



**PDA** *International*  
DISCOVERING & EMPOWERING TALENT

## Relatório de Competências

### Natural

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.

**PDA International ®**  
**Telefone +1 (888) 485-4385**  
**[salesar@pdainternational.net](mailto:salesar@pdainternational.net)**  
**[www.pdainternational.net](http://www.pdainternational.net)**

## Porcentuais de dispersão

Nesta seção do relatório, observa-se a dispersão da compatibilidade de competências das pessoas selecionadas.

**Excelente:** representa as pessoas que têm um nível de compatibilidade igual ou superior a 81% entre seu Perfil Natural e a competência. Isso indica um nível de compatibilidade "excelente", por entender que estas pessoas se sentem à vontade e não necessitam de esforço para mostrar os comportamentos essenciais da competência, uma vez que fazem parte de suas tendências naturais de comportamento.

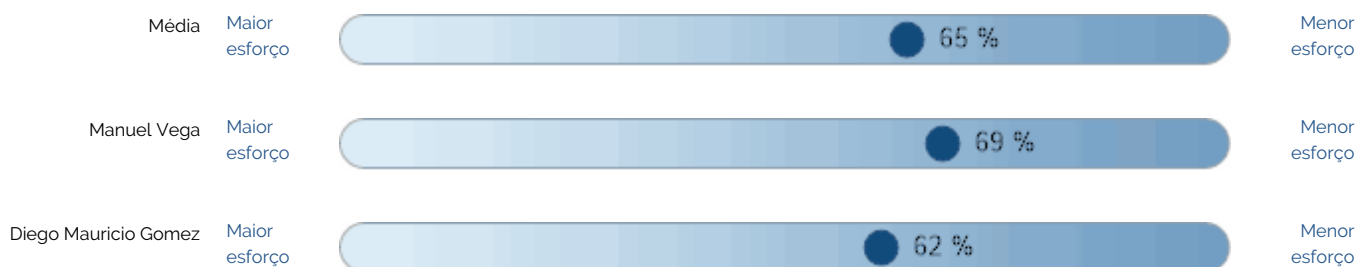
**Muito bom:** representa as pessoas que têm um nível de compatibilidade entre 61% a 80% entre seu Perfil Natural e a competência. Isso indica um nível de compatibilidade "muito bom", por entender que para estas pessoas é requerido um leve esforço para apresentar os comportamentos essenciais da competência, uma vez que são levemente diferentes de suas tendências naturais de comportamento.

**Aceitável:** representa as pessoas que têm um nível de compatibilidade entre 41% a 60% entre seu Perfil Natural e a competência. Isso indica um nível de compatibilidade "aceitável" por entender que estas pessoas necessitam de esforço para manifestar os comportamentos essenciais da competência, uma vez que são diferentes de suas tendências naturais de comportamento.

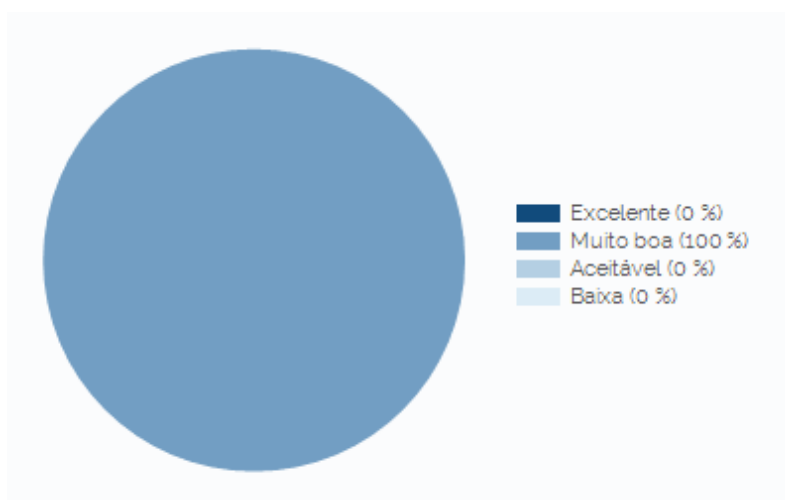
**Baixa:** representa as pessoas que têm um nível de compatibilidade igual ou menor a 40% entre seu Perfil Natural e a competência. Isso indica um nível de compatibilidade "baixa", por entender que para estas pessoas será exigido grande esforço para demonstrar os comportamentos essenciais da competência, uma vez que não fazem parte de suas tendências naturais de comportamento.

## Autoconfiança

É com convicção /segurança que se é capaz de realizar um bom trabalho, cumprir com o trabalho designado e escolher o enfoque adequado para a função e para a organização a fim de superar os problemas, o que inclui abordar novos e crescentes desafios com uma atitude de confiança em suas próprias capacidades, decisões ou pontos de vista.

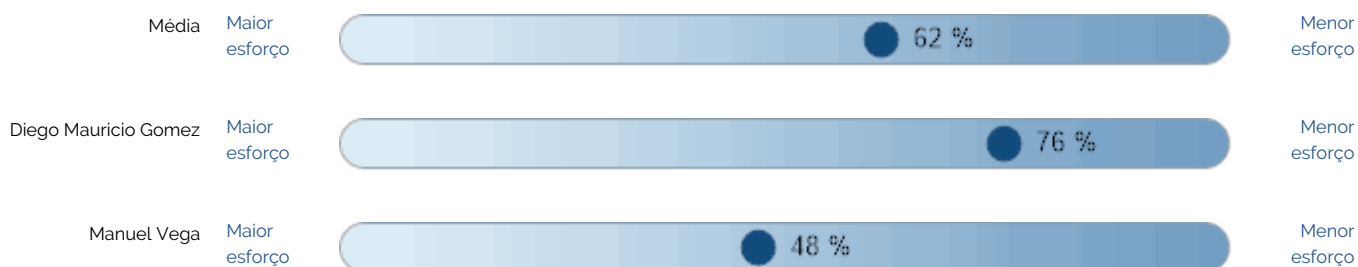


### Porcentuais de dispersão

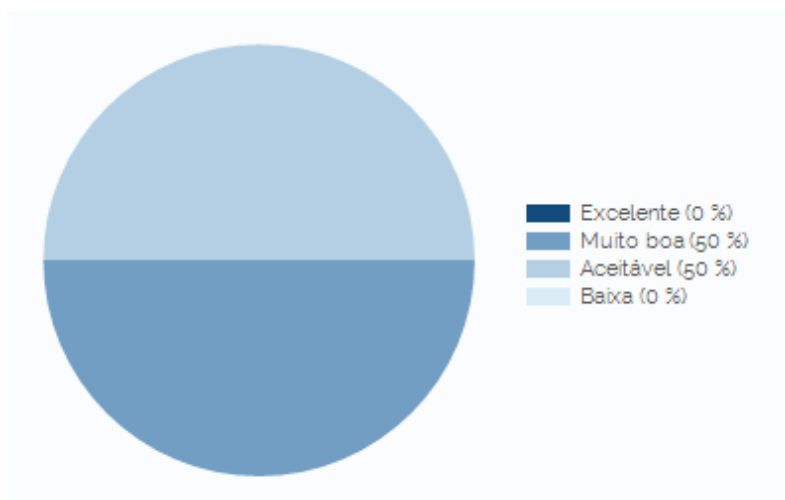


## Autocontrole

É a capacidade de manter o controle e a calma perante situações difíceis para alcançar objetivos pessoais ou organizacionais. Implica em lidar com energia, motivação e situações constantes de estresse.

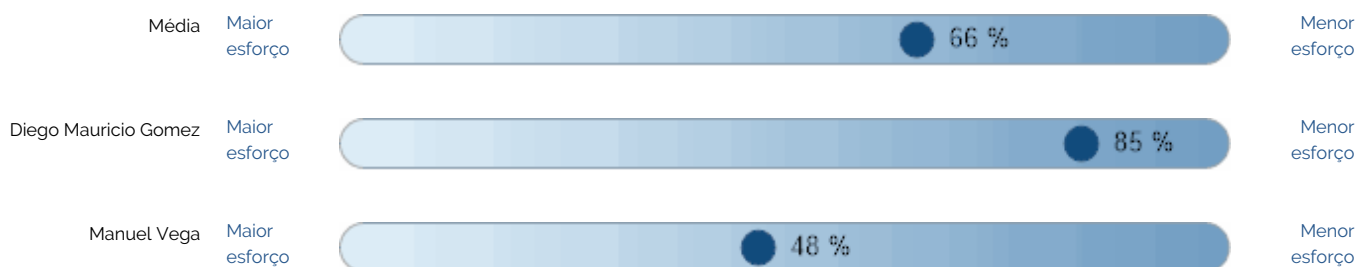


## Porcentuais de dispersão

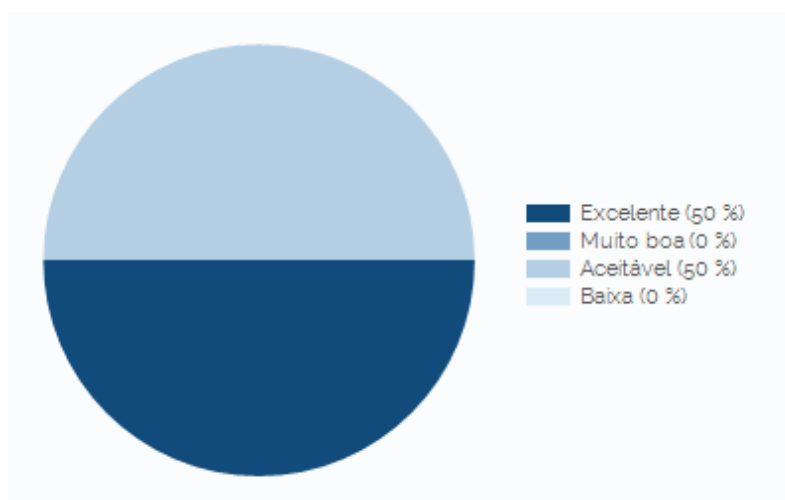


## Busca de Informação

É a inquietação e a curiosidade por saber mais sobre as coisas, temas ou pessoas relacionados à sua função, reconhecendo e respeitando a confidencialidade de alguns dados que possam ser de seu interesse. Implica em ir além de realizar as perguntas de rotina ou requeridas normalmente no trabalho. Significa igualmente aprofundar ou pressionar para conseguir a informação mais exata, resolver discrepâncias por meio de perguntas, buscar as oportunidades ou informações que possam ser úteis no futuro.

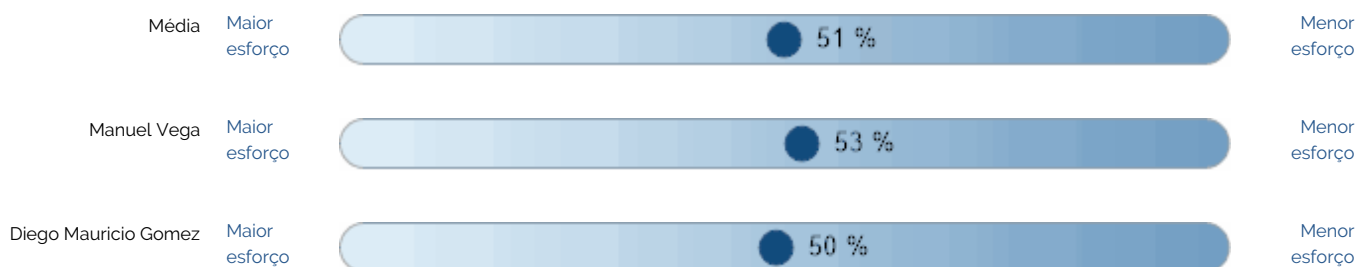


## Porcentuais de dispersão

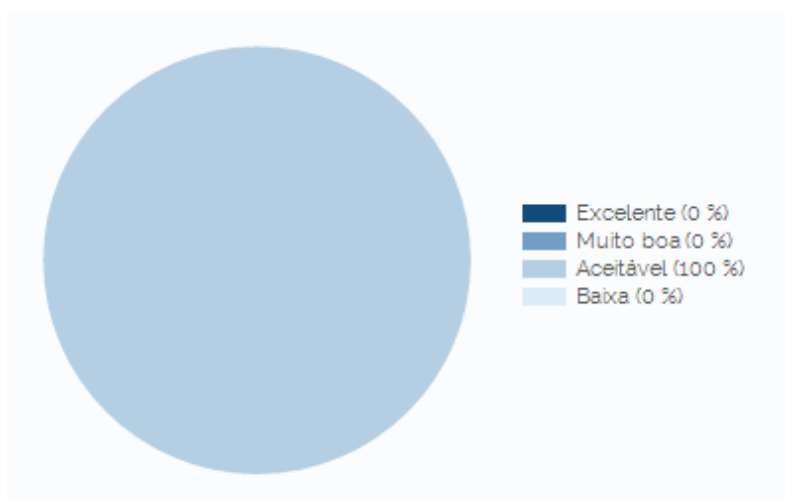


## Capacidade de Negociação

É a habilidade para concretizar negócios difíceis, desenvolver alianças e sociedades de negócios a longo prazo, benéficas para as partes. Implica em identificar os interesses da outra parte, saber comunicar os próprios interesse oportunamente e identificar áreas comuns para chegar a acordos do tipo ganha-ganha. Ter a capacidade de gerenciar as emoções em favor da negociação.

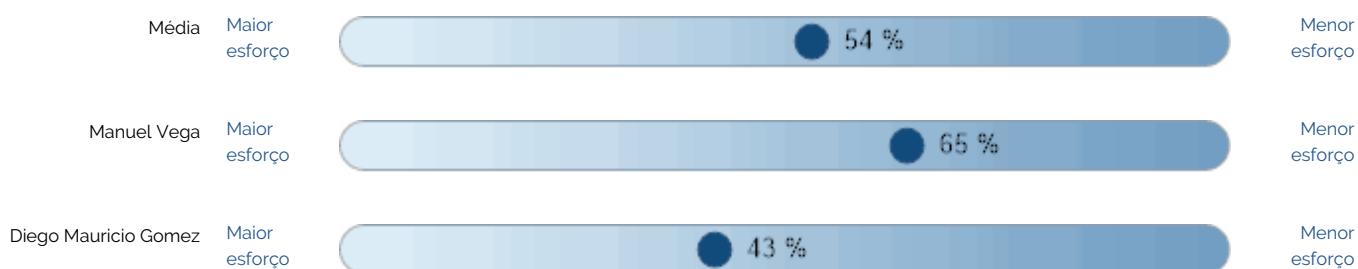


### Porcentuais de dispersão

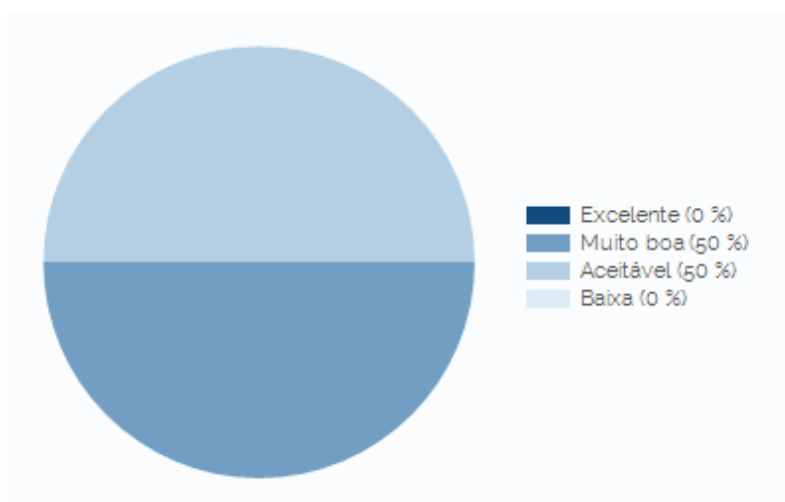


## Comunicação

Capacidade para gerar e transmitir informação assertiva, oportuna e bidirecional, adequando a linguagem verbal e não verbal às distintas audiências para alcançar os objetivos estabelecidos.

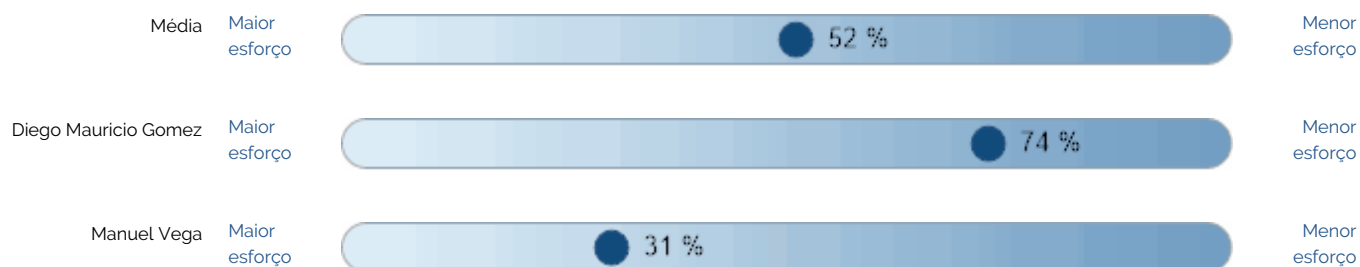


### Porcentuais de dispersão

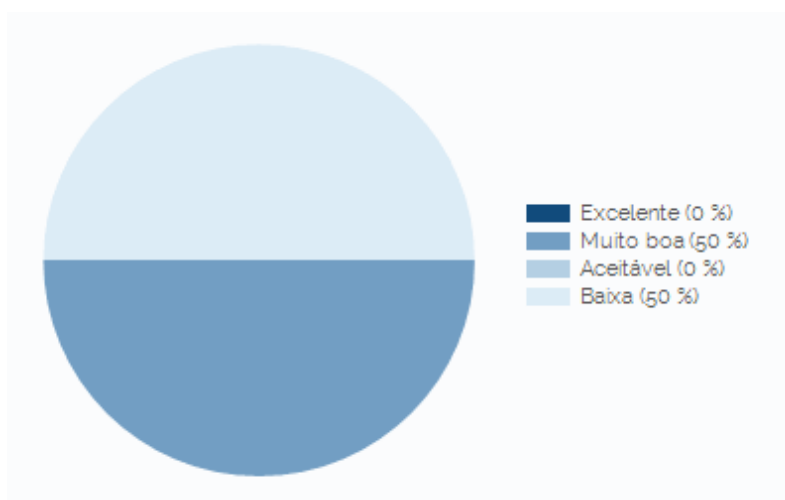


## Desenvolvimento de Pessoas

Pressupõe um esforço genuíno para fomentar a formação, envolvimento e desenvolvimento dos demais, a partir de uma análise apropriada de suas necessidades e levando em conta o contexto organizacional. Não se refere ao fato de enviar as pessoas a cursos ou programas de formação por rotina, senão um esforço sistemático para desenvolver os outros de acordo com essas necessidades.



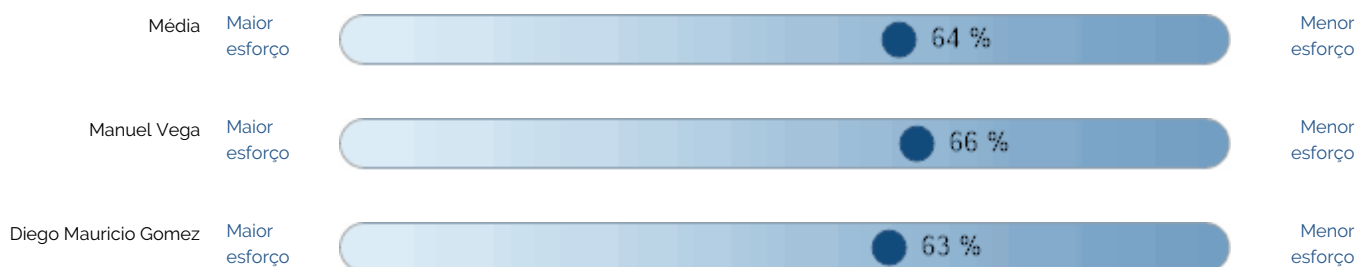
### Porcentuais de dispersão



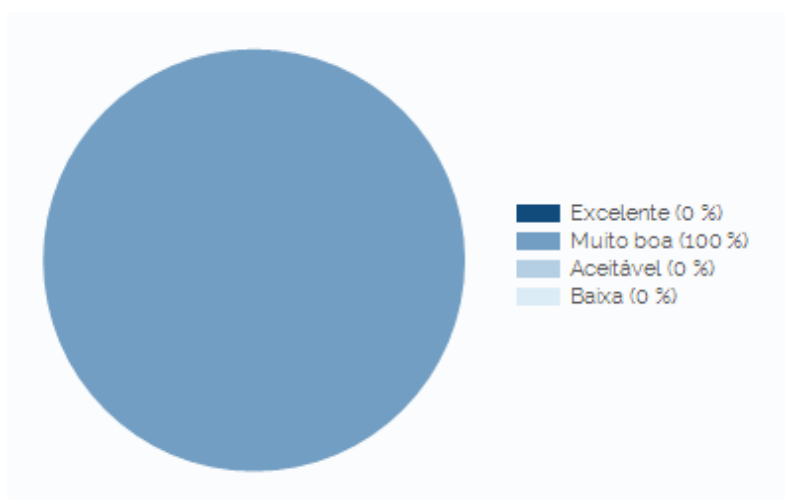


## Direção de Pessoas

Significa utilizar a autoridade que a posição lhe confere de forma apropriada e efetiva, conseguindo comprometer os demais para fazerem o que consideram adequado e que beneficie a organização. Implica dar as regras concretas em alguns casos e tornar as pessoas responsáveis por seu desempenho na organização, igualmente confrontar, se necessário.



## Porcentuais de dispersão

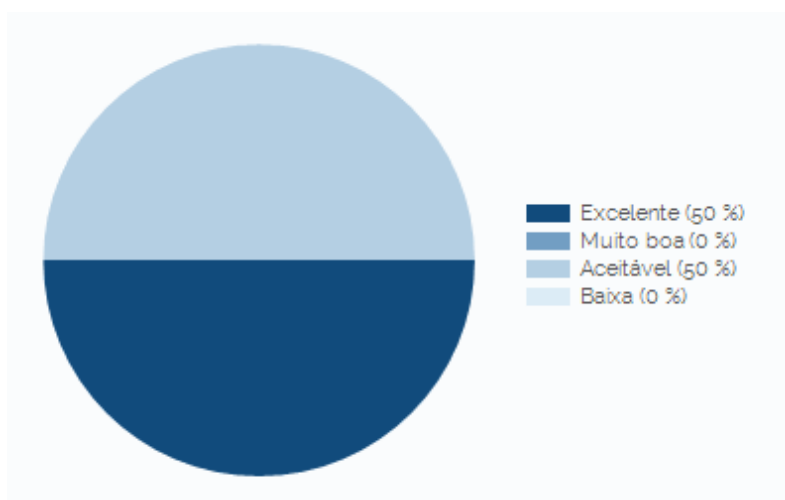


## Flexibilidade

É a capacidade de adaptar-se e trabalhar de forma eficaz em variadas situações, com pessoas ou grupos diversos. Quem possuir esta competência será capaz de compreender e valorizar posturas diferentes ou pontos de vista opostos, adaptando seu próprio enfoque à medida que a situação o requeira e promovendo as mudanças da organização ou das responsabilidades de seu cargo.

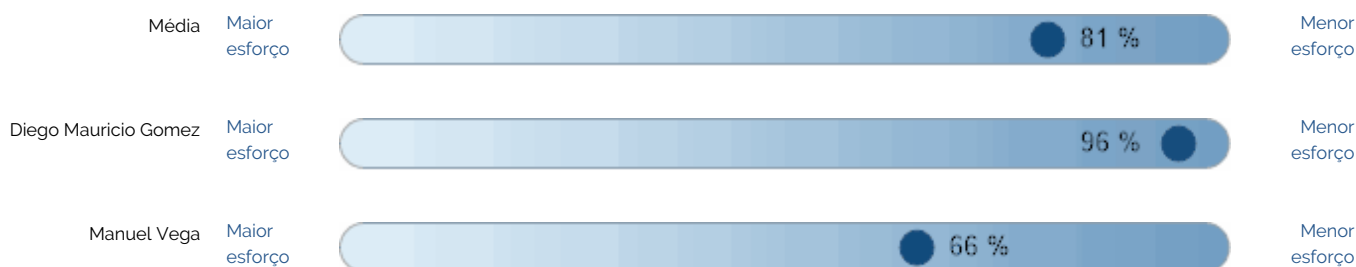


### Porcentuais de dispersão

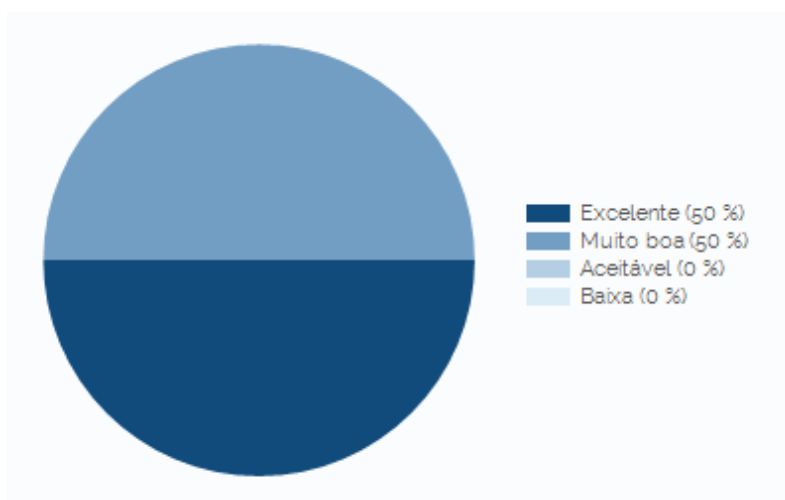


## Habilidades Operacionais

Indica a habilidade de transformar a estratégia em objetivos específicos e planos de ação, certificando-se de que a organização / departamento apliquem os procedimentos gerenciando o risco de forma eficaz. Aloca claramente responsabilidades e autoridade.

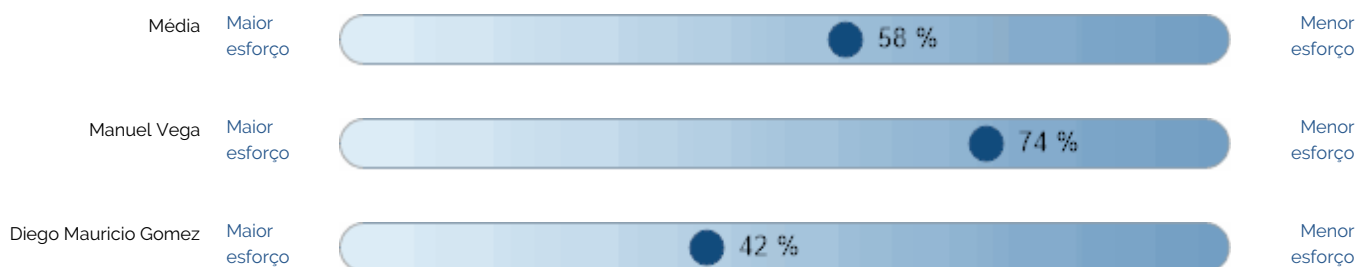


### Porcentuais de dispersão

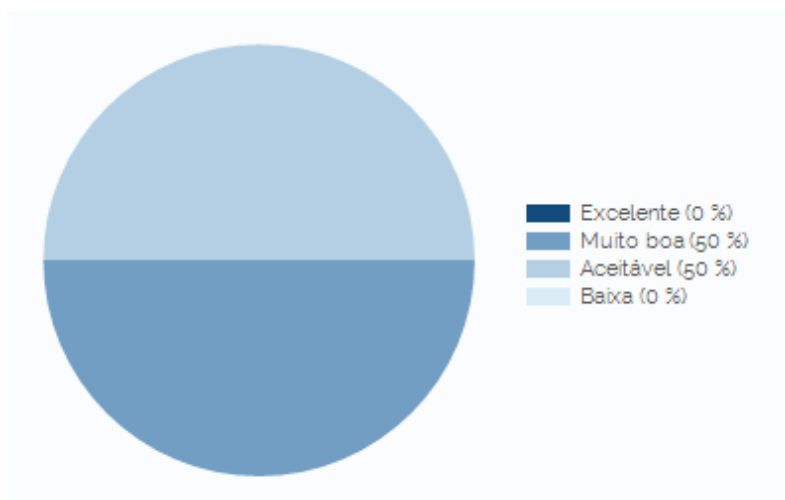


## Impacto e Influência

Está relacionada com a intenção de persuadir, convencer ou influenciar os demais, para ter as pessoas ao seu lado ou conseguir que apoiem seus planos. Implica no desejo de produzir um determinado impacto nas pessoas que podem afetar seus planos, criar nelas uma impressão concreta ou conseguir com que façam as coisas do jeito que ele quer.

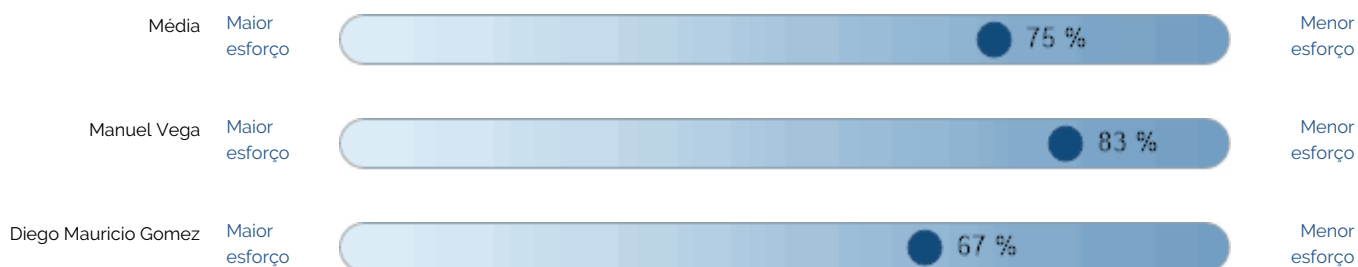


### Porcentuais de dispersão

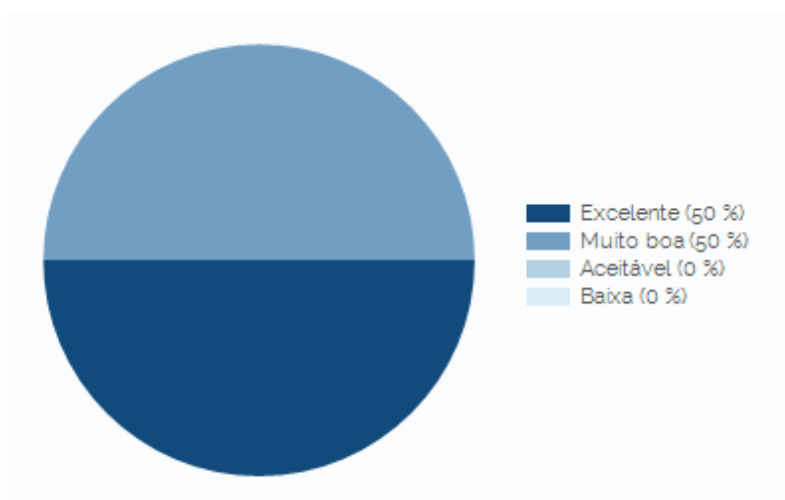


## Iniciativa

É a disposição para atuar de forma proativa; implica a busca de novas oportunidades, melhores formas de fazer as coisas ou soluções de problemas.

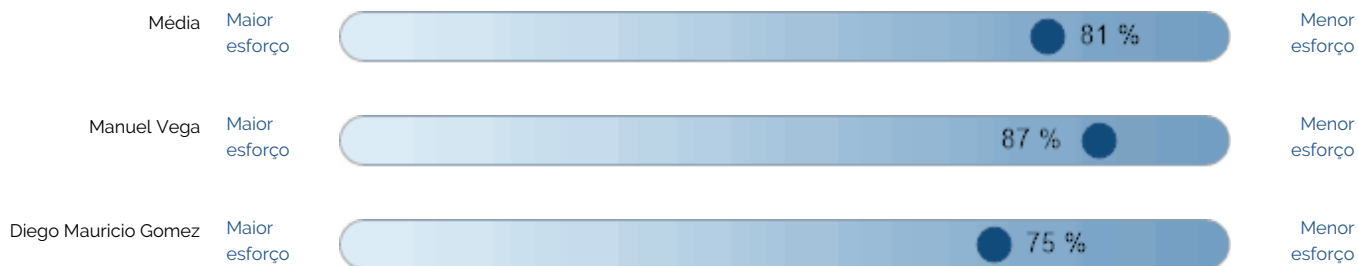


## Porcentuais de dispersão

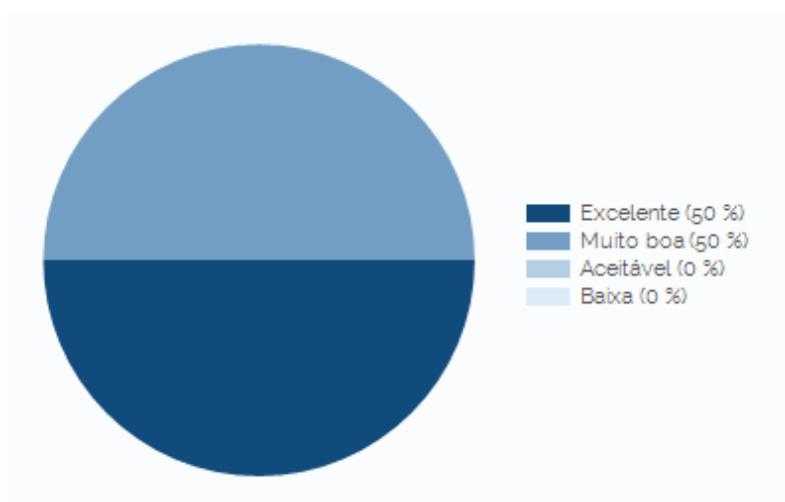


## Inovação

Implica em criar algo diferente ou de vanguarda. Realizar coisas novas que melhorem o desempenho próprio e/ou de outros.

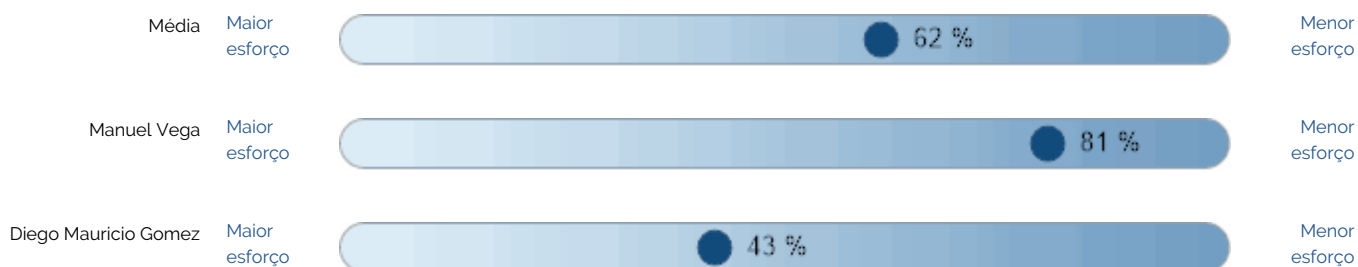


### Porcentuais de dispersão

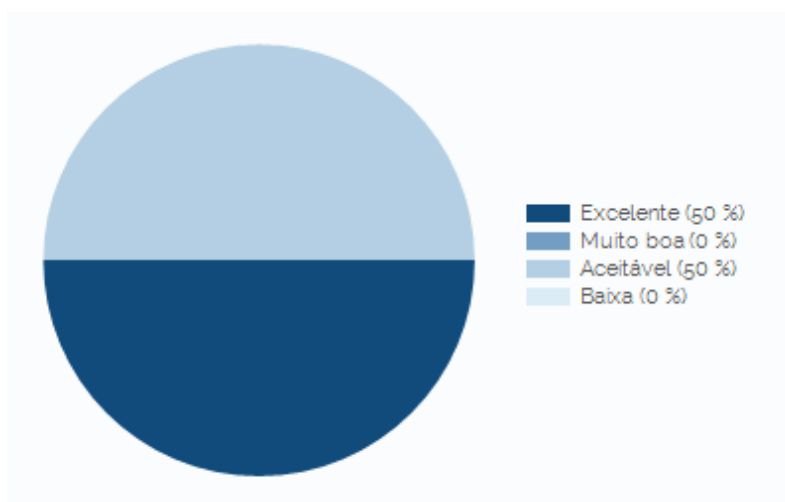


## Liderança

É a capacidade de comandar grupos ou equipes de trabalho em direção ao sucesso de objetivos comuns. Implica a habilidade de guiar os demais.

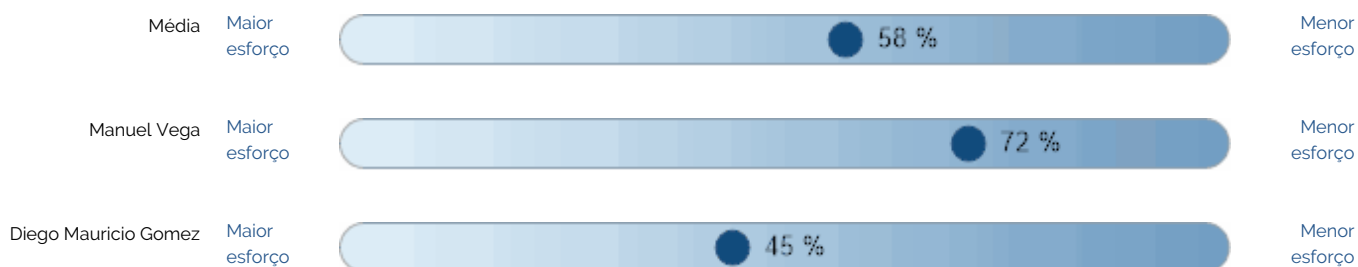


### Porcentuais de dispersão

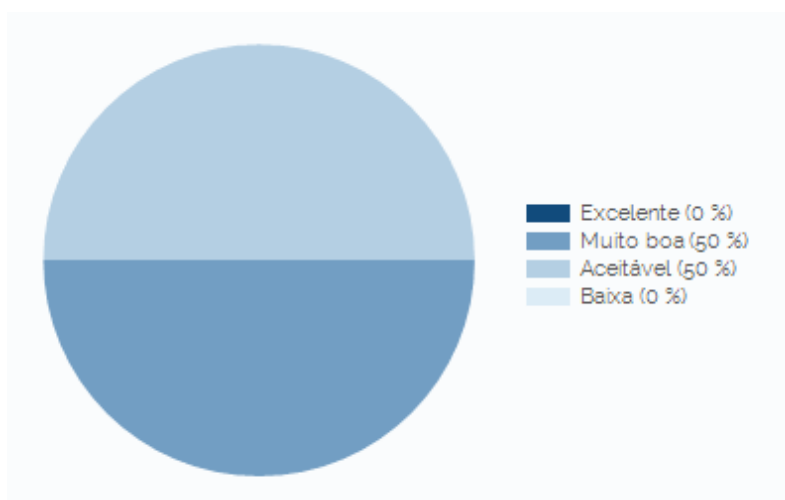


## Orientação para o Cliente

É a capacidade de compreender e administrar as relações com os clientes internos, promovendo e mantendo uma sólida rede de clientes e/ou associações. Significa assegurar que a organização / departamento cumpra seus compromissos comerciais mediante o fornecimento de produtos e serviços de alta qualidade



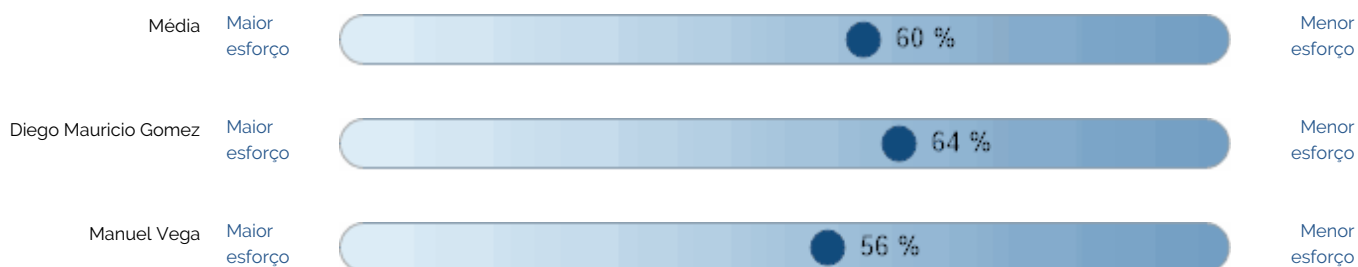
### Porcentuais de dispersão



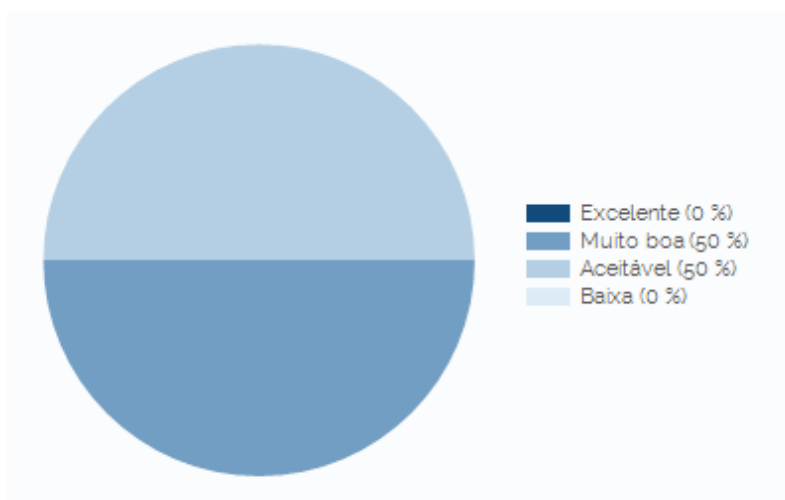


## Orientação para o Mercado

É a capacidade de entender a dinâmica do mercado em que se desenvolvem os negócios. Implica compreender as forças competitivas do mercado, incluindo as estratégias da competência para alcançar um posicionamento competitivo dos negócios e oferecer valor agregado ao cliente.

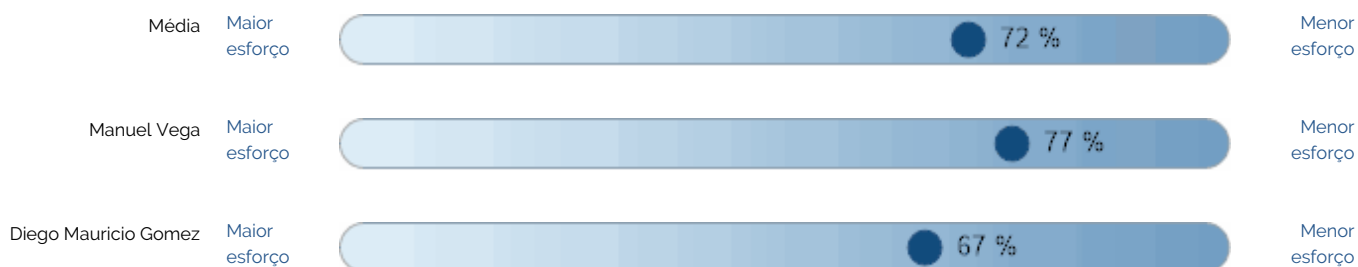


### Porcentuais de dispersão

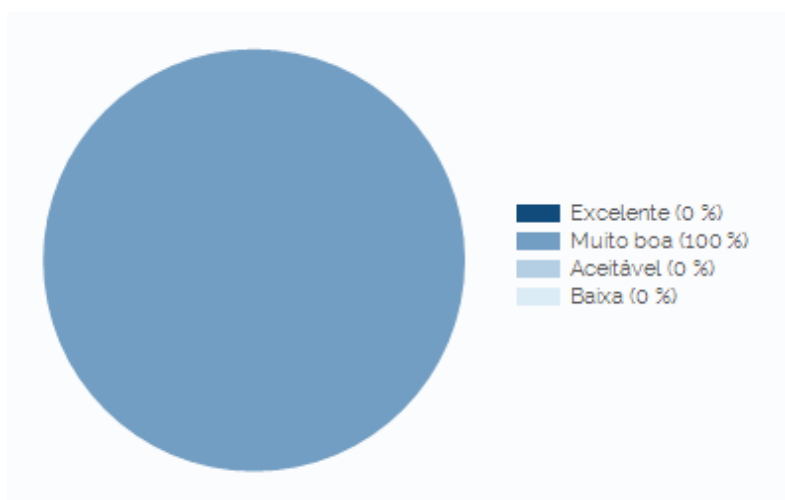


## Orientação para os Resultados

É a preocupação em estabelecer, aceitar e alcançar metas desafiadoras. Implica em tentar melhorar /superar padrões dos próprios desempenhos passados, do desempenho dos demais ou alcançar algo que ninguém antes tenha conseguido, sem resignar-se perante as dificuldades

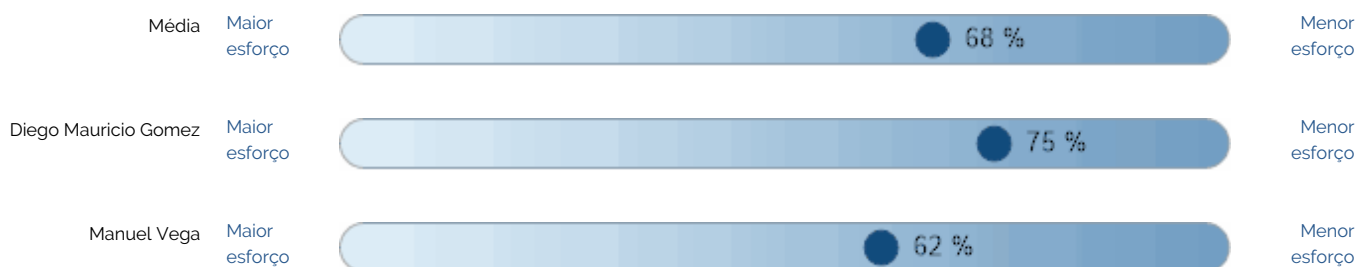


### Porcentuais de dispersão

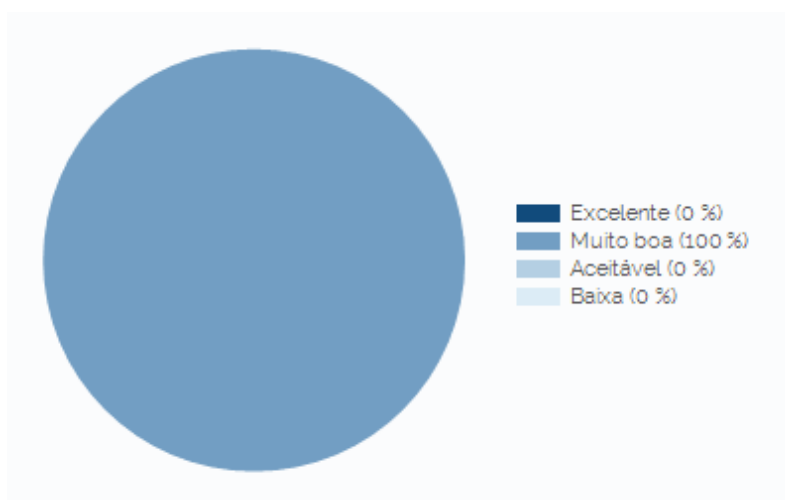


## Pensamento Estratégico

É a capacidade para identificar relações entre situações que não estão explicitamente inter-relacionadas e construir estratégias ou modelos; visualizando o cenário como um todo e identificando os pontos-chave em situações complexas. Inclui a utilização de um raciocínio criativo ou conceitual.

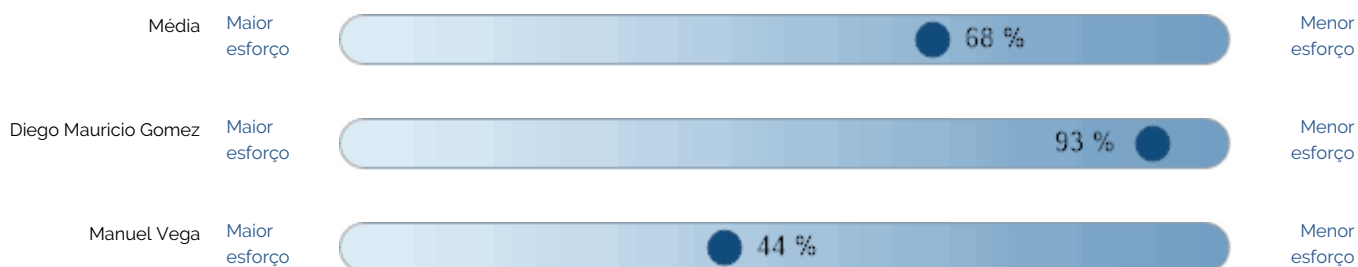


### Porcentuais de dispersão

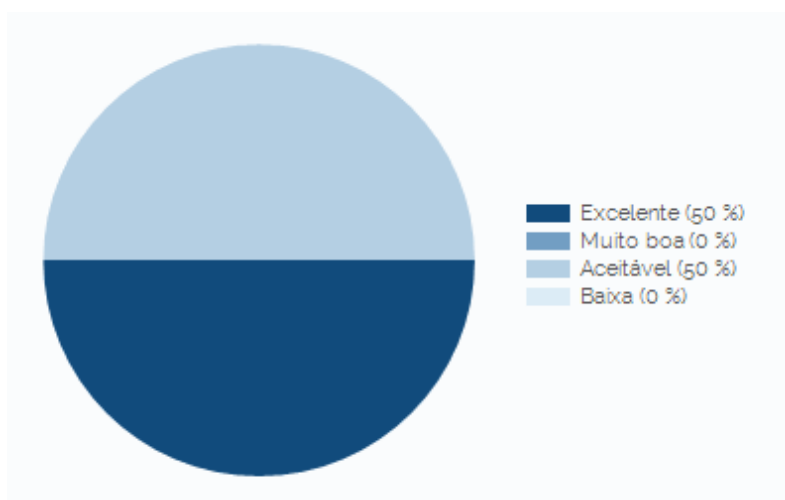


## Planejamento

Capacidade de definir objetivos, estabelecer as ações e os recursos mais adequados para alcançá-los, fazendo o acompanhamento e o controle dos resultados e adotando as medidas corretivas oportunas. Capacidade de determinar as metas e prioridades do negócio, estipulando a ação, os prazos e os recursos requeridos.

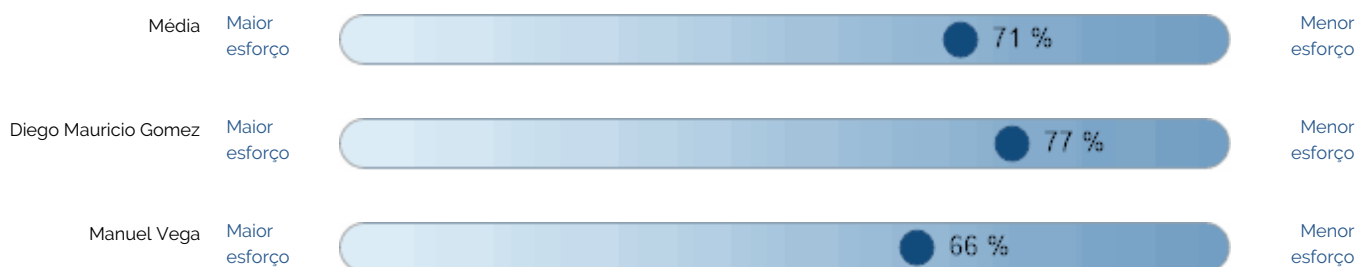


## Porcentuais de dispersão

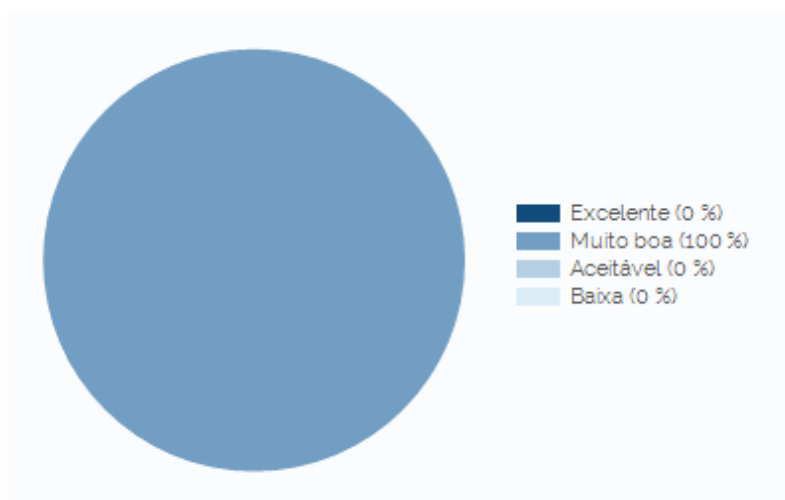


## Resolução de problemas e tomada de decisões

Capacidade de identificar e analisar a informação relevante, obter conclusões, avaliar impacto e tomar decisões consistentes com base nas alternativas estabelecidas

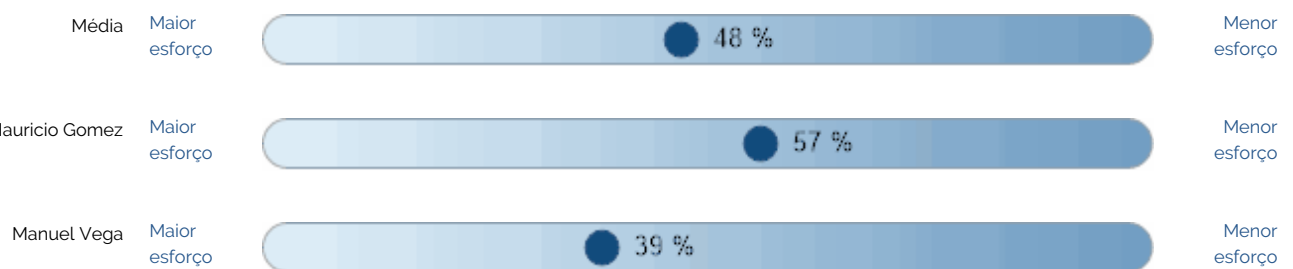


### Porcentuais de dispersão

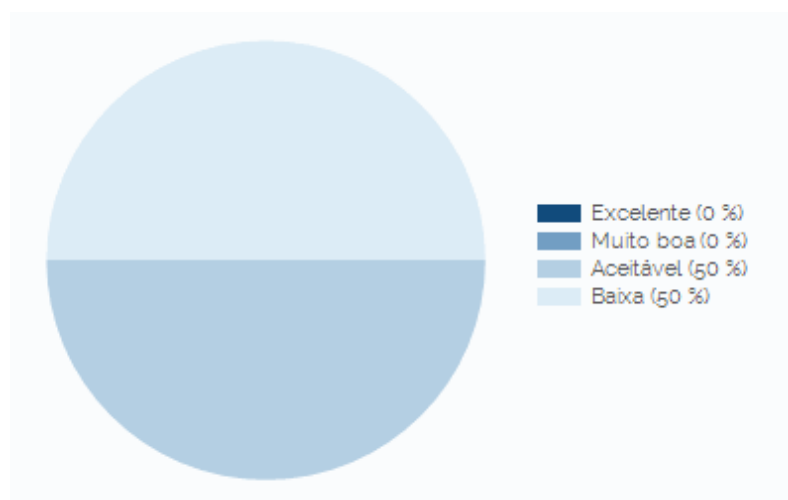


## Sensibilidade Interpessoal

É a capacidade de interpretar e entender os pensamentos, a conduta, os sentimentos e as preocupações das pessoas (pares, colaboradores ou superiores) expressos de maneira verbal e não verbal. Pressupõe ter empatia e habilidades de observação.

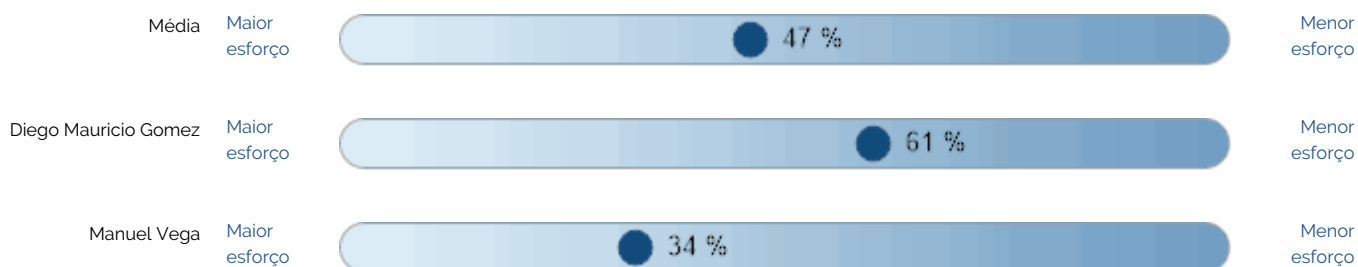


### Porcentuais de dispersão

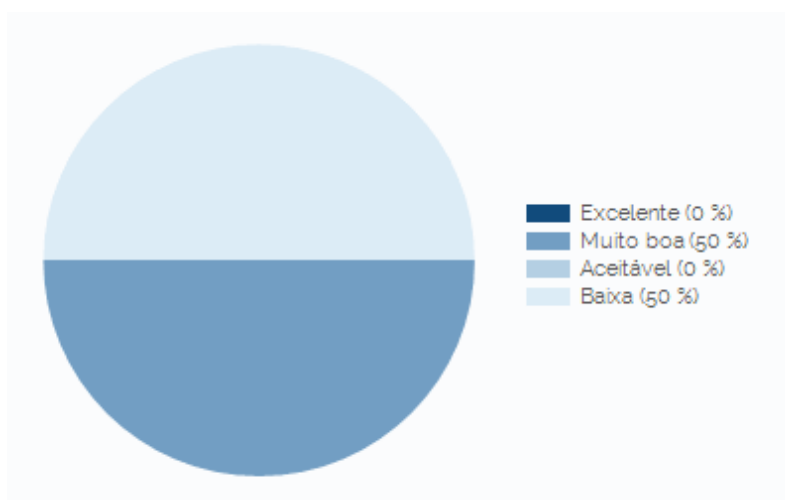


## Sensibilidade Política

É a capacidade para compreender, interpretar e participar das relações de poder na empresa ou em outras organizações. Compreende e administra as relações com os clientes internos para identificar as pessoas-chave que possam ter problemas em um momento ou situação determinada. É hábil em se comunicar e fazer compreender internamente as ações e procedimentos.

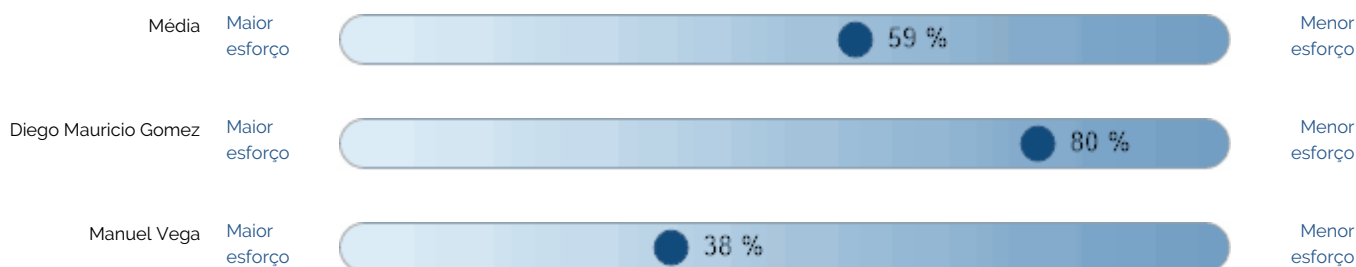


### Porcentuais de dispersão

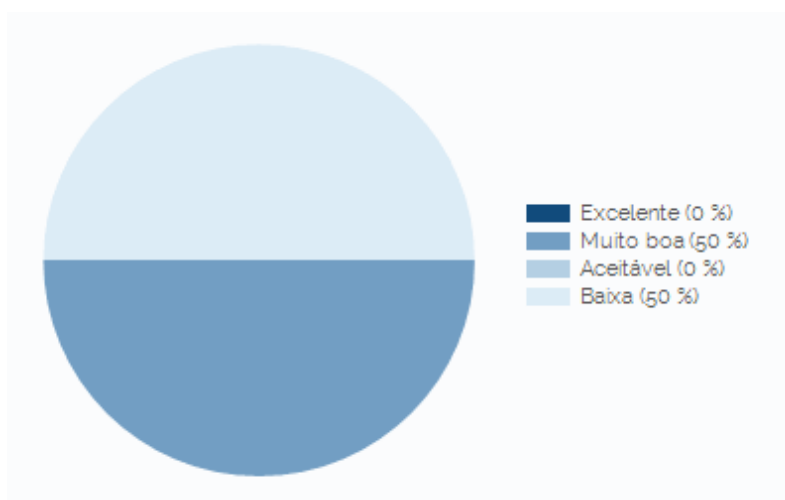


## Trabalho em Equipe e Cooperação

Implica trabalhar em colaboração com outros, fazer parte de um grupo, trabalhar juntos e ter um interesse genuíno pelos outros, ao invés de trabalhar de forma individual ou competitiva. É a vocação por participar e fazer que as outras pessoas participem da construção da visão compartilhada. Quem possuir esta competência será capaz de formar equipes de alto desempenho e ajudar os outros por meio da confiança, delegação, participação e coaching.



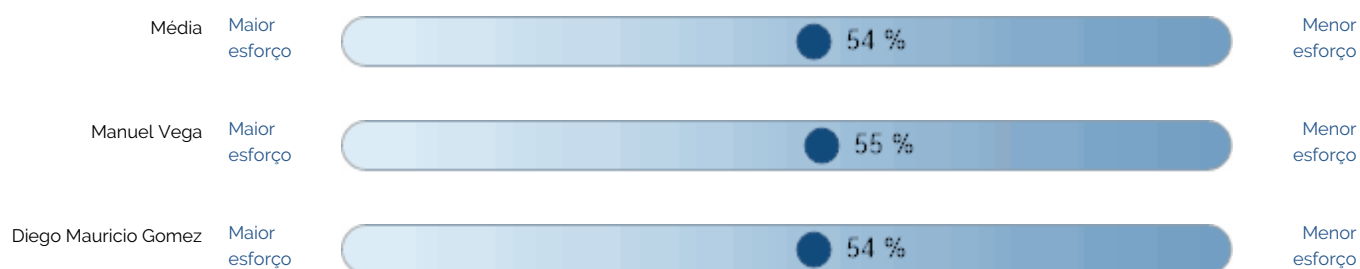
### Porcentuais de dispersão



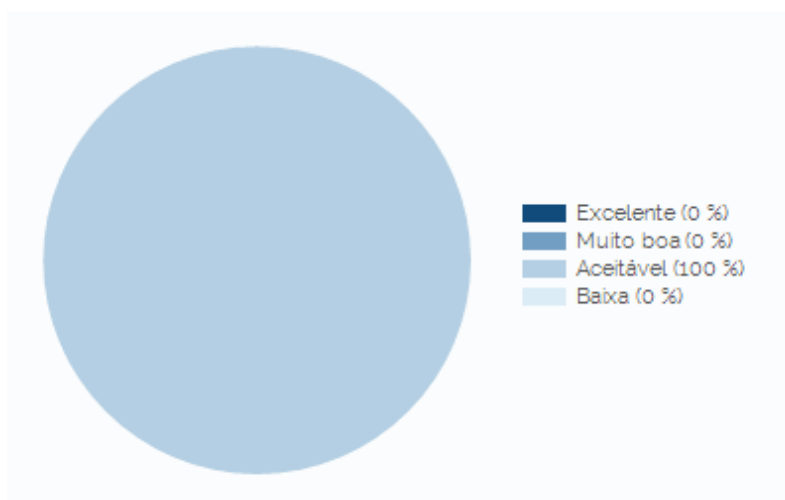


## Visão Integral do Negócio

É a habilidade de identificar as oportunidades de negócios e os processos que lhe agregam valor, mediante a genuína orientação pelo sucesso de resultados econômicos. Implica ter a capacidade de avaliar o impacto que diversas opções, políticas e procedimentos têm no negócio, detectando os pontos-chave das situações complexas.



### Porcentuais de dispersão



## Vocação pela qualidade de Produtos e Projetos

É atuar para alcançar os mais altos padrões de qualidade ao seu redor. Reflete-se na contínua avaliação da informação, pensando sobre como o trabalho está sendo feito. Implica na insistência para que os papéis e as funções estejam impecavelmente coordenados.



### Porcentuais de dispersão

