



26.10.2021

# Relatório do Perfil Comportamental

Ana Test

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 uma pessoa direta, assertiva e competitiva. Tomará a iniciativa e pressionará para alcançar os objetivos. Motiva-se com os desafios complexos e não terá grandes inconvenientes em assumir riscos e em confrontar outros. Por vezes, devido ao seu forte compromisso com os objetivos, pode transmitir uma imagem demasiado direta e dominante.

### E Eixo da Extroversão

Introvertido

Extrovertido



É uma pessoa que interage com outros sem maiores inconvenientes geralmente é extrovertida. Frequentemente aborda as pessoas e demonstra um grau moderado de interesse.

## P Eixo da Paciência



É uma pessoa dinâmica e impaciente, motivada pela diversidade, a mudança e a variedade de projetos. Não gosta da rotina e pode aborrecer-se se o seu dia-a-dia não inclui variedade de projetos, responsabilidades ou desafios.

## N Eixo das Normas



É uma pessoa bastante independente, positiva e que confia nas suas próprias ideias e na sua forma de fazer as coisas. Apesar de preferir fazer as coisas à sua maneira, não tem grandes inconvenientes em se sujeitar às normas e a seguir instruções.

## A Eixo do Autocontrolo



Manifesta um autocontrolo equilibrado e maduro, ou seja, não se manifesta uma tendência claramente emocional nem claramente racional. Isto implica que, de acordo com cada situação poderá, eventualmente, demonstrar-se racional e fria, como também pode ser sensível e envolver-se com o lado emocional ao tomar decisões ou 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:

- **Seguro**
- **Decisivo**
- **Inquisitivo**
- **Competitivo**
- **Enérgico**
- **Reservado**
- **Desejoso**
- **Perseverante**
- **Determinado**
- **Firme**
- **Dinâmico**
- **Empreendedor**
- **Audaz**
- **Desconfiado**
- **Impaciente**

## 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.

Ana é uma pessoa firme, direta e decidida. Não terá inconvenientes em demonstra a sua autoridade quando for necessário. Olha para o futuro e compete para alcançar as suas metas. Atua proativamente e vai à procura das coisas em vez de esperar que estas aconteçam, assumindo riscos para atingir os seus objetivos. Demonstra ser uma pessoa inquisitiva e com uma grande variedade de interesses. Comporta-se de forma lógica, incisiva e direta ao solucionar problemas. Não se retrai ao enfrentar situações difíceis, chegando a gostar de as enfrentar.

Comporta-se de forma competitiva e motiva-se com os desafios e com a liberdade para atuar. Gosta e celebra os sucessos. Motiva-se ao ter autoridade e poder para atuar à sua maneira. Gosta do prestígio e de reconhecimento pelas suas conquistas.

Geralmente quer fazer mudanças para melhorar o estabelecido desafiando o status quo. Prefere um ambiente em constante mudança, inusual e aventureiro. Gosta de contribuir com novas ideias e de encontrar respostas. O seu comportamento de agente de mudança fará com que conceba planos e empreenda muitos projetos simultaneamente. Vai esforçar-se para levar a cabo os seus planos e projetos.

Tem uma visão global e não se concentra em detalhes mínimos. Tem curiosidade por conhecer as origens e as causas de situações e problemas. Ana é uma pessoa reflexiva que gosta de analisar e de avaliar em profundidade os problemas. Provavelmente tem uma ampla gama de interesses. Apresenta um estilo analítico e criativo na sua abordagem à resolução de problemas.

Ao se relacionar com as pessoas, será contundente e vai expressar-se de forma direta e exigente. Ao lidar com o conflito ou com o confronto, vai comportar-se de forma assertiva e direta. Trabalha bem por sua conta, especialmente na gestão de projetos, a desenhar planos ou a criar estratégias.

Prefere trabalhar num grupo pequeno de pessoas do que se expor a grupos numerosos.

Pode tolerar a tensão e o desconforto. Procura gerar novas experiências, aventuras ou oportunidades de negócios. É persistente perante os obstáculos. Ao ser independente, Ana gosta de confiar nas suas próprias habilidades, conhecimentos e experiências. Por esta razão, preferirá desempenhar um cargo que lhe exija atuar em situações únicas e sem precedentes, nas quais necessite de encontrar soluções originais através da análise lógica e objetiva dos factos, com espaço para atingir os resultados de forma individual. Necessita de pressão para a obtenção de resultados, mas também de liberdade para atuar dentro dos alinhamentos gerais da organização.

Ao ser uma pessoa muito competitiva, procurará ativamente ter o controlo e a autoridade

nas situações em que se encontra. Geralmente sentirá tensão ao ceder o controlo a outra pessoa, podendo por vezes reagir de forma confrontativa e argumentativa.



## 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.

Ana apresenta a sua autoridade de forma direta, firme e decidida. Lidera com uma forte orientação para os resultados e com uma tendência natural a olhar para o futuro. Consegue os objetivos de forma proativa e resoluta.

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, assumindo a responsabilidade dos desafios.

Demonstra a sua autoridade de forma direta e define padrões altos no que diz respeito aos objetivos e tempos, esperando que as demais pessoas os cumpram. Utiliza eficazmente os recursos que tem disponíveis e procurará a forma de atingir resultados rentáveis e que impactem positivamente a organização.



### Influência e comunicação

- O seu estilo de comunicação caracteriza-se por ser franco, sincero e direto. Comunicará os pontos que considere relevantes e tenderá para a rapidez e para o pragmatismo se for possível. Tem as suas próprias opiniões e comunica-as claramente sem procurar consenso. Concentra-se mais na visão global do que nos detalhes.
- Tem facilidade em gerir as objeções ou argumentar as suas opiniões ou pontos de vista. Contudo, por vezes a sua forma frontal e direta de comunicar pode ser percebida como um pouco agressiva.
- Por vezes, num primeiro momento pode parecer um pouco distante para os seus interlocutores, não obstante, sabe atuar em diferentes círculos profissionais, tanto a nível interno como externo.
- Por vezes, pela sua tendência um pouco dominante, pode incomodar alguns interlocutores cujo estilo de comunicação não seja tão direto.



### 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.

- Terá maior efetividade a tomar decisões estratégicas do que decisões operativas.
- Tomará decisões com alguma tendência a assumir riscos e vai responsabilizar-se pelas decisões tomadas.
- Pode tomar decisões impopulares se forem favoráveis aos resultados./
- Pode transmitir uma imagem de impulsividade ao tomar decisões de forma decidida e rápida, contudo, antes de tomar uma decisão, considerará as suas implicações, vantagens e desvantagens.
- Perante decisões complexas, procura reduzir a dificuldade e propor soluções criativas.





## Estilo de liderança de equipas

- Ana lidera de uma maneira firme, segura e decidida. Apresenta a sua autoridade de forma direta. É exigente e define padrões altos no que diz respeito aos objetivos e à qualidade.
- Por vezes o seu estilo pode parecer um pouco agressivo, já que se concentra mais nas metas do que nas relações humanas dentro da equipa.
- Delega responsabilidades confiando nas pessoas a seu cargo e esperará muito delas. Será muito exigente com os resultados. Caso alguém defraude a sua confiança ou se não cumprir com as suas expectativas, pode tomar ações corretivas perdendo de vista o efeito que pode provocar nos demais.
- Tem interesse em desenvolver aquelas pessoas em que vê potencial realizando uma excelente mentoria.
- Pelo seu estilo pouco paciente, por vezes pode descuidar as necessidades da equipa no que diz respeito aos aspetos relacionais.



## 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

- É provável que Ana não crie uma proximidade com os seus interlocutores numa primeira instância, mas à medida que vá avançando, poderá ganhar a sua confiança. Demonstra-se como uma pessoa inquisitiva ao interrogar sobre os desejos e necessidades do auditório.
- Comunica de forma direta e por vezes pode aparentar ser uma pessoa agressiva e confrontativa, sobretudo ao responder a objeções. Quando enfrenta interlocutores que não têm um perfil tão direto como o seu, pode chegar a causar-lhes desconforto.
- Geralmente terá habilidade para fazer apresentações.



### Estilo de negociação e fecho

- Tem fortes habilidades tanto para o fecho dos negócios como para ganhar novos clientes.
- É muito perseverante e tem habilidades de negociação que lhe permitem fechar acordos de negócio. Depois de que percebe a oportunidade de finalizar um possível acordo, lutará para o conseguir. É muito capaz de superar objeções, mesmo perante negociações agressivas.
- Não se apoiará necessariamente em procedimentos de técnicas de fecho, mas demonstrará a sua imaginação e tentará encontrar oportunidades em cada objeção.



## Estilo relacional

- Apesar de que se preocupará pelos seus clientes, poder aborrecer-se com a gestão mais administrativa ou rotineira dos clientes. Ao ter uma forte orientação para os resultados, procurará novos desafios continuamente desenvolvendo possíveis novos negócios.
- Pode por vezes tender a deixar de lado os clientes antigos, sobretudo os pequenos.
- Seguramente trate de evitar as visitas regulares e de rotina, optando por procurar novos desafios.
- Vai antecipar-se às necessidades do cliente e terá muita iniciativa. As suas áreas de oportunidade serão a paciência e a diplomacia necessárias para a gestão das relações com os clientes.
- Tem facilidade para solucionar problemas do cliente a curto prazo.
- Pelo seu estilo pouco paciente, menos dedicado e por lhe motivar mais a procura de novos negócios, pode pôr em risco a fidelidade dos clientes.



## Como permitir que Ana desenvolva todo o seu potencial

Nesta secção descrevem-se aspetos importantes a ter em conta que tornam possível que Ana 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.

- Ana orienta-se para os resultados, pelo que encontra motivação em desafios ambiciosos que implicam competir. Motiva-se com desafios onde possa assumir responsabilidades com poder de decisão e liberdade para atuar.
- É importante que o tipo de responsabilidades que se lhe atribuem dentro da sua área de especialidade sejam variadas, já que a rotina e a falta de desafios podem gerar-lhe aborrecimento e baixar muito o seu rendimento.
- Necessitará de conhecer em cada projeto qual é o seu papel e as expetativas que se depositam sobre o mesmo para entender qual é o seu lugar e o alcance da sua responsabilidade e autoridade. Pode sentir incómodo perante um tipo de controlo permanentemente. Gosta de tomar decisões assumindo a responsabilidade que isto implica.
- Gosta quando a comunicação é formal e com informação estruturada e clara. Por isso, para uma comunicação efetiva, necessitará que os canais de comunicação e áreas de influência estejam bem definidos, que os seus interlocutores sejam concretos e que se expressem de forma clara.
- Ana não terá inconvenientes em trabalhar dentro de uma equipa pequena, ainda que prefira trabalhar desde a periferia do grupo, dando conselhos e assessoria na sua área de especialização. É importante incentivar a que participe em discussões de natureza prática e significativa priorizando o respeito mútuo.
- Motiva-se ao receber reconhecimento pelas suas contribuições, pelo seu bom desempenho e pelos seus conhecimentos. Dentro de uma equipa procurará poder demonstrar a sua experiência e conhecimentos, assim como ser uma referência para os seus pares.

É importante ter sempre em conta que o potencial desta pessoa reside na sua capacidade de competir e de solucionar problemas de forma prática, assim como também de contribuir com uma visão lógica aos problemas que se apresentam a nível organizacional.

## 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.

- Ao ter orientação para os resultados rápidos, Ana pode passar por cima da necessidade das pessoas de se relacionarem.
- Pelo seu desejo de fazer com que as coisas aconteçam, pode mover-se demasiado rápido para as pessoas que são mais metódicas e que necessitam de tempo para avançar.
- Ao se focar nos resultados, pode anunciar as conclusões sem explicar as suas razões pacientemente.
- Ao querer avançar rapidamente, pode nem sempre escutar as pessoas com atenção.
- Na sua procura por variedade de trabalho e de mudança, pode tender a abarcar demasiado, perder de vista os detalhes importantes e descuidar o seguimento.



## 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 Ana tende a tomar decisões assumindo algum nível de risco. Naturalmente não terá grandes inconvenientes em decidir apesar de não ter toda a informação disponível, simplesmente tomando como base para as suas decisões os factos ao seu alcance. 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 Ana percebe que tem mais energia disponível do que a que a sua situação atual lhe exige. Sente que pode contribuir com mais valor à sua gestão do que o que a situação atual lhe permite. Isto pode levar a um certo nível de desmotivação.



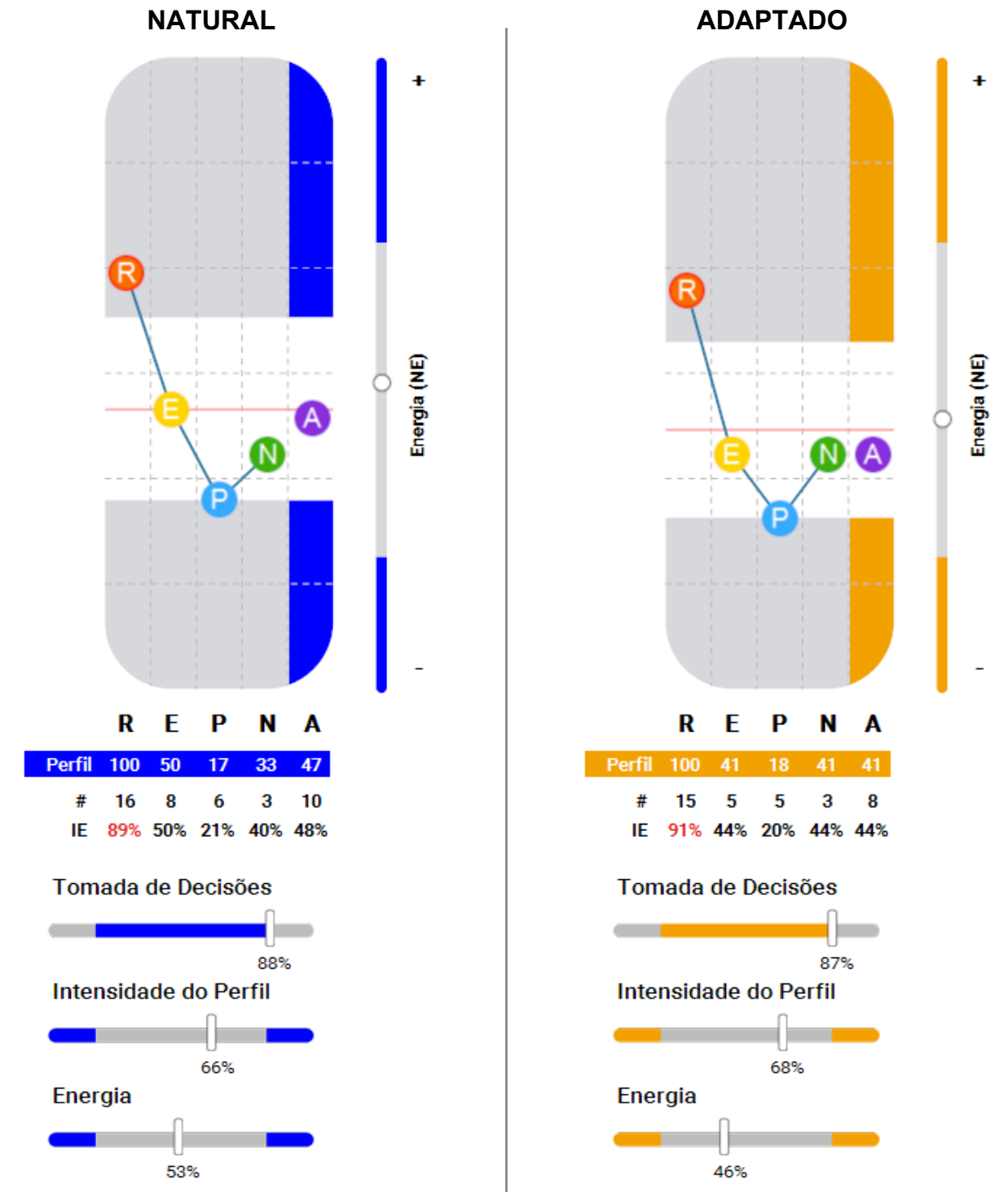
### Alteração do Perfil

Esta análise indica que Ana 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 Ana 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.

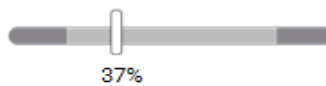
Dado que a intensidade do perfil se apresenta muito pronunciada e que não se observam ajustes no seu comportamento, pode-se inferir uma forte tendência a manter estável o seu estilo comportamental e a evitar adaptá-lo ou flexibilizá-lo. Sugere-se analisar com maior profundidade este aspeto com Ana ou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



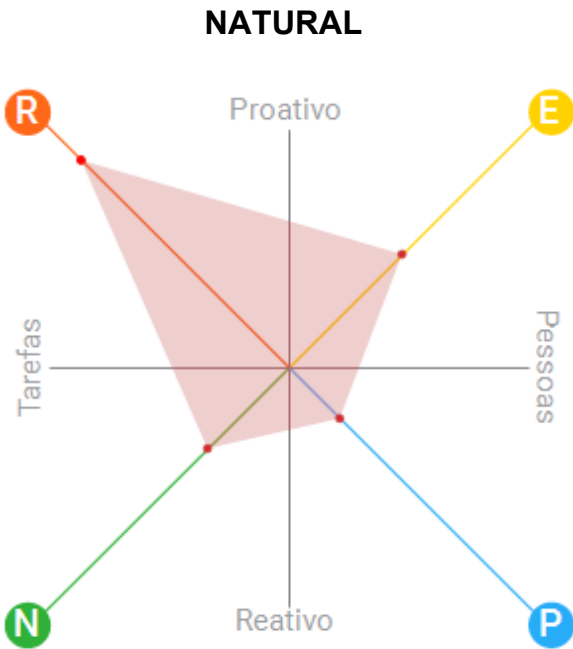
Tempo do Formulário



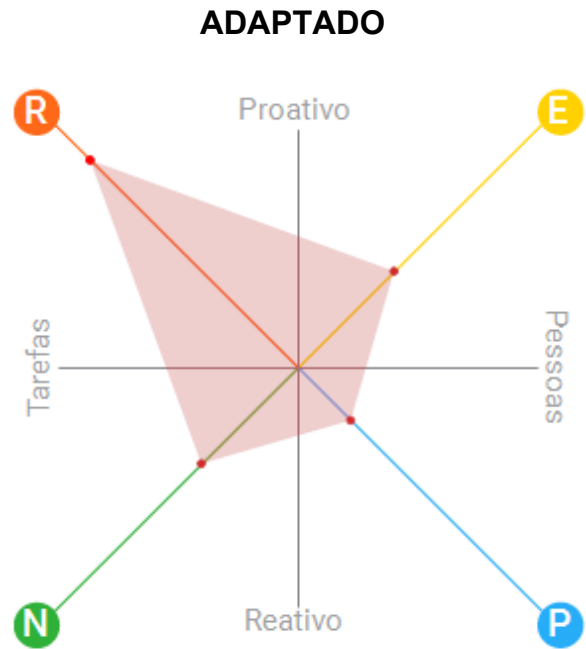
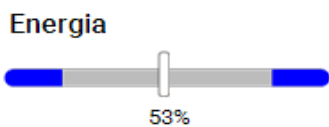
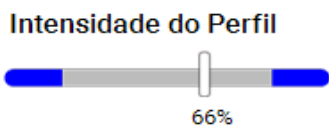
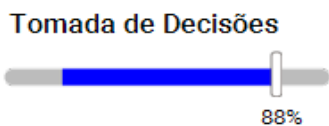
# Auto descrição



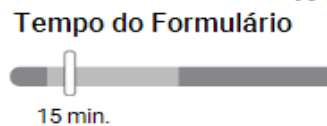
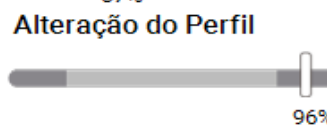
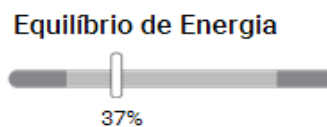
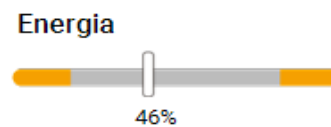
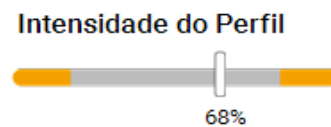
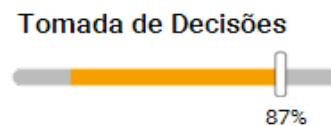
# Gráfico Radar PDA



	R	E	P	N	A
Perfil	100	50	17	33	47
IE	89%	50%	21%	40%	48%

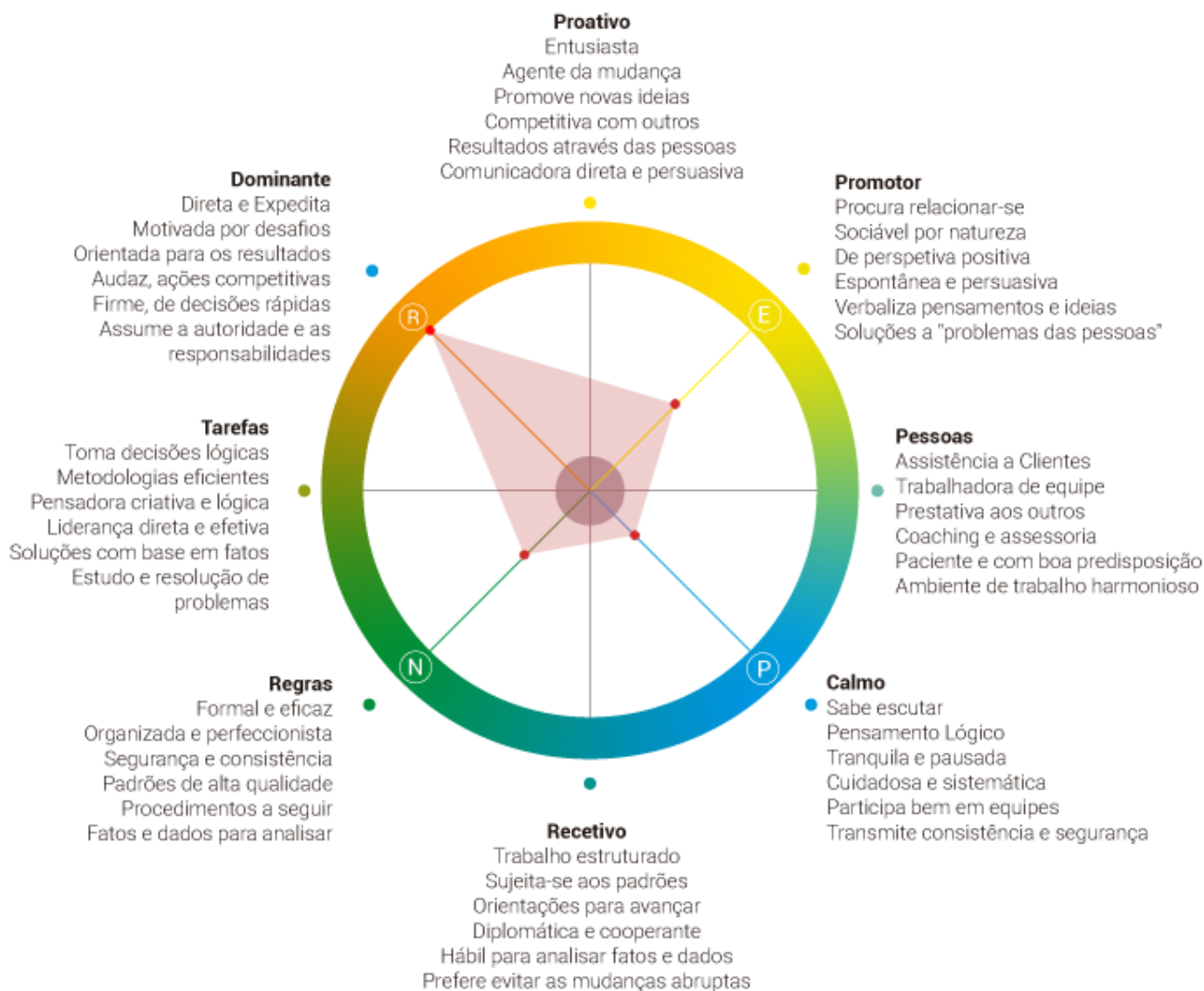


	R	E	P	N	A
Perfil	100	41	18	41	41
IE	91%	44%	20%	44%	44%

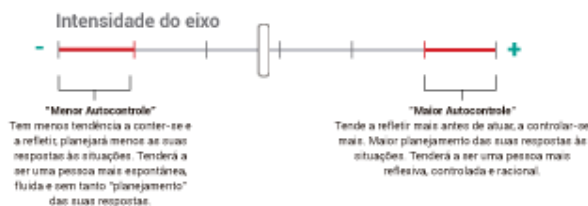


● Ana Test

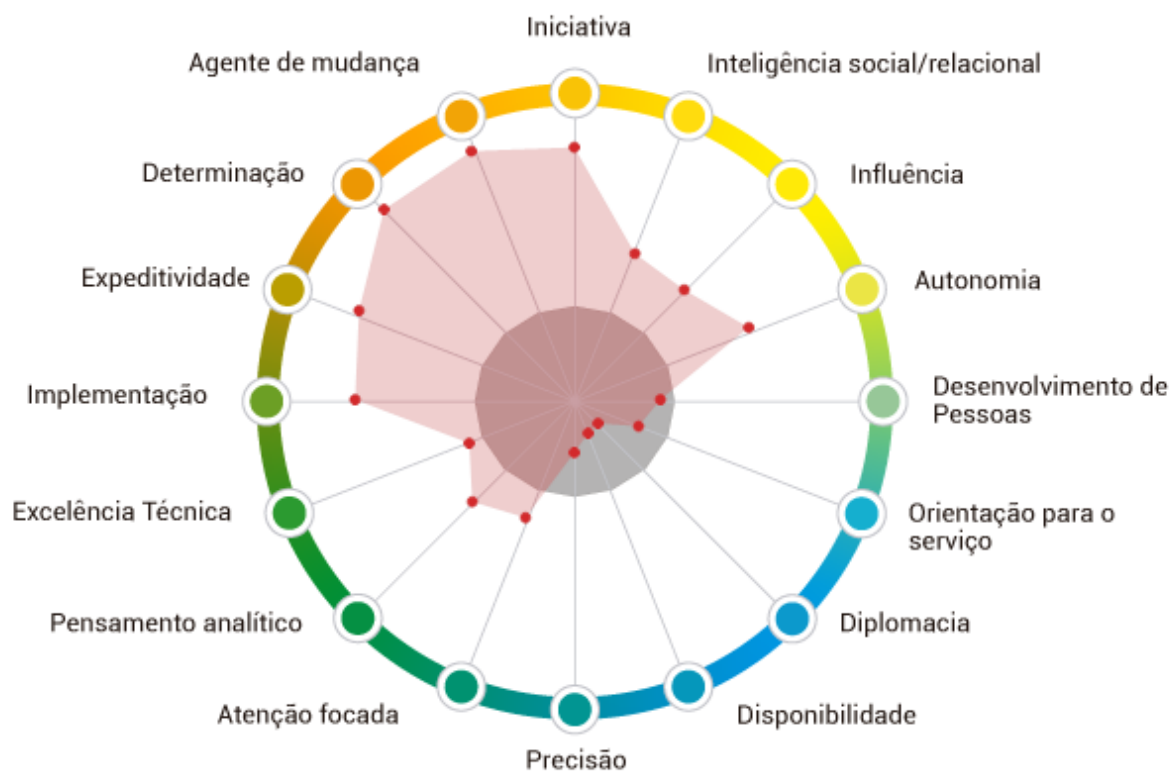
# Gráfico Circular PDA



	<b>R</b>	<b>E</b>	<b>P</b>	<b>N</b>	<b>A</b>
<b>Perfil</b>	100	50	17	33	47
<b>IE</b>	89%	50%	21%	40%	48%



# 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.
- 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.

## 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.



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".

