



14.03.2023

Relatório de Perfil Comportamental

Juana Perez

Este Relatório é um produto da PDA International. A PDA International é líder no fornecimento de avaliações comportamentais aplicadas para recrutar, reter, motivar e desenvolver talentos.

Introdução

A avaliação PDA é um instrumento confiável e cientificamente validado que foi desenvolvido para compreender e descrever o comportamento das pessoas.

Com base no preenchimento do formulário, seguindo e respeitando as instruções, neste relatório, você encontrará uma descrição de como você geralmente responde a diferentes situações, desafios e compromissos que surgem no seu dia a dia.

Portanto, esta avaliação fornece uma avaliação completa da análise do seu perfil comportamental e o motivo das suas decisões. Deve-se levar em conta que, ocasionalmente, podemos nos adaptar e modificar nossos comportamentos, potencializando ou inibindo nossas tendências naturais

Neste relatório você encontrará informações sobre esses comportamentos que são mais típicos e característicos do seu estilo de comportamento e seus principais motivadores.

A PDA International, convida você a ler este relatório, fazendo um esforço para identificar essas características do seu estilo de comportamento que vem tendo um impacto positivo e tem sido favorável, bem como as características que, em diferentes ocasiões, complicaram e afetaram negativamente o seu caminho para o sucesso.



Indicador de Consistência



Consistente

As Informações contidas no relatório são "coerentes e consistentes", portanto válidas para interpretar e de base sólida para tomar decisões.

Gráfico PDA

R Eixo do Risco

Cauteloso

Arriscado

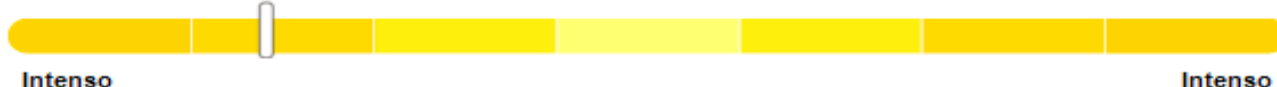


É uma pessoa amável e não confrontativa. Prefere não assumir riscos. Motiva-se principalmente em ambientes livres de tensão e de confrontos. Costuma assumir um comportamento reservado e cauteloso.

E Eixo da Extroversão

Introvertido

Extrovertido



É uma pessoa reservada e um pouco discreta. Interage com os outros sem dificuldade, mas pode ser considerada uma pessoa que prefere estar sozinha. Pode preferir trabalhar individualmente ou em grupos pequenos. Transmite uma impressão de autossuficiência e de ceticismo.

P Eixo da Paciência

Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



É uma pessoa tranquila e paciente, motivada pela segurança, a consistência e o foco nas prioridades. Incomoda-se com a inconsistência e pode frustrar-se em situações que requerem alguma urgência. É amável, de fácil trato, paciente e calorosa. Motiva-se com a estabilidade e não se incomoda com a rotina.

N Eixo das Normas

Independente

Sujeito às normas



É uma pessoa metódica, exata, que gosta da ordem e de contextos bem definidos. Motiva-se com o cumprimento das normas e das políticas. Gosta de estruturas bem definidas. É detalhista, com tendências para a perfeição e precisão. Tem abertura para as ideias dos outros, é cortês e cooperativa.

A Eixo do autocontrole

Emocional

Racional



É uma pessoa emotiva e emocional. Geralmente guia-se pelos seus sentimentos e emoções ao tomar decisões. Demonstra, expõe e compartilha os seus sentimentos ao gerir equipas.

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 característica 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:

- **Cuidadoso**
- **Sistemático**
- **Preciso**
- **Lógico**
- **Previsível**
- **Paciente**
- **Cético**
- **Comedido**
- **Reservado**
- **Tranquilo**
- **Meticuloso**
- **Estável**
- **Modesto**
- **Pacífico**
- **Pergunta porquê e como**

Descrição do perfil natural

Esta seção permite ter uma ampla visão e compreensão sobre o estilo natural de comportamento desta pessoa. A partir desta descrição é possível ter uma compreensão mais profunda sobre como esta pessoa responde perante a necessidade de resolver problemas, enfrentar novos desafios, exercer a sua influência, adaptar-se à mudança, responder às regras e procedimentos impostos por outros, assim como a sua capacidade de controlar os seus impulsos e emoções.

Juana possui um pensamento sistemático, lógico e analítico. Tem um estilo reflexivo e costuma analisar em detalhe os fatos, dados e problemas. Não gosta de situações antagônicas e normalmente atua de maneira prudente. Pode trabalhar facilmente com dados ou a gerir projetos complexos. Prefere atuar em ambientes estruturados e livres de conflitos e tensões. Para isso vai procurar estabelecer alguma ordem ou desenvolver políticas e procedimentos que lhe permitam ter uma visão sistêmica do ambiente.

Destaca-se pela sua habilidade de simplificar o complexo e de pôr ordem em contextos ambíguos ou caóticos. É uma pessoa curiosa que analisa as situações a fundo e que gosta de ter o seu próprio ponto de vista, assim como de desenvolver as suas teorias com base nas evidências ou nos dados que considera mais relevantes. Utilizará as evidências, dados e fatos para apoiar a sua opinião particular e minimizar as questões com as que não está de acordo.

Tem habilidade para a observação e a capacidade para chegar com facilidade à raiz de um problema ou de detectar padrões de comportamento. Esta habilidade permite-lhe entender, não apenas o que se passou, mas também prever o que pode ocorrer.

Por natureza tem um estilo introvertido e necessita de tempo para desenvolver as relações que terão sempre por base a confiança mútua. Não gosta de estar em grupos grandes, prefere trabalhar de forma individual ou em grupos reduzidos. Cria relações diretas e claras, tanto com os seus superiores como com os membros da equipe. Tem uma alta capacidade de escuta e de compreensão, o que lhe permite detectar com facilidade as necessidades dos seus colaboradores.

Não gosta de problemas nem de disputas de nenhum tipo. Tende a ter um estilo cuidadoso, cauteloso e conservador. É uma pessoa objetiva e lógica com os outros e tentará sempre fazer julgamentos ou avaliações imparciais.

A sua comunicação tem um estilo preciso e técnico. As suas comunicações vão ter por base a lógica e os dados que tem à disposição. Tem uma abordagem direta, mas não confrontativa.

Procura a excelência em tudo o que faz, dedicará tempo para cumprir com os padrões de qualidade.

Juana prefere procedimentos operacionais claros e consistentes, assim como evitar as mudanças repentinas ou abruptas. Normalmente reconhecerá e respeitará as ideias e as opiniões de outros, sobretudo daqueles em que confia.

Tende a demonstrar abertura e receptividade a novas ideias, contudo, num processo de mudança, é provável que necessite de algum tempo para se adaptar. Necessita também conhecer os detalhes que justifiquem que a mudança é necessária para chegar ao

objetivo.

Terá um melhor desempenho num ambiente tranquilo e estável. Tem um estilo sério, trabalhador e tende a adotar uma abordagem perfeccionista em todas as situações. Pode exercer autoridade sempre e quando conte com o suporte da organização e das regras. Sente-se mais confortável ao confiar nas políticas, fatos e procedimentos padrão no seu trabalho e tentando não se desviar da norma.

Devido à sua natureza essencialmente inquisitiva e analítica, concentra-se mais na solução do que no problema. Trabalhará com uma atitude positiva, orientada para os resultados de forma estratégica. Graças à sua alta capacidade de concentração, tem facilidade em gerir grandes quantidades de dados e de informação. Ao priorizar a qualidade à quantidade e procurando a efetividade, prefere ter tempo suficiente para os projetos em que se envolve. Não gosta de sentir pressão com os tempos para tomar decisões e de mudanças de última hora, porque isto lhe pode causar alguma tensão. Esta característica de busca pela qualidade pode fazer com que invista tempo demais nos detalhes de um projeto, afetando os tempos do mesmo.

Orienta-se para os resultados de forma mais estratégica do que competitiva. Vai procurar os resultados a médio e longo prazo e aqueles que sejam sustentáveis no tempo. Por este motivo vai privilegiar trabalhar em equipe, colaborar e cooperar. Gosta de culturas organizacionais de desenvolvimento e integradoras.

Quando é pressionada demais ou diante de situações de confronto / discussão, pode se sentir estressada. Como resposta, Juana pode ceder apesar de não estar realmente de acordo e ficar hesitante e insegura. Diante disso, Juana poderá preferir evitar uma determinada pessoa ao invés de enfrentá-la.

É possível que sinta como uma perda de tempo as conversações sociais "irrelevantes" com pessoas que não são do seu círculo de amizade. Precisa de privacidade em seus assuntos e pensamentos pessoais e se sentirá tensa quando sentir que isso não é respeitado.

É provável que reaja a essa tensão mantendo-se muito calada, sem exteriorizar seus pensamentos e se afastando das pessoas.

Ao priorizar a "qualidade" ao invés da "quantidade" e procurar a efetividade, prefere ter tempo suficiente para os projetos com os quais está envolvida. Ela se aborrece ao sentir que é pressionada por prazos para tomar decisões e por mudanças de última hora, razão pela qual poderá ficar tensa e ansiosa. Esta busca pela "qualidade" pode levá-la a investir tempo demais nos detalhes de um projeto, impactando seu prazo.



Estilo de liderança

Independentemente da posição ou cargo que seja desempenhado, 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 Equipes, descrevem e permitem ter uma ampla visão e compreensão do estilo de liderança desta pessoa.

Juana tem um estilo de liderança direto e lógico. Conquista o reconhecimento pela sua experiência e perícia técnica. É exigente consigo e com os demais. É perfeccionista e indaga até ao mínimo detalhe.



Influência e comunicação

- O seu estilo de comunicação é sério e preciso. Expõe as suas ideias com base em evidências. Por vezes, pode concentrar-se em dados que se ajustam mais aos seus objetivos, menosprezando outra informação válida que se afaste do seu propósito final.
- O seu estilo de comunicação caracteriza-se por uma forte tendência lógica. Terá facilidade em convencer e influenciar através de ideias e soluções com base em fatos e dados concretos. Exercerá a sua autoridade utilizando a lógica e a perícia técnica.
- Põe ênfase na qualidade e na estrutura lógica das suas comunicações, tanto na forma como no conteúdo.
- Vai preferir um estilo de comunicação formal.
- Em contextos que impliquem a negociação de acordos, vai estar mais confortável em círculos mais reduzidos, onde criará relações com base na confiança mútua.
- A sua contínua procura de excelência, perfeição e orientação para uma solução ideal pode-lhe criar tensão em situações que exijam alguma urgência ou uma mudança de estratégia repentina.
- A sua orientação para as normas e procedimentos, assim como o seu estilo, que por vezes pode parecer distante, podem ser um pouco complexos para interlocutores mais informais ou com menos perícia técnica.



Tomada de Decisões

Este indicador permite conhecer o estilo e como 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 tomar a decisão.

- Ao tomar decisões Juana apoia-se na lógica e no processo. Tem um estilo reflexivo, pensativo e com pouca tolerância à ambiguidade.
- É uma pessoa cautelosa e conservadora que recolherá e analisará os dados disponíveis antes de tomar uma decisão.
- Por ser muito autoexigente e evitar cometer erros, analisará os riscos para se assegurar que a decisão tomada é a melhor alternativa possível.
- Necessitará de tempo e vai procurar coerência e ordem na informação antes de tomar uma decisão. Avaliará as possíveis alternativas com base numa análise exaustiva e na experiência prévia.
- Ao tomar decisões que impactem a equipe pode parecer distante, mas seguirá sempre o método, a comparação e manterá a sua tendência natural para a objetividade./





Estilo de liderança de equipes

- O estilo de liderança de Juana concentra-se mais na resolução de problemas, no desenvolvimento de novas ideias, metodologias e processos do que na criação de relações com a equipe e/ou colaboradores. Por esta razão, não demonstrará tanto interesse em motivar os seus colaboradores através de uma abordagem pessoal, priorizando os fatos objetivos. Por isto pode parecer insensível às necessidades e às reações emocionais dos seus colaboradores.
- Pelo seu estilo lógico e disciplinado, vai tentar desenvolver na sua equipe a capacidade de pensamento crítico, lógico e a orientação para o método e o processo.
- Terá um estilo restrito e exigente, sem inconvenientes em comunicar as suas expectativas à equipe, colaboradores ou pares, apoiando-se nas normas e nos processos estabelecidos. Por vezes poderá frustrar-se com as pessoas que percebe como pouco sérias ou menos lógicas.
- Ao delegar responsabilidades, pode demonstrar-se reticente motivo pelo qual, antes de delegar, analisará em detalhe as competências e experiências da equipe e depois vai supervisionar de perto, mantendo o controle a todo o momento.



Estilo Vendas

Esta seção permitirá que você tenha uma visão ampla e uma compreensão sobre o estilo dessa pessoa na identificação, criação e desenvolvimento de oportunidades de negócios, divididas em 3 capítulos: Abertura, Estilo de Negociação e Fechamento e Estilo Relacional.



Abertura

- Na abertura de possíveis acordos comerciais, Juana vai apoiar-se na sua experiência e na perícia técnica dentro da sua área de conhecimento, propondo soluções inovadoras e diferentes.
- No processo de abordagem ao cliente, cuidará de todos os detalhes e proporcionará a informação necessária e dados objetivos sobre o serviço ou produto
- No seu discurso comercial, proporcionará os argumentos de venda concentrando-se no valor do produto ou serviço, demonstrando objetividade e sem exagerar, o que lhe permitirá ganhar a confiança do cliente.
- Perante prerrogativas e objeções, responde de forma pausada e cuidadosa, fazendo o possível para evitar os confrontos.
- Na sua abordagem ao cliente terá cuidado e avaliará todos os cenários desde a abertura até o fechamento.
- Concentra-se na criação de acordos de valor a longo prazo com os clientes.
- O seu estilo comercial será mais consultivo e focado nas necessidades particulares de cada cliente.



Estilo de negociação e fechamento

- Para gerir o fechamento, Juana utilizará o seu conhecimento técnico e experiência, explicando cuidadosamente o produto ou serviço.
- Para conseguir o fechamento das vendas, não pressionará os clientes, mas utilizará a sua perícia técnica e visão consultiva.
- Terá facilidade em trabalhar com os perfis técnicos ou especializados, com os que possa discutir e compartilhar aspectos técnicos.
- Tem facilidade para responder as objeções proporcionando dados e fatos.
- Terá mais facilidade em trabalhar com clientes já existentes do que em desenvolver o mercado.
- Tentará evitar chegar a um confronto, proporcionando suficiente informação para convencer o futuro cliente do valor do produto e gerar o seu interesse.
- Superará as prerrogativas e as objeções com os seus profundos conhecimentos do produto.



Estilo relacional

- Juana tem a habilidade de proporcionar um excelente atendimento graças ao seu compromisso com o projeto, a uma forma não invasiva de abordar os clientes, assim como graças aos seus conhecimentos técnicos.
- Utilizará a lógica e vai procurar a eficiência ao desenhar e seguir um programa de serviços.
- Ganha a confiança dos clientes, convertendo-se numa pessoa de referência.
- Pelo seu estilo leal e consistente, o atendimento ao cliente será um ponto forte nas suas habilidades de vendas.



Como permitir que Juana desenvolva todo o seu potencial

Nesta seção são descritos aspectos importantes a serem levados em conta que tornam possível que Juana 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 trabalha com a pessoa como parte de uma equipe.

- Motiva-se com os projetos em que possa aplicar o seu pensamento analítico, a gestão de uma importante quantidade de dados, a concentração e o desenvolvimento de estratégias para melhorar os processos.
- Preferirá trabalhar individualmente ou em grupos pequenos, sobretudo em responsabilidades e projetos que envolvam precisão e exatidão na análise de fatos e de dados.
- Ao ter um forte sentido de propósito, motivar-se em se sentir útil e parte de um projeto com uma clara e concreta definição do alcance das suas responsabilidades. Será conveniente proporcionar-lhe procedimentos, políticas de trabalho e documentação clara e detalhada.
- Não se sente confortável a tomar decisões apressadas pelo que prefere ter o tempo suficiente para recolher dados e informação relevante antes de tomar uma decisão, especialmente em situações pouco conhecidas ou em decisões delicadas. Convém reduzir-lhe ao máximo as urgências e a necessidade de completar projetos rapidamente.
- Será importante dar-lhe um contexto que lhe permita expor o seu ponto de vista, ideias e conclusões num ambiente favorável e de confiança. Apreciará contar com um ambiente harmonioso e com o mínimo conflito possível.
- Para que possa assimilar e responder de forma positiva perante as mudanças, estas devem ser propostas e explicadas com a maior clareza possível e antecipadamente.
- Tem habilidade para escutar e detectar as necessidades, tanto do cliente como das organizacionais, contudo, pode ser um pouco reticente a fazer perguntas em público ou em situações de grupo, já que evitará ser o centro da atenção.
- Ao lhe delegar responsabilidades de liderar equipes, preferencialmente estas devem relacionar-se com as suas habilidades técnicas ou conhecimentos especializados.

É importante levar sempre em conta que o potencial desta pessoa reside na sua persistência em concluir as tarefas atribuídas, na sua capacidade de escuta ativa e na sua concentração no detalhe.

Pontos fortes que podem se converter em limitações

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

- Pode concentrar-se tanto na lógica óbvia de um argumento que pode subestimar a importância de construir relações pessoais.
- Tem uma forte influência da parte esquerda do cérebro (analítica) por isso vai exigir um maior esforço interagir com pessoas que utilizam mais o lado direito do cérebro (emocional/intuitivo). Pela sua alta orientação para a lógica, mesmo que as suas respostas possam ser corretas, pode demonstrar pouca empatia.
- Pela sua forte orientação para a qualidade e para a perfeição, pode entregar mais informação do que é necessário.
- A sua abordagem um pouco mais distante de se relacionar, pode ser prejudicial em situações sociais que exijam uma alta capacidade relacional.
- Pelo seu desejo de aderir ao sistema, pode exceder-se na aplicação de políticas, procedimentos, regras e normas.
- O seu medo de se equivocar pode inibir a sua capacidade de assumir riscos e os seus comportamentos proativos.
- Quando se depara com um erro ou escolha errada, pode investigar mais dados para apoiar o caso, em vez de reconhecer o erro.



Situação Atual

Esta seção permitirá ter uma clara perspectiva das alterações que estão ocorrendo no estilo de comportamento desta pessoa. Descreve que aspetos do seu estilo natural estão sendo alterados com o seu esforço por se adaptar à sua percepção sobre as exigências da sua situação atual.



Tomada de Decisões

Esta análise indica que no seu estilo natural Juana 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 exige grandes mudanças no seu estilo de “Tomada de Decisões”.



Equilíbrio de Energia

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

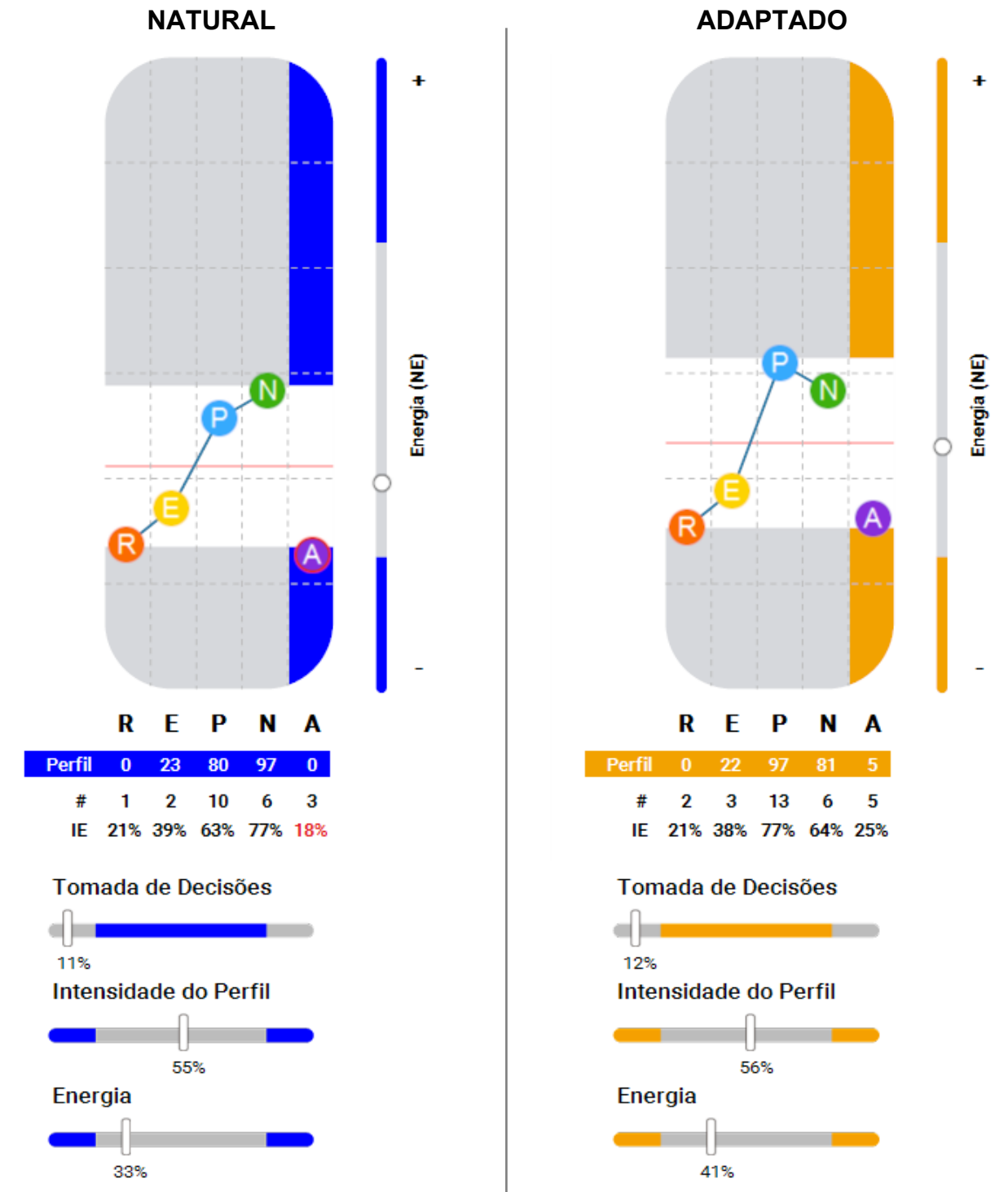


Modificação do Perfil

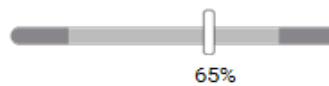
Esta análise indica que Juana não está atualmente fazendo ajustes significativos no seu comportamento. Isto pode ser interpretado como uma falta de flexibilidade ou dificuldade para se adaptar aos requisitos comportamentais da posição ou que Juana não percebe a necessidade de ajustar o seu comportamento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

Este relatório está relacionado apenas a características comportamentais. O sucesso em qualquer função, posição ou situação específica dependerá de vários fatores, como suas habilidades, experiência e circunstâncias pessoais, além de serem fornecidas as circunstâncias ideais de desenvolvimento, como integração, motivação, coaching, etc.

Gráfico Perfil Comportamental



Equilíbrio de Energia



Modificação do Perfil



Tempo do Formulário

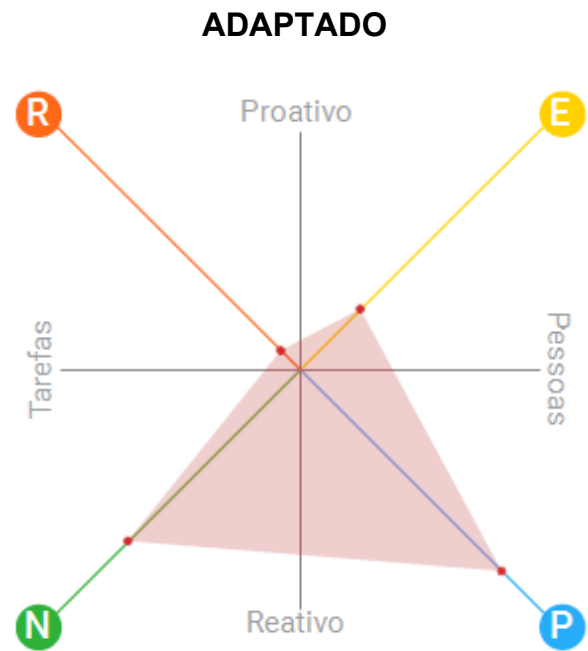
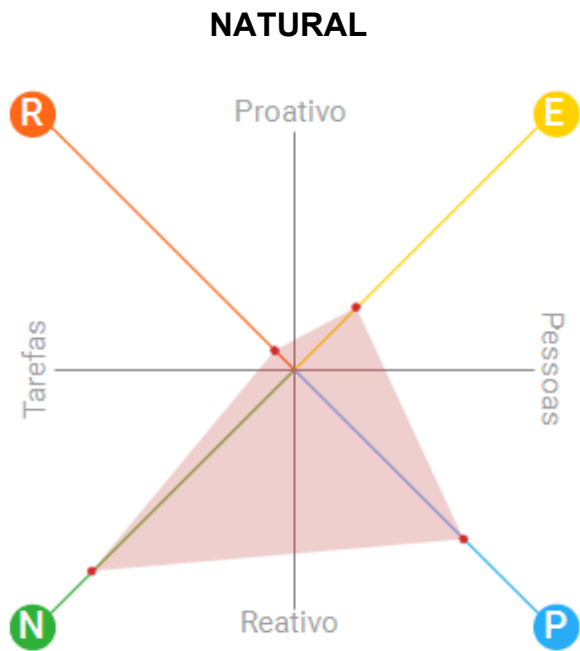


Descrição

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.

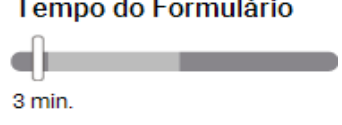
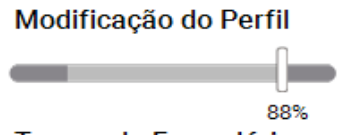
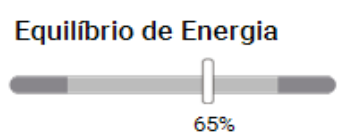
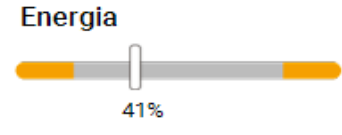
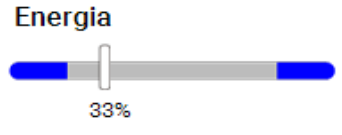
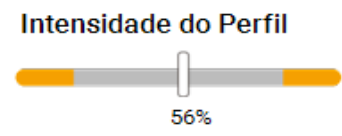
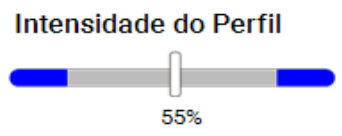
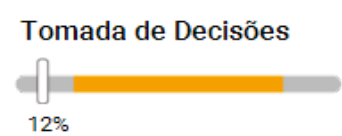
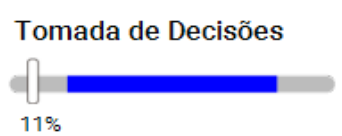


Gráfico Radar PDA



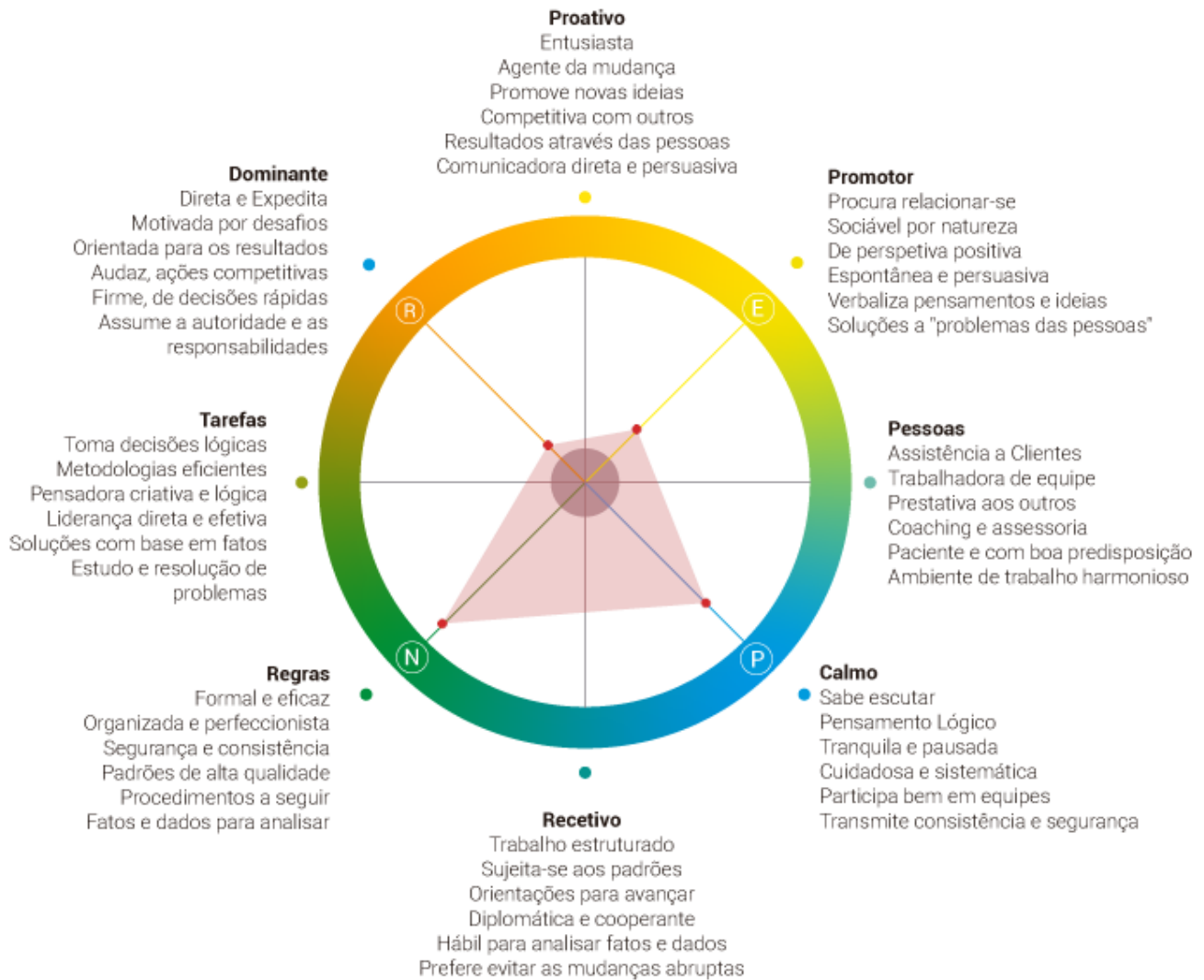
	R	E	P	N	A
Perfil	0	23	80	97	0
IE	21%	39%	63%	77%	18%

	R	E	P	N	A
Perfil	0	22	97	81	5
IE	21%	38%	77%	64%	25%



● Juana Perez

Gráfico Circular PDA



	R	E	P	N	A
Perfil	0	23	80	97	0
IE	21%	39%	63%	77%	18%

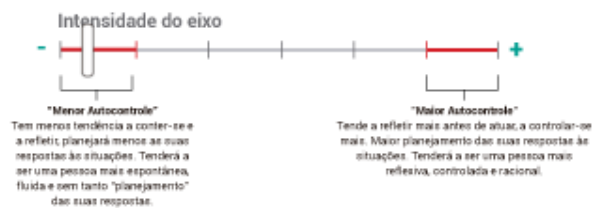
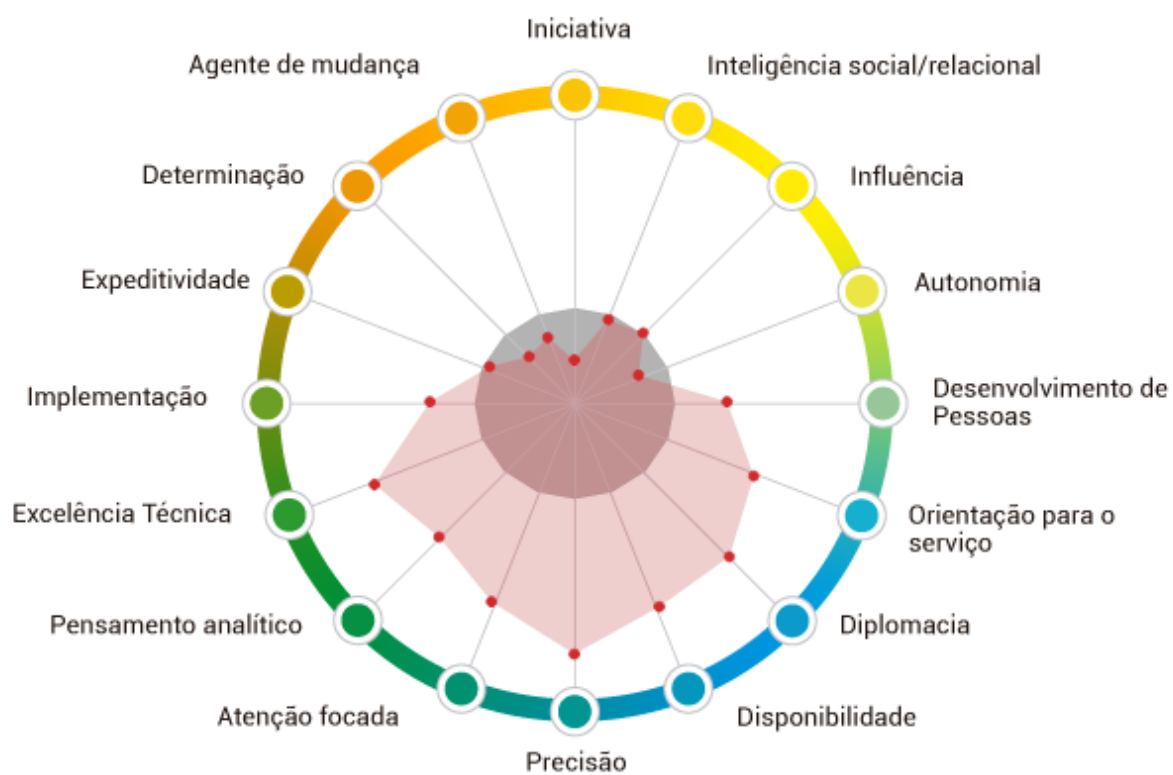


Gráfico Comportamental de Radar



- 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 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 (equipes, 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 prestativo, paciente, calmo e equilibrado, inclusive 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, 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 disciplinada, precisa e se orienta-se para os resultados analisando a informação e os fatos 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, inclusive 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 organizacional para propor mudanças e melhorias que tenham um impacto positivo.

Tendências de Comportamento

IMPORTANTE: Em ótimas condições do ambiente, a grande maioria das pessoas pode ter a capacidade de desempenhar-se adequadamente em quaisquer das seguintes competências. Referimo-nos a "ótimas condições" quando, no ambiente profissional, acontecem várias das seguintes condições: boa liderança, motivação, reconhecimento, suporte e capacitação, entre muitas outras. Entendemos que nem sempre as condições do ambiente são as melhores...

Cumprimento de normas e políticas

Esta competência mede as habilidades da pessoa referente ao cumprimento de políticas e controle, respondendo de acordo com as normas e procedimentos corretos.



Atenção e escuta

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



Orientação competitiva para os resultados

Esta competência mede as habilidades da pessoa em se Orientar para os Resultados por meio de um estilo direto e competitivo, assumindo certos riscos e confrontando, se necessário.



Assessoramento, 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 por meio de um estilo amável, atencioso e consistente



Dinamismo e sentido de urgência

Esta competência mede as habilidades da pessoa de responder a desafios que requeiram diversidade, mudança e variedade, quando o tempo é escasso e a urgência é importante.



Implementação

Esta competência mede a orientação para as tarefas. Habilidade da pessoa em administrar e gerenciar tarefas, respondendo de acordo com as normas e procedimentos corretos.



Persuasão e Extroversão

Esta competência mede as habilidades da pessoa no que diz respeito a "relações Interpessoais" e à sua Capacidade de Relacionamento por meio de um estilo extrovertido, sociável e persuasivo.



Precisão - Qualidade

Esta competência mede as habilidades da pessoa no que se refere às tarefas que necessitam de precisão, qualidade e detalhe. Fazer acompanhamento dos temas até sua definição.



Pro atividade e independência

Esta competência mede a "proatividade", tanto para tarefas como para as pessoas. As habilidades de persuasão e capacidade de motivar outros em busca de desafios que requeiram criatividade e independência.



Orientação estratégica para os resultados

Esta competência mede as habilidades da pessoa para se Orientar aos Resultados por meio de um estilo concreto e consistente, elaborando estratégias, minimizando os riscos e evitando a confrontação.



A importância de identificar e conhecer o Perfil Natural de comportamento das pessoas é para nós extremamente útil para que possamos prever que todo esse "esforço" poderá requerer e exigir estas competências, isto é, se a pessoa poderá exibi-las naturalmente, espontaneamente e "sem esforço" ou se precisará de um "esforço maior " para se desenvolver, uma vez que elas não são competências "naturais" dessa pessoa. Por exemplo: A competência "Capacidade de Análise" exigirá de uma pessoa de "natureza impaciente e inquieta" um esforço maior, enquanto a competência "Sentido de Urgência" será uma habilidade natural para ela, portanto requererá "menos esforço".



Plano de Ação

Este formulário destina-se a uma meta - faça cópias para desenvolver outras metas.

META (O que é o que eu quero alcançar)

BENEFÍCIOS (O que vou obter quando alcançar esta meta)

PASSOS PARA ALCANÇAR ESTA META (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 em meu caminho)

MÉTODO PARA MONITORAR O SEU PROGRESSO (Como vou saber que estou progredindo)

VALE A PENA DEDICAR TEMPO, ESFORÇO E DINHEIRO NESTA META?

Sim _____ Não _____ Sim, mas depois _____ DATA DE HOJE _____

Sete dicas para o plano de ação

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

Identifique os benefícios que você receberá: maior efetividade no trabalho, melhorar sua satisfação profissional, incrementar suas habilidades interpessoais, etc. , Quais serão os benefícios?

2. Lembre-se de sua disponibilidade de tempo.

Há 525.600 minutos em um ano. Se você utilizar 15 minutos todos os dias para desenvolver-se, aplicará um total de 5.475 minutos por ano. Isso terá como resultado 0,0104 de seus minutos anuais disponíveis. Você pode economizar 0,0104 de seus minutos para desenvolver-se?

3. Faça as coisas uma de cada vez.

A grande tarefa de autodesenvolver-se é composta de pequenas tarefas. Divida e conquiste: divida a grande tarefa em várias e pequenas subtarefas. Então, concentre-se em uma subtarefa por vez e finalize-a.

4. Pratique, pratique, pratique.

A prática conduz à aprendizagem. Quanto mais prática houver, mais você aprenderá. Um pouco de prática todos os dias é melhor que uma grande sessão de prática por semana.

5. A perseverança conquista.

Prenda-se a seu Plano de Ação. A perseverança é a conduta crítica necessária para que você alcance suas metas. Às vezes as pessoas se detêm ao se aproximar do triunfo. Siga em frente... não pare. Se você parar, nunca atingirá suas metas.

6. Responda eficazmente ante seus erros.

Responda eficazmente ante seus erros. Todos cometemos erros. Você cometerá ao realizar seu Plano de Ação e ao trabalhar no êxito de suas metas. Responda eficazmente. Aceite a responsabilidade por seus erros, sinta-se seguro apesar de cometê-los e aprenda com eles. Não pense que você nunca deve cometer erros, não se preocupe nem fique obcecado com eles, e nunca se desanime por cometê-los.

7. Evoque suas "lembranças de êxitos".

Quando se sentir pressionado/a ou frustrado/a ou quando sentir que não está progredindo em seu Plano de Ação, evoque uma "memória de êxito". Lembre de um de seus êxitos ou sucessos passados. Inunde sua mente com essa memória e permita que ela crie pensamentos, emoções e imagens positivas. Você se sentirá bem, sua confiança aumentará e poderá continuar com seu plano de ação e trabalhar para atingir as suas metas.

