



Relatório de Competências

Tiago M.

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 +55 (51) 3062-3373
salesbr@pdainternational.net
www.pdainternational.net

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...

Autoconfiança

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



Autocontrole

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



Busca de Informação

É a inquietação e a curiosidade por saber mais sobre as coisas, temas ou pessoas, relacionados com a 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 através de perguntas, ir ao entorno à procura de oportunidades ou informações que possam ser úteis no futuro.



Capacidade de Negociação

É a habilidade para concretizar negócios difíceis, desenvolver alianças e parcerias de negócios a longo prazo, benéficas para ambas as partes. Implica em identificar os interesses da outra parte, saber comunica-los oportunamente e identificar áreas comuns para chegar a acordos no formato ganha-ganha. Ter a capacidade de gerenciar as emoções em favor da negociação.



Comunicação

Capacidade para gerar e transmitir informação assertiva, oportuna e bidirecional, adequando a linguagem verbal e não verbal aos diferentes públicos, para alcançar os objetivos estabelecidos.



Desenvolvimento de Pessoas

Pressupõe um esforço genuíno por fomentar a formação, envolvimento e desenvolvimento dos demais, a partir de uma apropriada análise 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 de rotina, mas sim de um esforço sistemático para desenvolver os outros, de acordo com suas necessidades.



Gestão de pessoas

Significa utilizar a autoridade que a posição lhe confere, de forma apropriada e efetiva, conseguindo comprometer os demais para que façam o que acharem adequado e que, ao mesmo tempo, beneficie à organização. Implica em dar pautas concretas quando necessário, fazer com que as pessoas sejam responsáveis por seu desempenho na organização e confrontar, se preciso.



Flexibilidade

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



Implementação

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



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 neles uma impressão ou conseguir com que façam as coisas da maneira que ele quer.



Iniciativa

É a disposição para atuar de forma proativa. Implica em buscar novas oportunidades, melhores formas de fazer as coisas ou soluções de problemas.



Inovação

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



Liderança

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



Orientação para os Resultados

É a preocupação em estabelecer, aceitar e alcançar metas desafiadoras. Envolve tentar melhorar/superar seu próprio desempenho, o resultado dos outros ou alcançar algo que ninguém antes tenha conseguido, sem se resignar perante as dificuldades.



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/ou associações. Significa assegurar que a organização/departamento cumpra seus compromissos comerciais mediante o fornecimento de 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 dos negócios e oferecer valor agregado ao cliente.



Pensamento Estratégico

É a capacidade para identificar relações entre situações que não estão explicitamente inter-relacionadas e construir estratégias ou modelos, tendo uma visão global e identificando os pontos chaves em situações complexas. Inclui a utilização de um raciocínio criativo ou conceitual.



Planejamento

Capacidade para definir objetivos, estabelecer as ações e os recursos mais adequados para alcançá-los, realizando o acompanhamento e 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.



Resolução de problemas e tomada de decisões

Capacidade de identificar e analisar as informações relevantes, obter conclusões, avaliar os impactos e tomar decisões consistentes baseadas nas alternativas estabelecidas.



Sensibilidade Interpessoal

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



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 chaves que possam ter problemas em um momento ou determinada situação. É hábil em se comunicar e fazer compreender internamente as ações e procedimentos.



Trabalho em Equipe e Cooperação

Implica entender e trabalhar em colaboração com outros, fazer parte de um grupo, trabalhar junto e ter um interesse genuíno pelos outros ao invés de fazê-lo de forma individual ou competitiva. É a vocação por participar e fazer com que os outros participem da construção de uma visão compartilhada. Quem possuir esta competência será capaz de construir equipes de alto desempenho e ajudar os outros através da confiança, delegação, participação e coaching.



Visão Global do Negócio

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



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 refletindo sobre como o trabalho está sendo feito. Implica em insistência para que os papéis e as funções estejam impecavelmente coordenados.

 Maior
esforço

 Menor
esforço

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".