se como:

- ▶ **Direto**
- ▶ **Resoluto**
- ▶ **Ativo**
- ▶ **Lógico**
- ▶ **Sério**
- ▶ **Perfeccionista**
- ▶ **Criativo**
- ▶ **Cético**
- ▶ **Seguro**
- ▶ **Dinâmico**
- ▶ **Introvertido**
- ▶ **Analítico**
- ▶ **Cumpridor**
- ▶ **Exato**
- ▶ **Inquieto**

## Descrição do perfil natural

Esta secção permite-lhe ter uma ampla visão e compreensão sobre o estilo natural de comportamento desta pessoa. Esta descrição identifica a forma natural e espontânea em que responderá às exigências do trabalho. Utilize esta descrição para ter uma compreensão mais aprofundada de como esta pessoa responde perante a necessidade de resolver problemas e enfrentar desafios, influenciar pessoas, responder às mudanças de ritmo do ambiente e como responde às regras e procedimentos impostos por outros, assim como a sua capacidade de "autocontrolar" os seus impulsos e emoções.

Cecilia tem um pensamento metuculoso e exato, com um dinamismo inato para a resolução de problemas. É uma pessoa analítica, criativa e tem uma considerável curiosidade pelas causas dos problemas. Pode ter uma ampla gama de interesses. Tem um estilo direto, lógico, preciso e sistemático em relação à abordagem e à forma de alcançar os seus objetivos. Preocupa-se pela perfeição e não gosta de cometer erros.

Motiva-se com os desafios e projetos desafiantes, pondo ênfase no uso dos factos e da lógica para solucionar situações ou problemas complexos. Tem a habilidade de trabalhar em diferentes projetos ao mesmo tempo, especialmente nos que exijam um alto nível de exatidão e de precisão.

Atua com maior comodidade a gerir recursos físicos do que a dirigir pessoas. Motiva-se com a inovação, com soluções criativas e com as áreas que proporcionam as ferramentas e soluções que envolvam mudança e variedade. Por vezes pode debater-se entre ser uma pessoa prática ou criativa.

Pode demonstrar ser uma pessoa introvertida e provavelmente se sinta melhor a trabalhar individualmente ou em grupos pequenos. Pelo seu estilo ansioso e exigente, tenderá a sentir impaciência se percebe que o trabalho não se faz com rapidez.

É uma pessoa muito crítica consigo e com os outros. Por vezes vai preferir não delegar as responsabilidades a outras pessoas, já que lhe custará confiar em que outros possam cumprir com o mesmo nível de exigência em relação à qualidade e exatidão do trabalho realizado.

É muito independente, apesar de atuar bem de acordo com as normas e os procedimentos. Tem uma tendência inata para a criatividade e procura sempre alcançar a exatidão e a perfeição.

Possui um forte sentido de urgência, pelo que consegue finalizar os projetos e trabalhos que lhe são atribuídos com rapidez. Contudo, ao mesmo tempo, não quer cometer nenhum erro e isto por vezes pode criar-lhe alguma tensão. Esta tensão pode fazer com que duvide ou questione as decisões tomadas ou as soluções propostas.

Pela sua forte orientação para os resultados e pela sua tendência dominante e competitiva, procurará ativamente ter o controlo e a autoridade em todas as situações em que se encontre.

Geralmente vai-lhe criar tensão ceder o poder ou a autoridade a outra pessoa, podendo reagir de forma confrontativa e argumentativa.

Não fica confortável em diálogos com pessoas que não é são do seu círculo íntimo e pode-as considerar uma perda de tempo. Valoriza a privacidade em relação à sua intimidade e qualquer tentativa de a invadir pode fazer com que se distancie das pessoas.

Devido ao seu forte sentido de urgência, pode stressar-se com os atrasos de trabalho e com o facto de ter muitos projetos ao mesmo tempo sem datas de conclusão previstas. Devido à sua procura por variedade, a falta de ação, a rotina no trabalho e a indecisão também podem ser fatores de tensão. Perante estas situações pode responder mostrando-se impaciente, tomando decisões impulsivas e por vezes cedendo por causa da frustração.

Provavelmente sinta tensão se conta com pouca informação para organizar as tarefas. Por temor a cometer erros pode tornar-se um pouco perfeccionista, preocupar-se demasiado por coisas que não são de importância para o resto e concentrar-se nos detalhes, exigindo ou impondo regras explícitas e instruções claras.



## Estilo de liderança

Independentemente da posição ou cargo que se desempenhe, todas as pessoas manifestam um estilo individual de Liderança. Este descreve a forma como a pessoa atua perante a necessidade ou responsabilidade de ter que dirigir outros. Os capítulos de Comunicação e Influência, Tomada de Decisões e Estilo de Liderança de Equipas, descrevem e permitem ter uma ampla visão e compreensão do estilo de liderança desta pessoa.

Cecilia lidera de forma exigente e perfeccionista. Vai procurar os níveis mais altos de rendimento estabelecendo normas e políticas claras e mantendo o controlo a todo o momento. É muito independente e possui a habilidade de gerar estratégias criativas de forma a alcançar os resultados.



### Influência e comunicação

- Terá reconhecimento pelo seu dinamismo inato para a resolução criativa de problemas e pela qualidade e exatidão das soluções propostas.
- O seu estilo de comunicação caracteriza-se por ser preciso e exato, podendo conter aspetos técnicos.
- Geralmente demonstra um estilo mais reservado que conversador.
- Exige-lhe menos esforço comunicar assuntos com aspetos técnicos e dados concretos do que fazer discursos motivacionais.
- A sua ansiedade e orientação para os factos podem fazer com que não escute com atenção e seja mais distante ao comunicar.



### Tomada de Decisões

Este indicador permite conhecer o estilo com o que são tomadas decisões quando há uma determinada informação disponível.

Todas as decisões seguem um processo comum que pode ser descrito como um circuito fechado que se inicia com a tomada de consciência sobre um problema, seguido de um reconhecimento do mesmo e da sua definição. Posteriormente, analisam-se possíveis alternativas e as suas consequências. Depois de identificadas as alternativas, avalia-se cada uma delas considerando as vantagens e desvantagens. Esta análise dá-se dentro de um contexto concreto e com base, por um lado na equação de ganhos e perdas esperadas (exemplo: relação tempo-custo) e por outro lado, na experiência e nas aprendizagens anteriores.

Finalmente seleciona-se a solução entre as alternativas avaliadas com o objeto de implementar a decisão.

- A sua tomando decisões terá cautela e racionalidade. Vai fundamentar a sua tomada de decisão na lógica, através de um processo de seleção entre várias alternativas e eliminando possíveis ambiguidades.
- O processo decisório de Cecilia inclui uma ampla definição do problema, uma exaustiva recopilação e análises de dados, assim como uma cuidadosa avaliação de possíveis soluções e do seu posterior impacto.
- Avaliará e analisará em detalhe os dados e as possíveis alternativas aplicando os esquemas racionais à sua escolha.
- Vai exigir toda a informação para minimizar possíveis erros e atenuar o conflito entre as opções semelhantes.
- Pode-lhe gerar indecisão se lhe falta informação ou dados coerentes.
- Lutará entre a urgência de tomar uma decisão e a necessidade de ter a certeza e de analisar todas as opções, o que lhe pode gerar alguma tensão.
- Vai tentar simplificar a complexidade do processo de tomada de decisão, reduzindo possíveis ambiguidades entre as alternativas.
- Fundamenta-se mais na experiência prévia e na aprendizagem que na intuição.
- Evitará consultar ou envolver outras pessoas no processo de decisão, preferindo tomar decisões de forma autónoma.





## Estilo de liderança de equipas

- Ao liderar equipas, Cecilia terá um estilo concreto, exato e direto. Estabelecerá planos de atuação claros e desafiantes para os seus colaboradores e seguirá de perto o seu progresso.
- Exigirá o cumprimento dos objetivos com o máximo nível de detalhe e de padrões de qualidade. Vai esforçar-se para que todos os membros da equipa cumpram com as suas tarefas. Contudo, caso alguém não o consiga, tomará as ações corretivas.
- A sua liderança é exigente e depois de definida a estratégia e as metodologias, pode ser pouco flexível e sem disposição para mudanças. A sua equipa valorizará a experiência e a sua capacidade de prover soluções inovadoras em qualquer situação.
- O seu estilo de liderança e a sua habilidade de gerir situações complexas podem ser de grande valor em qualquer situação de crise.



## Estilo Vendas

Esta secção permite ter uma visão e entendimento sobre o estilo desta pessoa na hora de identificar, criar e desenvolver as oportunidades de negócios, dividido em 3 capítulos: Abertura, Estilo de negociação e Fecho e Estilo Relacional.



### Abertura

- Cecilia terá dificuldade em criar proximidade num primeiro momento ao lidar com pessoas desconhecidas.
- Demonstra ser uma pessoa muito séria, reservada e de personalidade forte.
- A sua forma de indagar pode ser percebida por outros como muito agressiva, o que pode fazer com que alguns interlocutores fiquem na defensiva.
- Quer muito fazer uma apresentação completa e orientada para a qualidade e vai preparar-se com o tempo e os recursos necessários. Não se sentirá confortável a fazer apresentações espontâneas.
- Pode comportar-se de forma direta e confrontativa ao responder a uma objeção.
- Será mais eficiente em apresentações a clientes já conhecidos do que a possíveis futuros clientes.



### Estilo de negociação e fecho

- Tentará realizar fechos seguindo um procedimento já definido.
- Pode demonstrar ser uma pessoa confrontativa ao tentar superar objeções.
- Apesar de poder ter um estilo direto no momento do fecho, por vezes pode não identificar o momento adequado para o fazer.



### Estilo relacional

- Será muito responsável ao dar serviço ao cliente.
- Pelo seu estilo um pouco sério pode parecer distante com os clientes e pode exigir-lhe mais esforço estabelecer uma conexão que os fidelize como clientes.
- Será muito eficiente para trabalhar com CRMs ou bases de dados de clientes.



## Como permitir que Cecilia desenvolva todo o seu potencial

Nesta secção descrevem-se aspetos importantes a ter em conta que tornam possível que Cecilia possa apresentar todo o seu potencial. Os pontos descritos em seguida têm por base o seu estilo natural de comportamento e são fundamentais para liderar esta pessoa de forma eficaz e para conseguir o seu máximo potencial, manter a sua motivação e dar-lhe um coaching efetivo, assim como também para quem trabalham com a pessoa como parte de uma equipa.

- Cecilia apoia-se em normas e procedimentos, pelo que se sentirá confortável a trabalhar em ambientes definidos com normas, políticas e procedimentos bem definidos. Em situações pouco conhecidas, é importante proporcionar-lhe políticas, procedimentos e/ou supervisão para clarificar o curso da ação.
- Para que trabalhe de maneira eficaz, deverá envolver-se numa ampla variedade de projetos que lhe permitam aplicar as suas destrezas analíticas, usar o pensamento abstrato, criativo e reflexivo e solucionar problemas. Motiva-se ao se ocupar de uma grande quantidade de dados com rapidez e precisão.
- Gosta de ter autoridade e de tomar as decisões relacionadas com os temas em que se considera especialista.
- Tentará ser uma referência a que outros consultam dentro da sua área de especialidade e dará apoio para que o resto da sua equipa cumpra com o estritamente pautado. Valorizará que se lhe reconheça o seu desempenho, os seus conhecimentos e experiência nas suas áreas de especialização, assim como pelo seu cumprimento estrito dos padrões.
- Será eficaz quando tenha que dirigir uma equipa para atingir resultados precisos e sem erros. Dá importância a que se lhe dê a oportunidade de discutir as soluções propostas com os seus colegas antes de atuar.
- Sentirá desconforto se o seu trabalho for demasiado controlado por outros, mas por vezes pedirá feedback do seu líder com uma análise detalhada do seu rendimento. Caso surja a necessidade de lhe proporcionar feedback negativo, é conveniente fazê-lo com base em factos concretos, dados e informação exata e dando-lhe espaço para expor o seu ponto de vista.
- Tende a liderar guiando-se pela lógica e concentrando-se no alcançar dos objetivos cumprindo os prazos acordados e os padrões preestabelecidos. Será conveniente que o seu líder lhe preste atenção e tente baixar a tensão que pode surgir por querer alcançar distintos objetivos simultaneamente num período de tempo curto e respeitando estritamente as normas estabelecidas.
- Para uma comunicação efetiva com Cecilia, o seu líder deverá fazê-lo de forma direta, prática e detalhada. Dada a sua natureza introvertida, é recomendável evitar expor Cecilia a situações onde se exija um alto nível de competências sociais.

É importante ter sempre em conta que o potencial desta pessoa reside na sua habilidade para atingir os resultados dentro dos procedimentos e das normas estabelecidas sem cometer erros.

## Pontos fortes que se podem converter em limitações

Nesta secção são descritas algumas tendências próprias do estilo de comportamento e que eventualmente se podem converter em debilidades. São aspetos claramente positivos do estilo de comportamento desta pessoa, mas que por vezes podem ser contraproducentes se não forem moderados.

- O desejo por recolher factos e ter tudo corretamente, pode fazer com que dedique mais tempo do que é necessário.
- Tem uma forte influência da parte esquerda do cérebro (analítica) pelo que lhe vai requerer mais esforço interagir com pessoas que utilizam mais o lado direito do cérebro (emocional/intuitivo).
- Pode concentrar-se tanto na lógica óbvia de um argumento que subestime e invista menos energia em estabelecer relações pessoais com diferentes indivíduos.
- Pela sua baixa orientação para as pessoas, mesmo que as suas respostas possam ser corretas, por vezes pode aparentar ser uma pessoa fria e indiferente.
- Pode sobrecarregar-se ao pensar em cenários alternativos e em panoramas apocalípticos.
- A sua concentração em fazer uma apresentação completa e exata pode fazer com que entregue mais informação do que a desejada.
- Ao se concentrar no trabalho e em possíveis projetos a realizar, pode ficar impaciente ao lidar com pessoas que não partilhem os mesmos interesses.



## Situação Atual

Esta secção permitirá ter uma clara perspetiva das alterações que estão a ocorrer no estilo de comportamento desta pessoa. Descreve que aspetos do seu estilo natural estão a ser alterados com o seu esforço por se adaptar à sua perceção sobre as exigências da sua situação atual.



### Tomada de Decisões

Esta análise indica que no seu estilo natural Cecilia toma decisões de forma mais cautelosa. Esmera-se em tomar as decisões corretas analisando a informação disponível, consultando e valendo-se de mais e melhor informação. Pela sua intenção de tomar as decisões corretas prefere não avançar a menos que tenha toda a informação disponível. Percebe que a sua situação atual não lhe exige grandes mudanças no seu estilo de “Tomada de Decisões”.



### Equilíbrio de Energia

Esta análise sugere que Cecilia percebe que a situação atual lhe exige um maior investimento de energia do que a que tem disponível. Esta diferença na perceção da energia requerida e disponível não é tão abrupta, o que pode indicar que sente algum stress e uma exigência moderada.



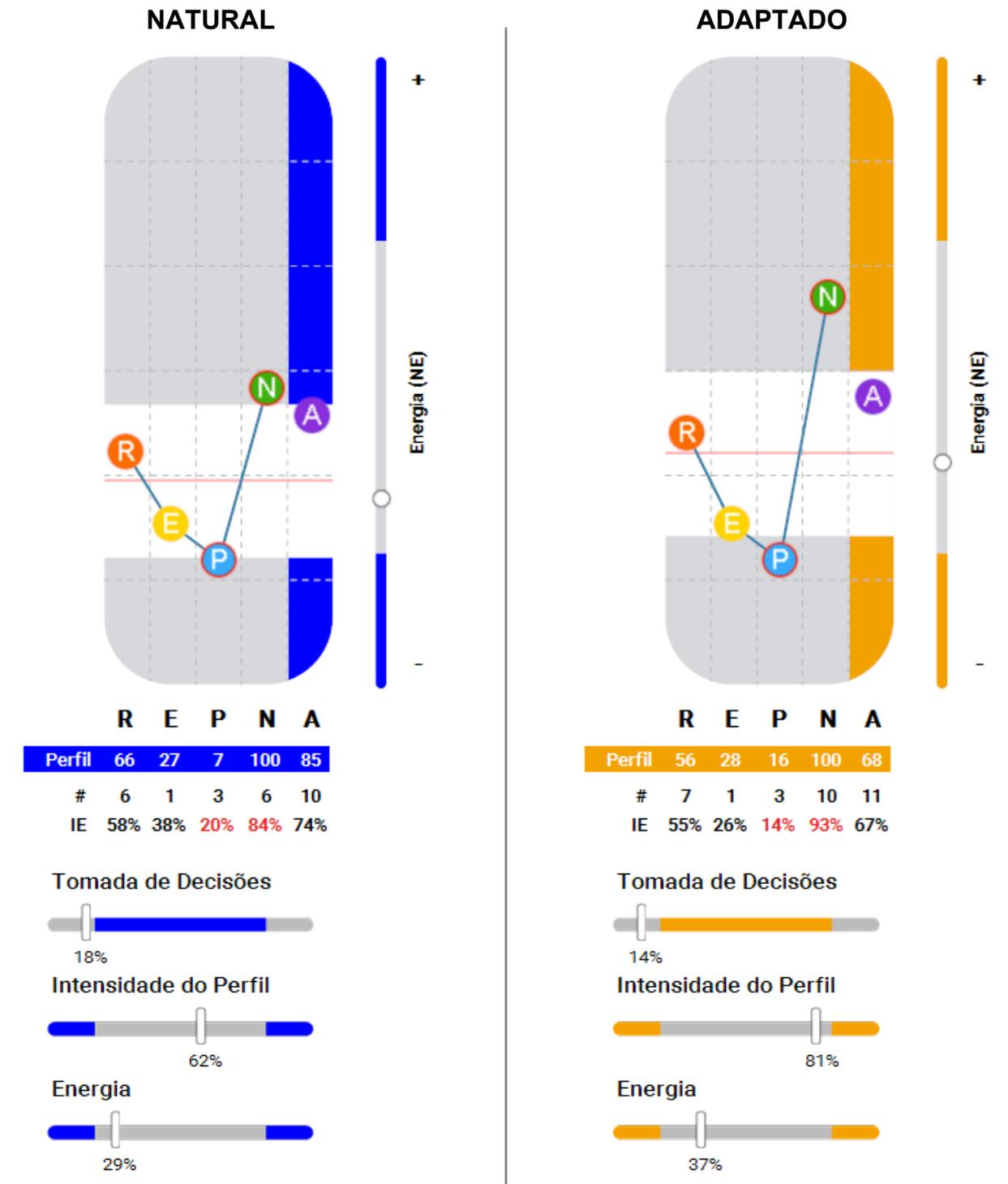
### Alteração do Perfil

Esta análise indica que Cecilia não está atualmente a fazer ajustes significativos no seu comportamento. Isto pode interpretar-se como uma falta de flexibilidade ou dificuldade para se adaptar aos requisitos comportamentais da posição ou que Cecilia não percebe a necessidade de ajustar o seu comportamento porque sente que com o seu estilo comportamental natural pode cumprir com os requisitos da situação ou posição.

Dado que a intensidade do perfil se apresenta muito pronunciada e que não se observam ajustes no seu comportamento, pode-se inferir uma forte tendência a manter estável o seu estilo comportamental e a evitar adaptá-lo ou flexibilizá-lo. Sugere-se analisar com maior profundidade este aspeto com Cecilia ou com o seu responsável direto.

Este relatório relaciona-se apenas com as características do comportamento. O êxito, sem importar o cargo, posto ou situação específica dependerá de múltiplos fatores, como as suas habilidades, experiências e circunstâncias pessoais, ademais de que lhe sejam fornecidas as circunstâncias ideais para o seu desenvolvimento tais como a integração, motivação, coaching, etc.

# Gráfico Perfil Comportamental



Equilíbrio de Energia



Alteração do Perfil



Tempo do Formulário

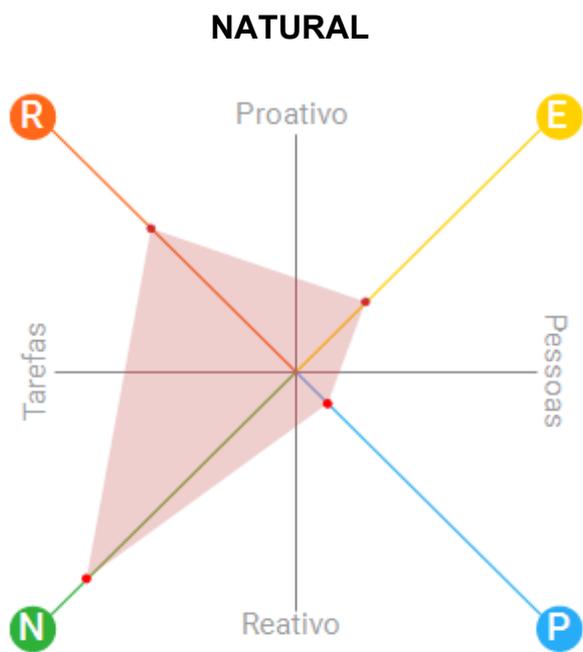


## Auto descrição

Eu, sou uma pessoa muito positiva que sempre tenta enxergar o lado bom das coisas, porque por mais difícil que seja a situação, sempre podemos aprender algo. Adoro trabalhar em equipe, ajudar as pessoas e aprender com elas. Sou uma pessoa organizada, que gosta de planejar as coisas, porém também adoro desafios e rotina dinâmica. Sou bastante analítica e autocrítica. Gosto de me desenvolver, aprender e evoluir sempre.



# Gráfico Radar PDA



Autocontrolo



**R E P N A**

Perfil 66 27 7 100 85

IE 58% 38% 20% 84% 74%

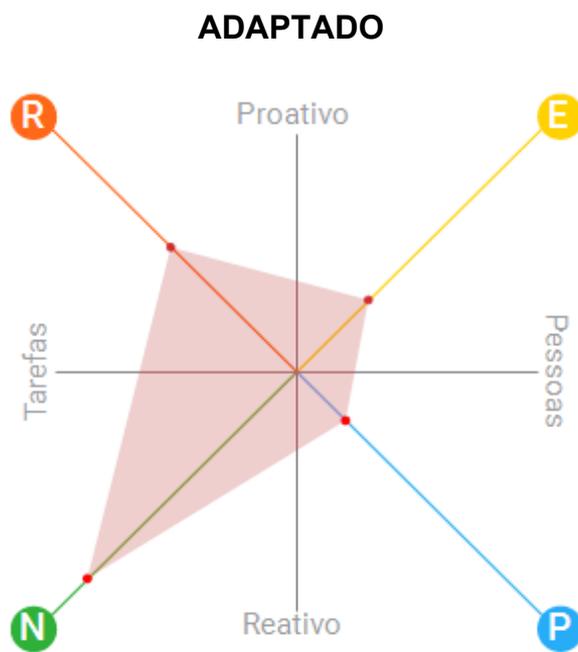
Tomada de Decisões



Intensidade do Perfil



Energia



Autocontrolo



**R E P N A**

Perfil 56 28 16 100 68

IE 55% 26% 14% 93% 67%

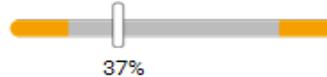
Tomada de Decisões



Intensidade do Perfil



Energia



Equilíbrio de Energia



Alteração do Perfil

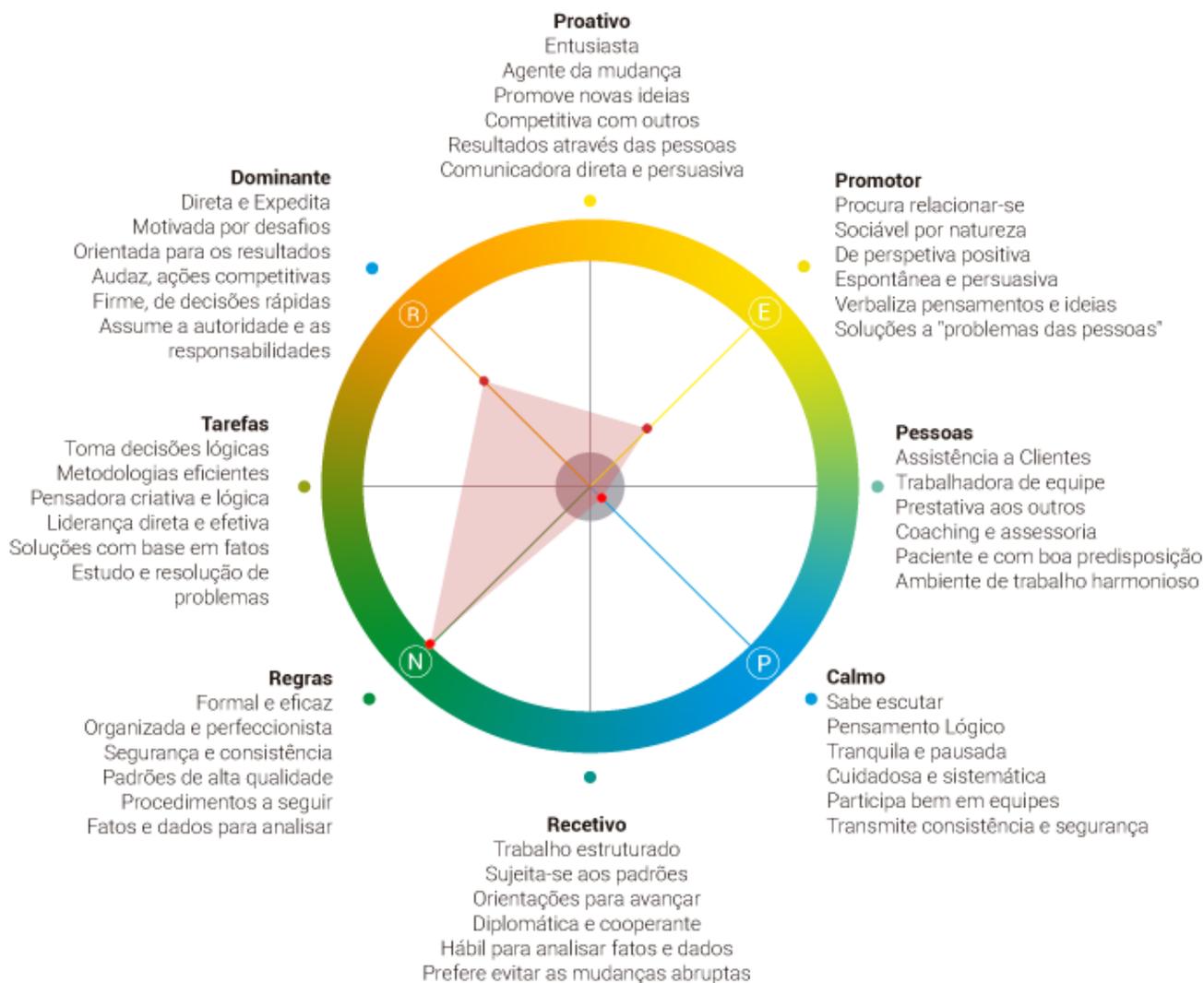


Tempo do Formulário

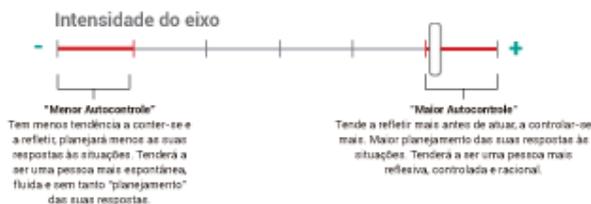


● Cecília Da Rosa

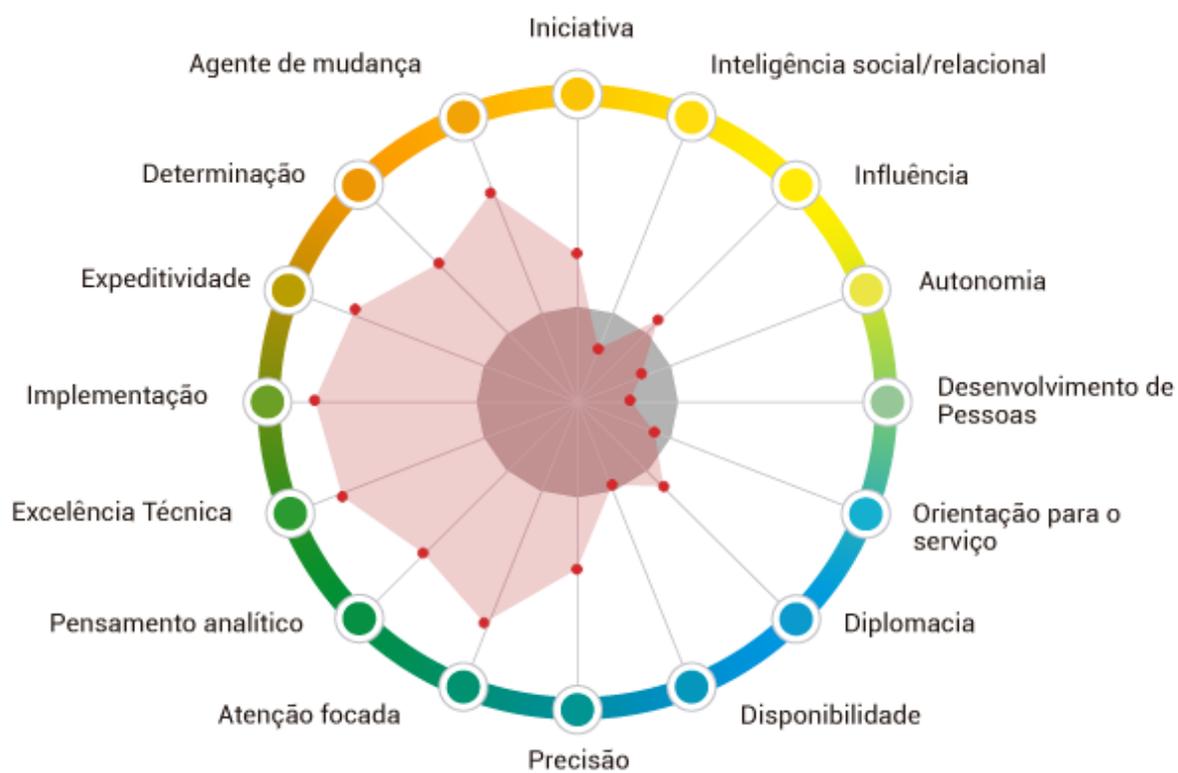
# Gráfico Circular PDA



	<b>R</b>	<b>E</b>	<b>P</b>	<b>N</b>	<b>A</b>
<b>Perfil</b>	66	27	7	100	85
<b>IE</b>	58%	38%	20%	84%	74%



# Gráfico Comportamental de Radar



- Iniciativa**  
Tendência natural para se antecipar e propor ações inovadoras. É a atitude permanente de atuar quando se apresenta a ocasião, sem esperar ordens ou instruções, procurando e criando oportunidades e resolvendo situações e problemas. Antecipa-se e atua ativando vínculos e relações, ganhando o respeito e a confiança de diversos tipos de pessoas em que impacta e influencia para alcançar os resultados.
- Inteligência social/relacional**  
Tendência natural para se comunicar e relacionar eficientemente com outros gerindo a diversidade social, fazendo destas relações um canal para chegar ao alinhamento estratégico dos objetivos da organização. Manifesta uma inclinação natural para gerar, estabelecer, manter e potencializar relações de valor através de um fluxo de comunicação adequado entre os membros do grupo ou da organização, utilizando os distintos códigos e canais exigidos a cada caso.
- Influência**  
Tendência natural para influenciar e impactar os outros criando compromisso e construindo consenso. Descreve uma visão otimista que se orienta para os resultados trabalhando com e através das pessoas, demonstrando-se sociável, amigável e influente.
- Autonomia**  
Tendência natural a se orientar para os resultados de forma segura, independente e com autoconfiança, identificando as oportunidades em diferentes situações. Aproveita os recursos disponíveis (tempo, pessoas, recursos económicos), proporciona soluções e empreende assumindo a todo o momento a responsabilidade e as consequências dos seus atos.
- Desenvolvimento de Pessoas**  
Tendência natural a ajudar os outros, apoiar as pessoas e as equipas de trabalho no seu desenvolvimento e na superação diária. Concentra-se nas pessoas impulsionando a colaboração, motivando e desafiando para uma aprendizagem e um desenvolvimento contínuo. Promove um ambiente harmonioso, de entendimento mútuo, cordial e complementar, fomentando soluções inclusivas e cultivando a responsabilidade partilhada.
- Orientação para o serviço**  
Tendência natural a identificar, entender e gerir as necessidades de todos os stakeholders (equipas, clientes, provedores, etc.) com a vontade de oferecer soluções com excelência no trato e gerando experiências positivas. Tende a resolver as diferentes situações garantindo a solução com um estilo prestável, paciente, calmo e equilibrado, inclusivamente em situações de pressão.
- Diplomacia**  
Tendência natural a se demonstrar amável e gentil, assim como a perceber, compartilhar ou inferir os sentimentos, pensamentos e emoções dos outros, entendendo os diferentes pontos de vista. Tende a ser uma pessoa diplomática na sua abordagem, orientando-se para os resultados de forma paciente, amável e cordial, evitando o confronto.
- Disponibilidade**  
Tendência natural a dedicar tempo aos outros. Manifesta abertura e disposição para o outro, com uma grande capacidade de escuta e atingindo um bom nível de empatia. Tem um estilo paciente e considerado, mostrando ser uma pessoa generosa e compassiva, orientando-se para os resultados de forma consistente e dedicando o tempo necessário.
- Precisão**  
Tendência natural para a abordagem analítica, cautelosa, sistemática e detalhada dos problemas e das decisões, com um método preciso e cuidadoso. Manifesta comodidade e eficácia em situações e ambientes estruturados e bem definidos.
- Atenção focada**  
Tendência natural para uma atenção focada, independentemente do contexto, com o objetivo de obter e gerir informação relevante de forma eficiente. Tem preferência por seguir procedimentos de forma precisa e ordenada, concentrando-se nos detalhes e esmerando-se por evitar erros na sua abordagem ao resultado.
- Pensamento analítico**  
Tendência natural a avançar para a resolução de problemas aplicando um diagnóstico diferencial, avaliando as suas possíveis causas e procurando diferentes comportamentos entre as causas, decompondo o problema complexo em partes mais simples, testando e descartando hipóteses. Mede se a pessoa é fiável na sua abordagem, disciplinada, precisa e se se orienta para os resultados analisando a informação e os factos para avançar de forma lógica, sistemática e organizada.
- Excelência Técnica**  
Tendência natural para se orientar para os resultados de forma consistente e segura, analisando a informação disponível, seguindo os procedimentos e procurando a harmonia e a excelência para alcançar soluções alinhadas com o desenvolvimento organizacional. Manifesta uma abordagem crítica e exigente das diferentes situações, interessando-se pelo cumprimento de métodos e procedimentos que assegurem a qualidade e evitem o erro.
- Implementação**  
Tendência natural para um pensamento preliminar à concretização e a executar o pôr em prática um plano, método, ideia, modelo ou política para fazer algo ou solucionar um problema. Implica uma estratégia prévia, um método e a sua execução, apresentando dinamismo num contexto de normas e procedimentos. Aborda os problemas de forma meticulosa e curiosa, estudando, analisando e tomando decisões com base na lógica.
- Expeditividade**  
Tendência natural para responder com sentido de urgência e a fazer com que as coisas aconteçam. Tende a ser uma pessoa expeditiva e flexível, que responde positivamente perante a diversidade e a mudança, inclusivamente com a pressão dos tempos.
- Determinação**  
Tendência natural a olhar em frente com um estilo proativo e resolutivo para conseguir as suas metas. Implica segurança e coragem nas suas decisões. Manifesta uma tendência a assumir riscos para conseguir as suas metas e uma orientação para os resultados de forma determinada e firme, confrontando se necessário e assumindo a responsabilidade e desafios.
- Agente de mudança**  
Tendência a ser o motor da mudança, propondo transformações, gerando um contexto onde se debatem e valorizam novas ideias, alternativas e se questione o status quo. Capacidade de reagir de forma flexível perante as barreiras e dificuldades. Tende a prestar atenção ao ambiente, ao contexto social e organizativo para propor mudanças e melhorias que tenham um impacto positivo.

## Tendências de Comportamento

**IMPORTANTE:** Em condições ótimas, a grande maioria das pessoas tem a capacidade de desempenhar adequadamente qualquer uma das seguintes competências. Referimo-nos a "condições ótimas" quando no ambiente profissional se dão várias das seguintes condições: boa liderança, motivação, reconhecimento, suporte e formação, entre muitas outras. Entendemos que nem sempre as condições do ambiente são ótimas.

### Seguimento de normas e políticas

Esta competência mede a habilidade individual relacionada com o cumprimento de políticas e controlo, respondendo de acordo com as normas e procedimentos indicados.



### Atenção e escuta

Esta competência mede as habilidades de "escuta e recetividade" da pessoa. Paciência, tolerância e tempo para dedicar aos outros.



### Orientação competitiva para resultados

Esta competência mede a habilidade individual para se orientar para resultados através de um estilo direto e competitivo, aceitando alguns desafios sendo confrontativo se necessário.



### Assessoria, suporte e atenção aos clientes

Esta competência mede as habilidades da pessoa no que se refere à "Atenção ao Cliente" e à sua capacidade de prestar serviços através de um estilo amável, atencioso e consistente.



## Dinamismo e sentido de urgência

Esta competência mede a habilidade individual para responder a desafios que exijam diversidade, mudança e variedade quando o tempo é escasso e a urgência essencial.



## Implementação

Esta competência mede a orientação para as tarefas. A habilidade individual para gerir e coordenar tarefas de acordo com as normas e procedimentos corretos.



## Persuasão e extroversão

Esta competência mede a habilidade individual em relações interpessoais e sua capacidade de se relacionar através de um estilo extrovertido, sociável e persuasivo.



## Precisão - Qualidade

Esta competência mede a habilidade individual no que se refere às tarefas que exigem precisão, qualidade e detalhe. Dar seguimento aos temas até à sua conclusão.



## Proatividade e independência

Esta competência mede a proatividade, tanto para tarefas como para as pessoas. Envolve as habilidades de persuasão e de motivar outros na procura de desafios que exijam criatividade e independência.



## Orientação estratégica para resultados

Esta competência mede a habilidade individual para se orientar para resultados através de um estilo determinado e consistente, criando estratégias, minimizando os riscos e evitando a confrontação.



Maior esforço

Menor esforço

A importância de identificar e conhecer o Perfil Natural de comportamento das pessoas é extremamente útil para poder prever quanto "esforço" podem requerer e exigir estas competências, isto é, se a pessoa se poderá apresentar naturalmente, espontaneamente e "sem esforço" ou se requererá um "maior esforço", por esta não lhe ser uma competência "natural". Por exemplo: uma pessoa de "natureza impaciente e inquieta" vai necessitar de fazer um maior esforço na competência "Capacidade de análise", enquanto que a competência "Sentido de Urgência" vai ser uma habilidade natural para esta pessoa, portanto irá exigir um "menor esforço".



## Plano de Ação

Este formulário é para uma meta - faça cópias para desenvolver outras metas.

**META (O que é que eu quero alcançar)**

---

---

**BENEFÍCIOS (O que vou obter quando alcançar esta meta)**

---

---

---

**PASSOS PARA ALCANÇAR ESTA META (O que devo fazer para alcançar esta meta?)**

---

---

---

**PRAZOS ESTABELECIDOS (Quando vou completar estas ações?)**

---

---

---

**POSSÍVEIS OBSTÁCULOS (Que coisas poderiam interferir no sucesso desta meta?)**

---

---

---

**POSSÍVEIS SOLUÇÕES (Como vou conseguir eliminar os obstáculos no meu caminho?)**

---

---

---

**MÉTODO PARA MONITORIZAR O SEU PROGRESSO (Como vou saber que estou a progredir?)**

---

---

---

**VALE A PENA GASTAR TEMPO, ESFORÇO E DINHEIRO NESTA META?**

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_ Sim, mas mais tarde \_\_\_\_\_ DATA DE HOJE \_\_\_\_\_

## Sete dicas para o plano de ação

### 1. Lembre-se dos benefícios que receberá ao alcançar as suas metas.

Identifique os benefícios que obterá: maior eficácia no trabalho, melhorar a sua satisfação profissional, aumentar as suas habilidades interpessoais, etc, Quais serão os benefícios?

### 2. Lembre-se da sua disponibilidade de tempo.

Existem 525.600 minutos num ano. Se usar 15 minutos todos os dias para se desenvolver, aplicará um total de 5.475 minutos por ano. Isto terá como resultado 0.0104% de todos os minutos anuais disponíveis. Pode guardar 0,104% dos seus minutos para se desenvolver?

### 3. Faça "uma coisas de cada vez".

A grande tarefa de se autodesenvolver é composta por pequenas tarefas. Divida e conquiste: divida a grande tarefa em várias e pequenas subtarefas. Concentre-se num subtarefa de cada vez e finalize-a.

### 4. Pratique, pratique, pratique.

A prática conduz à aprendizagem. Quanto mais prática houver, maior é a aprendizagem. Um pouco de prática todos os dias é melhor que uma grande sessão de prática semanal.

### 5. A perseverança conquista.

Foque-se no seu Plano de Ação. A perseverança é a conduta crítica necessária para que alcance as suas metas. Por vezes as pessoas detêm-se quando se aproximam do triunfo. Siga em frente...não pare. Se parar nunca conseguirá atingir as suas metas.

### 6. Responda eficazmente perante os seus erros.

Todos cometemos erros. Cometerá erros ao realizar o seu Plano de Ação e ao trabalhar na conquista das suas metas. Responda eficazmente. Aceite a responsabilidade pelos seus erros, sinta segurança apesar de os cometer, e aprenda com eles. Não pense que nunca deve cometer erros, não se preocupe nem se obsesione com eles e nunca desanime por os cometer.

### 7. Evoque as suas "recordações de sucessos".

Quando sentir pressão ou frustração ou quando sentir que não está a progredir no seu Plano de Ação, evoque uma "memória de sucesso". Recorde um dos seus sucessos passados. Inunde a sua mente com essa memória e permita que a mesma crie pensamentos, emoções e imagens positivas. Vai sentir-se bem, a sua confiança aumentará, e poderá continuar com o seu plano de ação e trabalhar no sucesso das suas metas.

