



Telefone +1 (850) 397-4725 | saleslatam@pdainternational.net | www.pdainternational.net

02.12.2020

# Relatório de Competências

**Natural**

*Diego Thatcher*

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.

**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.

## Autoconfiança

É a garantia/conhecimento de que é capaz de realizar um bom trabalho, cumprir com o trabalho designado e selecionar a abordagem adequada para o papel e para a organização de modo a superar problemas. Isto inclui abordar novos e crescentes desafios com uma atitude de confiança dentro das suas próprias capacidades, decisões ou pontos de vista.



## Autocontrolo

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



## Capacidade de negociação

É a capacidade para concretizar negócios difíceis, estabelecer alianças e parcerias de negócios a longo prazo para benefício mútuo. Implica identificar-se com os interesses da outra parte, saber comunicá-los oportunamente e identificar áreas comuns para chegar a acordos dentro de estratégias "win-win". Ter a capacidade de gerir as emoções a favor da negociação.



## Comunicação

Capacidade para gerar e transmitir comunicação assertiva, oportuna e recíproca, adequando a linguagem verbal e não-verbal às distintas audiências, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos.



## Desenvolvimento de pessoas

Pressupõe um esforço genuíno por fomentar a formação, o envolvimento e o desenvolvimento dos demais, com suporte de uma análise apropriada das suas necessidades e contexto organizacional pretendido. Não se trata de enviar as pessoas a cursos ou programas de formação por rotina, mas sim de um esforço sistemático para desenvolver os outros, de acordo com essas necessidades.



## Flexibilidade

É a capacidade de se adaptar e trabalhar eficazmente com diferentes grupos em variadas situações. Quem possuir esta competência será capaz de compreender e valorizar posturas diferentes ou diferentes pontos de vista, adaptando a sua própria abordagem à medida que a situação de mudança o exija e promoverá as mudanças impostas pela organização ou pelas responsabilidades do seu cargo.



## Gestão de pessoas

Significa utilizar de forma apropriada e efetiva a autoridade que a posição lhe confere de forma a comprometer os outros para que atuem em benefício da organização. Implica dar orientações adequadas e responsabilizar as pessoas pelo seu desempenho na organização, assim como confrontá-las caso seja necessário.



## Habilidades operativas

Indica a habilidade de transformar a estratégia em objetivos específicos e planos de ação, assegurando que a organização/departamento aplique os procedimentos e minimize os riscos de forma eficaz. Atribui de forma clara responsabilidades e autoridade.



## Impacto e influência

Implica a intenção de persuadir, convencer ou influenciar os demais para apoiar os próprios planos. Implica o desejo de criar um certo impacto nas pessoas que podem afetar os seus planos, para os impressionar ou conseguir com que façam o que deseja.



## Iniciativa

É a predisposição para atuar de forma proactiva. Implica a procura de novas oportunidades e melhores formas de fazer as coisas ou de solucionar problemas.



## Inovação

Implica criar algo diferente ou inovador. Realizar coisas novas que melhorem o próprio desempenho ou de outros.



## Liderança

É a capacidade de comandar grupos ou equipas de trabalho para a realização de objetivos comuns. Implica a habilidade de liderar os demais.



## Orientação para o cliente

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



## 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 concorrência para alcançar um posicionamento competitivo e oferecer valor agregado ao cliente.



## Orientação para resultados

É a preocupação em estabelecer, aceitar e alcançar metas desafiantes. Implica o compromisso para superar o seu rendimento passado, o desempenho dos outros ou alcançar algo que ninguém antes conseguiu, sem desistir perante as dificuldades.



## Pensamento estratégico

É a capacidade para identificar relações entre situações que não estão explicitamente interligadas entre si e construir estratégias ou modelos, mantendo uma visão alargada e identificando os pontos-chave em situações complexas. Inclui a utilização de um raciocínio criativo ou conceptual.



## Pesquisa de informação

O desejo e a curiosidade por saber mais sobre as situações, temas ou pessoas relacionadas com a sua função, reconhecendo e respeitando a confidencialidade de alguns dados que possam ser do seu interesse. Implica ir além de procurar saber mais sobre o trabalho rotineiro do dia-a-dia. Significa igualmente procurar aprofundadamente ou pressionar os demais para conseguir informação mais exata, resolver discrepâncias questionando procurando em redor oportunidades ou informações que possam vir a ser úteis no futuro.



## Planeamento

Capacidade para definir objetivos, estabelecer as ações e os recursos mais adequados para os alcançar, realizando o acompanhamento e o controlo dos resultados e adotando as medidas corretivas quando necessárias. Capacidade de determinar as metas e as prioridades do negócio, estipulando a ação, os prazos e os recursos necessários.



## Resolução de problemas e tomada de decisões

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



## Sensibilidade interpessoal

É a capacidade de interpretar e entender os pensamentos, a conduta, os sentimentos e as preocupações expressadas de forma verbal e não-verbal por parte dos seus pares, subordinados ou cargos superiores. Pressupõe ter empatia e capacidade de observação.



## Sensibilidade política

É a capacidade para compreender, interpretar e participar nas relações de poder na empresa ou em outras organizações. Compreende e administra as relações com os clientes internos para identificar as pessoas chaves que podem resolver problemas num momento ou situação determinada. É hábil na comunicação e a assegurar que as ações e procedimentos são compreendidos internamente.



## Trabalho em equipa e cooperação

Implica trabalhar em cooperação com outros, fazer parte de um grupo, trabalhar em grupo e ter um interesse sincero pelos outros em vez de o fazer de forma individual ou competitiva. É o desejo de participar e fazer participar os demais numa visão comum. Quem possuir esta competência será capaz de construir equipas de trabalho de alto desempenho e ajudar outros através da confiança, delegação, participação e coaching.



## Visão integral de negócio

É a capacidade de identificar as oportunidades de negócio e os processos que lhe agregam valor, através da orientação para sucesso dos resultados económicos. Implica ter a capacidade de avaliar o impacto que diversas opções, políticas e procedimentos podem ter no negócio, detetando os pontos-chave de situações complexas.



## Vocação pela qualidade de produtos e projetos

Consiste em agir de forma a assegurar os mais altos padrões de qualidade ao seu redor. Reflete-se na avaliação contínua da informação e repercute-se na forma como o trabalho vai sendo realizado. Implica a insistência para que os papéis e as funções estejam impecavelmente coordenados.



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".