



05.05.2022

# Relatório de Compatibilidade entre Líder e Colaborador

Líder: jane Doe

Colaborador: Jeff Griffing

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.

# Estilo Gerencial de Jane Doe

## Líder da Equipe: Jane

Esta secção permite ter uma visão ampla e compreensão do estilo de liderança desta pessoa. Descreve a forma que atua naturalmente perante a necessidade ou responsabilidade de ter que gerir ou liderar outros. Nos seguintes capítulos: Liderança, Tomada de Decisão e Comunicação, encontra a descrição do estilo de liderança dessa pessoa.



### Liderança

- É uma pessoa comunicativa e que tem um forte interesse pelas pessoas, o que ajuda a criar relações a todos os níveis organizacionais. Tem uma visão global e sistémica que lhe permite influenciar não só dentro da sua área de experiência, mas também noutras áreas organizativas. Influencia o seu ambiente de forma positiva.
- O estilo de comunicação de Jane é dinâmico e entusiasta.
- Transmite uma energia positiva que lhe permite conectar-se melhor com a audiência.
- Costuma concentrar-se mais nas oportunidades e soluções que em possíveis problemas.
- Pelo seu estilo dinâmico, pode falar mais do que escuta.
- É muito impaciente e pode com facilidade mudar de um tema de conversa outro.
- A sua comunicação é precisa e metódica, mas prefere focar-se na visão global e nos possíveis resultados, do que entrar em detalhes pormenorizados.



### Tomada de Decisão

- Ao tomar decisões, Jane fundamenta-se na informação disponível e na análise profunda das alternativas disponíveis. Na sua análise, pode ter alguma indecisão e questionar as decisões tomadas anteriormente.
- É uma pessoa lógica e no seu processo de tomada de decisões, incluirá uma ampla definição do problema, uma exaustiva recopilação de dados e uma avaliação final das alternativas.
- Pode mudar de opinião com facilidade se dispõe de novos dados e de informação que sustentem a mudança na decisão já tomada.
- Por vezes, se não dispõe de tempo suficiente, pode frustrar-se ou tomar a decisão de forma um pouco impulsiva.
- Gosta de fazer a sua equipa participar na tomada de decisões.
- Costuma fundamentar as suas decisões em aprendizagens prévias. Raramente usa a intuição como fator decisório.
- Lutará entre a necessidade de se antecipar e tomar uma decisão e a necessidade de ter certeza e de analisar todas as opções, o que lhe pode gerar alguma tensão.



## Comunicação

- Ao liderar equipas, Jane concentra-se em construir e partilhar um propósito comum para alcançar os objetivos marcados. Por vezes, pode pressionar a sua equipa para que não perca o foco dos objetivos estabelecidos, contudo, vai encarregar-se de guiar e de se certificar de que todos cumprem com as suas responsabilidades.
- É uma pessoa acessível, aberta e transparente. Constrói equipas com base na confiança, no respeito e nas relações de trabalho significativas.
- Tem uma mentalidade de coach, tendo facilidade e prazer em desenvolver outras pessoas. Não terá dificuldades em delegar as responsabilidades e em empoderar a sua equipa, contudo, seguirá de perto o seu progresso.
- Tem habilidade para criar contextos em que as equipas possam debater e discutir.
- Por vezes pode frustrar-se se vê que a equipa não acompanha o seu progresso ou que o desempenho não é o esperado, contudo, terá facilidade em detetar estes momentos e atuar a tempo.



# Características Naturais de Jeff Griffing

## Como Liderar Jeff efetivamente

Nesta secção são descritos os aspetos importantes que devem ser considerados para um coaching eficaz. Os pontos descritos a têm como base o estilo natural de comportamento e devem ser tidos em consideração por todas as pessoas que esperam ser líderes, para conseguir o máximo de eficácia e toda a sua capacidade.

● jane  
● Jeff

- Para que Jeff possa aplicar todo o seu potencial é necessário dar-lhe um ambiente de trabalho estável e consistente, onde a estrutura e a direção das responsabilidades e projetos que assume se mantenham e sejam previsíveis. É importante atribuir-lhe responsabilidades e projetos que lhe imponham um desafio e que não sejam demasiado repetitivos.
- Dado que Jeff se vale das normas e dos procedimentos para atuar, é importante que conheça previamente o alcance das suas responsabilidades, dos projetos atribuídos e dos objetivos a atingir. Se não dispõe de objetivos claros, por vezes pode sentir frustração causada pela sua pressa de alcançar um resultado exato.
- Valorizará que se lhe atribuam projetos em que possa aplicar o seu pensamento analítico de forma a melhorar os processos e que exijam a sua experiência e os seus importantes conhecimentos técnicos, em detrimento dos projetos que exijam gestão de pessoas. Motiva-se especialmente com projetos que exijam muita concentração, a gestão de uma grande quantidade de dados e de informação com precisão, qualidade e exatidão e a sua posterior análise.
- Para que se sinta confortável e para potenciar a sua capacidade de análise, será conveniente providenciar-lhe um ambiente de trabalho com relações harmoniosas e sem confrontos, onde possa trabalhar de forma individual ou em equipas reduzidas. É importante que encontre um espaço de confiança onde possa expressar-se livremente, apresentar as suas dúvidas e propor soluções.
- Não se motiva com o poder pelo mero facto de representar a autoridade, mas procura ser uma referência e ter o reconhecimento entre os seus colegas pelo seu conhecimento dentro da sua área de especialização, visão de negócio, valores e qualidade do seu trabalho.
- Apreciará que se lhe proporcione um feedback consistente e significativo com frequência para se assegurar que o seu desempenho é adequado. Valoriza especialmente uma comunicação direta, formal e detalhada.
- É importante ter em conta que é possível que pela sua alta exigência para a qualidade do trabalho, pode dedicar mais tempo do que o necessário aos detalhes e a outros aspetos de pouca relevância.

É importante ter sempre em conta que o potencial desta pessoa reside na sua capacidade analítica e de especialização, com uma abordagem direcionada para o alcançar de padrões de trabalho de alta qualidade.

## Chaves para motivar efetivamente a Jeff

Nesta secção são descritos aspetos importantes que devem ser considerados para se obter e manter um alto grau de motivação nesta pessoa. Os pontos descritos têm como base seu estilo de comportamento e devem ser tidos em consideração por todas as pessoas que atribuem tarefas, responsabilidades ou que trabalham com esta pessoa como parte de uma equipa.

● jane  
● Jeff

- Dar feedback consistente e significativo de forma regular.
- Reconhecer constantemente o trabalho bem feito.
- Promover ambientes de trabalho com relações harmoniosas e sem confrontos.
- Manter a estrutura, a clareza e a direção nas tarefas a executar.
- Permitir que demonstre as suas habilidades para tarefas que necessitam de precisão, exatidão e qualidade.
- Dar feedback corretivo de uma forma positiva e diplomática.
- Evitar a crítica de carácter pessoal.
- Providenciar um espaço de trabalho orientado para a tarefa e para o negócio.
- Proporcionar um ambiente de trabalho consistente e previsível.



## jane Doe e Jeff Griffing

### Aspetos chave que ajudam a consolidar a relação

Nesta secção são descritos aspetos importantes que devem ser considerados para melhorar a comunicação e consolidar a relação entre o líder e o colaborador. Os pontos descritos fundamentam-se no Estilo Natural de comportamento dessas duas pessoas. É muito importante contar com estas informações e utilizá-las para ajudar a que se relacionem melhor e a que se integrem como equipa para que ambos possam revelar toda a sua capacidade produtiva

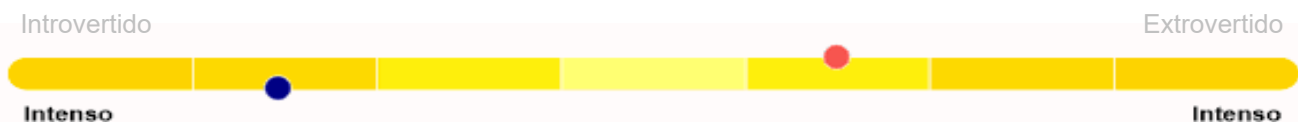
● jane  
● Jeff

#### R Eixo do Risco



- Deve-se ter em consideração que jane é mais direta e competitiva que Jeff, que se caracteriza por exibir um estilo mais amável e não confrontador.
- jane deve evitar mostrar-se muito segura de si mesma, uma vez que o estilo amável de Jeff poderá ser interpretado como arrogância.
- jane deve estar atenta a ouvir cuidadosamente a opinião de Jeff antes de opinar, debater ou discutir.
- jane deve estar atenta e controlar a sua linguagem corporal, evitando agir de forma exagerada.
- É importante que jane se dirija a Jeff através de sugestões e recomendações, tentando não instruir ou dar ordens diretas a Jeff.
- jane não deve criticar ou descartar as ideias úteis de Jeff, nem mesmo por brincadeira.

#### E Eixo da Extroversão



- Deve-se ter em mente que jane é mais extrovertida e faladora que Jeff, que se caracteriza por exibir um estilo mais tranquilo, sério e reservado.
- jane deve estar atenta a dedicar mais tempo a ouvir e encorajar Jeff. Deve mostrar interesse genuíno no seu discurso.
- jane deve estar atenta para não interromper nem falar ao mesmo tempo que Jeff.
- jane pode ajudá-la, formulando perguntas simples e que tenham respostas abertas.

- jane deve ouvir com atenção Jeff antes de se entusiasmar com o tema da conversa.
- jane deve evitar mostrar-se muito amigável até que a relação se consolide. Ela deve ter em consideração que apenas depois de algum tempo Jeff ganhará confiança.
- jane deve estar sempre atenta quando Jeff estiver aproveitando o momento e quando necessitar de momentos de tranquilidade e silêncio.

## P Eixo da Paciência



- Deve-se ter em mente que jane é mais inquieta e dinâmica que Jeff, que se caracteriza mais por exibir um estilo mais paciente e tranquilo.
- Jeff requer tempo e gosta de fazer bem as coisas. jane deveria evitar apressá-la e incomodar-se se as coisas não acontecerem com rapidez suficiente.
- jane deve estar atenta a não expor demasiado Jeff, envolvendo-a em muitos projetos e situações ao mesmo tempo.
- jane deve dar tempo e transmitir segurança a Jeff. Deveria também evitar solicitar-lhe tarefas urgentes e de última hora.
- jane deve dar tempo a Jeff quando ela precisar de lhe transmitir uma ideia ou conceito. Deve estar atenta para não a interromper, dedicar-lhe tempo e ouvi-la com atenção, demonstrando interesse genuíno nas suas ideias.
- jane deve ter em mente que Jeff estará mais motivada, se as mudanças forem pequenas, estiverem bem fundamentadas, forem dadas com tempo e forem planeadas.

## N Eixo das Normas



- Deve-se ter em mente que jane é mais independente e desorganizada que Jeff, que se caracteriza por exibir um estilo mais organizado e estruturado.
- É importante que jane esteja permanentemente à disposição, ao serviço e em contato com Jeff.
- jane deve estar atenta ao estilo organizado e estruturado de Jeff, de forma que ao lhe delegar temas importantes, deve entregar-lhe todas as informações, dados e documentos possíveis.
- jane não deve desanimar ou incomodar-se, se as suas ideias inovadoras forem questionadas ou criticadas por Jeff. Deve sempre estar ciente de que Jeff confia na estrutura e necessita de informações consistentes para se sentir segura e fazer bem as coisas.
- É muito importante que jane esteja muito atenta a não questionar ou criticar as contribuições e trabalhos de Jeff.
- jane deve valorizar o perfeccionismo aplicado por Jeff para fazer as coisas e lembrar-se de que nem sempre a sua forma de fazer é a melhor.

- Jane deve entender que o critério e a independência são importantes para Jeff, mas que também as normas e a estrutura.
- Quando Jane tiver que chamar a atenção, apontar algum erro ou fazer uma sugestão a Jeff, ela deve enviar uma mensagem leve, reconhecendo e mencionando primeiro os aspectos positivos, aquilo que está bem feito e, em seguida, como recomendação ou sugestão, referir-se ao erro como uma possibilidade de melhorar.

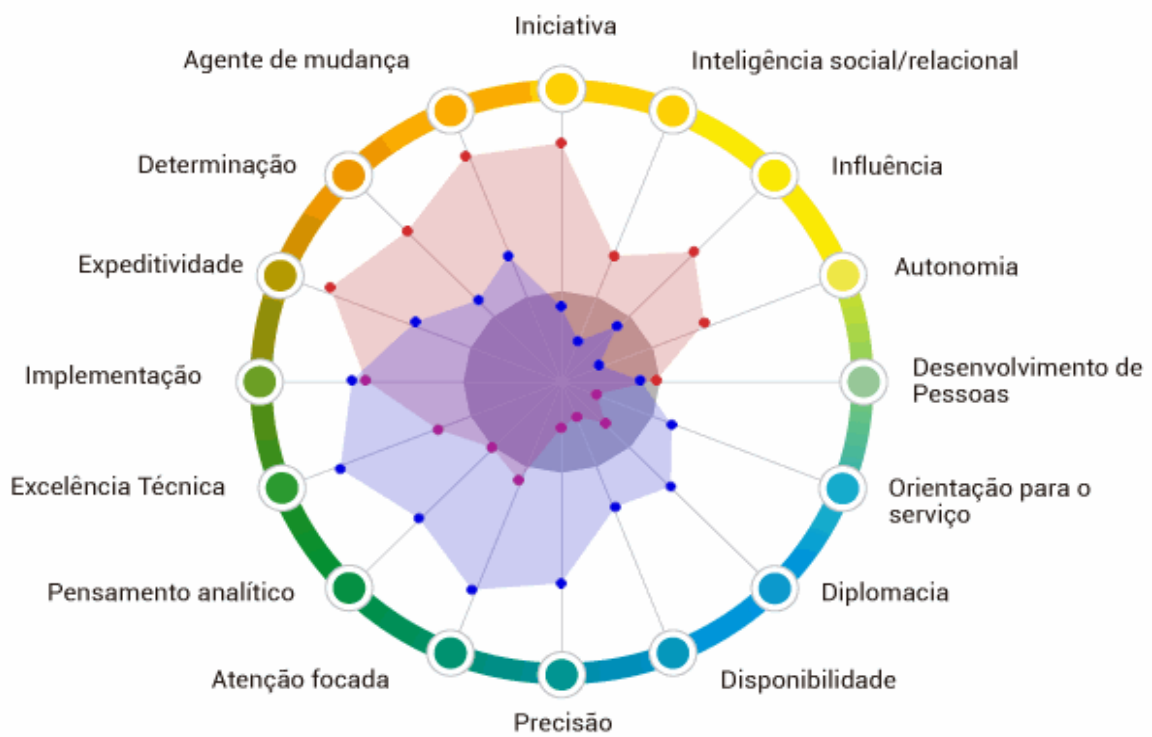
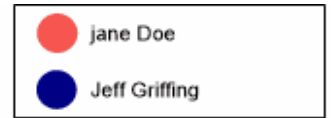
## A Eixo do Autocontrole



- Deve-se ter em mente que ambas se caracterizam por serem bastante espontâneas e emocionais.
- Para garantir uma boa relação, é fundamental que ambas tenham em mente que são, por natureza, irritáveis e que se não se controlarem, poderão gerar uma grande tensão desnecessária.
- É importante que elas promovam o diálogo, que se escutem uma à outra e se deem mutuamente a oportunidade e o espaço para expressarem os seus pontos de vista.
- Ambas deverão considerar o impacto e as consequências das suas ações e palavras para manter uma relação harmoniosa.
- Jane deverá esforçar-se para que as emoções fiquem de lado e para não perder a visão e a perspetiva do objetivo central.



# Gráfico Radar Comportamental



- **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 econômicos), 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 equipes 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.
- **Expediividade**  
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.