



**PDA** *International*

DISCOVERING & EMPOWERING TALENT

## Relatório do Perfil Comportamental

# Manuel Vega

02/11/2016

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.

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

## INTRODUÇÃO

PDA é um instrumento confiável, e cientificamente comprovado, que foi desenvolvido especificamente para compreender e descrever o comportamento das pessoas.

Assumindo que preencheu o formulário, e que respondeu de acordo com as instruções, deverá encontrar no presente relatório, uma descrição precisa da forma como geralmente responde às diferentes situações, desafios e compromissos que se apresentam no seu dia a dia.

Esta avaliação descreve a forma como se comporta e porquê. Há que ter em consideração que em alguns momentos podemos adaptar e modificar o nosso comportamento, potenciando ou inibindo as nossas tendências naturais.

Encontrará neste relatório informação extremamente valiosa, como por exemplo, fatores motivadores, quais os comportamentos próprios e característicos do seu estilo e que surgem espontaneamente.

Convidamos a que dedique algum tempo à leitura detalhada do seu relatório PDA. Foque-se nos aspetos do seu estilo comportamental que têm impacto positivo e que têm ajudado no seu sucesso, assim como nos aspetos que em diferentes ocasiões, podem ter tido um impacto negativo e dificultar esse mesmo sucesso pessoal e profissional.

## INDICADOR DE CONSISTÊNCIA



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

### Eixo do Risco



Cauteloso

Arriscado



É uma pessoa geralmente direta e competitiva. Oportunamente tomará a iniciativa e esforçando-se para alcançar os objetivos. Motiva-se com desafios e não terá grande dificuldade em assumir riscos moderados.

### Eixo da Extroversão



Introvertido

Extrovertido



É uma pessoa que interage com outros sem problemas e é geralmente extrovertida. Habitualmente aproxima-se das pessoas e mostra um nível de interesse apropriado.

## Eixo da Paciência


*Inquieto/Impaciente*
*Calmo/Paciente*


É uma pessoa muito dinâmica e impaciente, altamente motivada pela diversidade, mudança e a variedade de tarefas e responsabilidades. Não gosta de rotina e pode aborrecer-se se as atividades do seu dia-a-dia não forem variadas. Por causa da sua extrema motivação, esta pessoa pode ser percebida pelos outros como agitada, excitável e muito ansiosa.

## Eixo das Normas


*Independente*
*Sujeito às normas*


É uma pessoa que não tem problema em aderir a padrões ou normas. Mostra razoável abertura às ideias dos outros. Pode aceitar direção e normas estabelecidas. Preocupa-se com que as coisas sejam bem feitas. É uma pessoa de fácil trato, cortês e cooperante.

## Eixo do Autocontrolo


*Emocional*
*Racional*


É uma pessoa situacional, no que se refere ao eixo do autocontrolo. Não manifesta uma tendência claramente emocional nem claramente racional. Isto implica que, de acordo com cada situação poderá, eventualmente, mostrar-se tanto racional, frio e calculista, como também mais sensível e se envolver-se de forma emocional.

NOTA: É importante compreender que nem todas as características descritas neste relatório serão manifestadas simultaneamente e na mesma intensidade. É mais provável que veja apenas algumas destas características. Quanto mais "alto" pontuar cada eixo, mais intensa será a conduta e mais característica será no Perfil Profissional da Pessoa.

## PALAVRAS DESCRITIVAS

Baseando-se nas respostas, este relatório identificou as palavras que descrevem o comportamento pessoal. Abaixo encontrará uma lista destas palavras que claramente poderiam ser utilizadas para descrever o estilo natural de comportamento desta pessoa.

Dinâmico  
Realista  
Preciso  
Ansioso  
Amistoso

Simpático  
Stressado  
Cuidadoso  
Investigador  
Indeciso

Comunicativo  
Versátil  
Ágil  
Quer saber o quê e como

## 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.

Manuel é uma pessoa cordial, intensa, impaciente e ansiosa por agradar. Quer ver as tarefas começadas, que avancem e que sejam obtidos resultados tão rápido quanto possível. Pode tentar encaixar demasiadas atividades e tarefas no tempo que tem disponível. Manuel é capaz de lidar com muitos projetos e atividades a qualquer momento.

Manuel raramente está satisfeito com o estado atual das coisas e sempre irá à procura de formas de mudar e aprimorar os sistemas, métodos e resultados. Para efetuar a mudança, Manuel conceberá planos e usará a sua energia, dedicação, facilidade verbal e carisma para influenciar e persuadir os outros a concordar com estes planos.

Manuel não gosta da rotina, prefere ter muita variedade no seu trabalho. Pode entediar-se, especialmente num emprego que carece de variedade ou com muito trabalho de rotina. Manuel adapta-se rapidamente às tarefas e situações de mudanças. Pode adaptar-se às necessidades dos outros se estas forem claras.

Manuel é versátil, ágil e frequentemente mostra potencial para trabalho criativo. É muito intelectual e gosta de investigar factos. Precisa de provas de apoio. Manuel pode analisar assuntos e problemas, refletir cuidadosamente e chegar a conclusões legítimas depois de um estudo intenso de dados e informação. Por vezes, pode ser detalhado, mas por outras pode ignorar os detalhes devido à sua natureza apressada. É crítico, especialmente consigo mesmo.

Seguirá as instruções. Pode parecer inflexível quando segue um procedimento. Ainda que tenda à indecisão, Manuel não fraqueja. É um apresentador lógico de factos. Geralmente, Manuel prefere confirmar as suas decisões.

Interessa-se muito pelas pessoas. Manuel pode ser eficaz em interações com outros. Muitos responderão positivamente ao seu estilo enérgico, extrovertido, entusiasta e espontâneo. Manuel é normalmente amigável, mas pode mostrar um lado menos amigável, especialmente quando está frustrado. Mesmo que seja normalmente extrovertido, Manuel também pode trabalhar de forma solitária para pensar e planear as tarefas.

Manuel gosta de enfrentar e lidar com desafios difíceis no trabalho. É competitivo e quer ganhar em qualquer situação que envolva competição.

Pelo seu forte sentido de urgência poderia stressar-se com atrasos ou ter que lidar com muitos projetos a longo prazo. Pela sua procura de variedade, a falta de ação, a rotina no trabalho e indecisão também podem ser fatores de stress ao que pode responder com impaciência e mau humor, tomando decisões impulsivas e dando-se por vencido devido à frustração.

## ESTILO DE LIDERANÇA

Esta secção permite-lhe ter uma visão ampla e compreensão sobre o estilo de liderança desta pessoa. Descreve a forma como naturalmente reage perante a necessidade ou responsabilidade de gerir os outros. Nos seguintes capítulos: Liderança, Tomada de Decisões e Comunicação, descreve-se o estilo de liderança desta pessoa.

### Liderança

- Manuel dirige com um estilo acelerado, enérgico e espontâneo, com habilidades para guiar outros, especialmente na sua área de conhecimento.
- Geralmente é amigável, mas pode ser autoritário quando se sentir frustrado.
- Está em constante mudança de atitude podendo por vezes apoiar os seus subordinados de forma entusiasta e noutros momentos pode ser muito crítico.
- Não tem dificuldade em aplicar disciplina, mas pode ceder perante pessoas mais agressivas, para evitar o confronto e a rejeição.
- Pode ser bom a delegar responsabilidades, mas vai supervisionar de perto para garantir que o trabalho seja bem feito.
- Pressiona para obter resultados rapidamente podendo gerar tensão.
- O seu estilo de liderança é orientado para as mudanças. Por vezes pode confundir os membros da sua equipa com a sua inconsistência e com mudanças constantes de direção.
- É impaciente com os que não têm a eficiência que espera.

### Tomada de Decisões

- Manuel toma decisões de forma espontânea e muda frequentemente.
- É perfeccionista e vai investigar cada possibilidade ou aspeto de um problema.
- Nas situações menos familiares, pode hesitar ou adiar uma decisão. Isto será stressante para ele.
- Frequentemente está tenso, mas procura sempre a melhor solução.

### Comunicação

- Naturalmente comunica num estilo claro e direto.
- É um orador fluído, muito falador podendo falar mais do que escuta.
- Na comunicação é entusiasta, espontâneo e impaciente.



## ESTILO VENDAS

Esta secção permite-lhe ter uma ampla visão e compreensão sobre o estilo de venda desta pessoa. Nos seguintes capítulos: Abertura, Fecho e Serviço ao Cliente encontrará uma descrição do estilo que apresenta nas diferentes etapas do processo de venda e poderemos identificar as suas habilidades relativamente às apresentações, no modo como enfrenta as objeções e como realiza o acompanhamento e fidelização dos clientes.

### Abertura

- Utiliza a sua energia e carisma para vender as suas ideias e planos aos outros.
- É um comunicador fluído mas um pouco ansioso. Quer avançar demasiado rápido nas apresentações.
- Durante as apresentações ele precisa de estar seguro dos seus conhecimentos sobre o produto.
- O estilo de apresentação detalhado e especializado pode ser o adequado para um auditório com perfil técnico mas não se encaixar com um auditório mais decisivos e menos técnicos. Apesar disso, tem a capacidade para se adaptar a diferentes auditórios, pessoas e situações.

### Fecho

- Prefere receber pedidos a ter de gerir o fecho do negócio.
- Apoiar-se-á em procedimentos e técnicas de fecho.
- Pode ser melhor a fechar negócios, concentrando-se mais nos aspetos técnicos do que nos benefícios.

### Serviço ao Cliente

- Tende a entediar-se com a rotina de visitas regulares a clientes.
- Evitará clientes agressivos ou insatisfeitos.
- Não vai ligar aos clientes por obrigação, mas irá ajustar-se estritamente ao cronograma.

## COMO LIDERAR EFICAZMENTE

Nesta secção descrevem-se aspetos importantes a ter em consideração para um coaching eficaz. Os pontos descritos apoiam-se no seu estilo natural de comportamento e é fundamental que sejam tidos em conta por todas as pessoas que terá como líderes, de forma a alcançar o máximo de eficácia e aproveitar todas as suas capacidades.

- Manuel trabalha melhor quando sente que pertence a um grupo e é aceite por ele.
- Esforça-se por gerar e manter uma relação aberta e amistosa com o seu superior e motiva-o saber que contam com ele não só a nível profissional, como também a nível pessoal.
- Necessita que o seu supervisor lhe dê feedback frequente sobre como está a realizar a sua tarefa. A constante aprovação do superior é importante para o êxito no trabalho.
- Trabalha melhor na sua área de especialização e necessita que o seu superior lhe delegue responsabilidades definidas e objetivos desafiantes e alcançáveis.
- Manuel motiva-se com o reconhecimento público pelo seu bom desempenho profissional e pelo seu conhecimento.
- Para uma comunicação eficaz, Manuel necessita que se fale específica e detalhadamente. Os assuntos devem ser abordados atempadamente, seja de forma escrita ou verbal.
- É importante que Manuel tenha oportunidade para expor as suas opiniões e dúvidas.
- Ao delegar tarefas a Manuel, é fundamental oferecer-lhe a informação e explicação detalhada de como a executar.
- Manuel necessita lidar com várias tarefas, caso contrário, pode aborrecer-se e baixar o rendimento. Lembre-se que ele se motiva a trabalhar e a relacionar-se com outras pessoas, ganhando assim o reconhecimento dos seus colegas.
- Para evitar ter que aplicar alguma medida disciplinar é importante que seja informado sobre as regras da empresa e uma vez identificadas, tenderá sempre a respeitá-las.

É importante ter em conta que o seu potencial reside na sua capacidade de liderança, de formar colaboradores funcionários e de informar e transmitir conhecimentos na sua área de especialização.

## PONTOS FORTES QUE SE PODEM CONVERTER EM LIMITAÇÕES

Nesta secção descrevem-se algumas tendências próprias do estilo de comportamento que eventualmente poderiam converter-se em limitações. São aspetos claramente positivos do estilo de comportamento desta pessoa, mas que caso não sejam moderados ou moldados de forma oportuna, poderiam ser contraproducentes.

- Focando-se nos resultados, pode negligenciar a necessidade das pessoas em relacionar-se.
- Querendo apressar acontecimentos pode agir de forma demasiado rápida para as pessoas mais metódicas.
- Focando-se nos resultados, pode comunicar conclusões sem explicar pacientemente as suas razões.
- Por querer avançar rapidamente, pode nem sempre ouvir os outros atentamente.
- Ao procurar diversidade e mudanças no trabalho, pode deixar tarefas para trás, ignorar detalhes importantes e negligenciar o seu seguimento.
- Procurando resultados rápidos pode pressionar demasiado os outros.
- Procurando resultados rápidos, pode ficar aborrecido e irritado se as tarefas não seguirem com a celeridade desejada.
- A sua abordagem criativa e perspicaz pode levar à falta de utilização de uma abordagens analíticas e de pesquisa na solução de problemas.

## CHAVES PARA MOTIVAR MANUEL EFICAZMENTE

Nesta secção são descritos aspetos importantes a ter em conta para alcançar e manter um alto grau de motivação nesta pessoa. Os pontos descritos baseiam-se no seu estilo de comportamento e são fundamentais para serem tidos em consideração pela pessoa que lhe atribua tarefas, responsabilidades ou simplesmente trabalhar junto a essa pessoa, como parte de uma equipa.

- Dar liberdade para falar abertamente.
- Reconhecer a preferência por tarefas em que a supervisão e o seguimento são essenciais.
- Oferecer tarefas variadas para criar um clima de trabalho dinâmico.
- Reconhecer a necessidade de mostrar iniciativa e antecipar comportamentos.
- Estar livre de rotinas, tarefas metódicas e responsabilidades que lhe exijam e paciência.
- Dar expectativas claras sobre o seu desempenho.
- Dar feedback oportuno e apropriado, reconhecendo a sua tendência para a autocrítica.
- Dar oportunidade de realizar varias tarefas dentro de prazos bem definidos.
- Permitir um alto nível de controlo sobre o ambiente de trabalho.
- Enfatizar a flexibilidade e a necessidade de implementar mudanças.

## SITUAÇÃO ATUAL

Esta secção permite-lhe ter uma clara perspetiva das alterações que estão a ocorrer no estilo de comportamento desta pessoa. Descreve que aspetos do seu estilo natural se estão a modificar e o seu esforço para se adaptar às exigências do seu trabalho atual.

Manuel sente que deve ser mais direto, mais competitivo e um pouco mais confrontativo. Isto significa que pode estar a mostrar-se mais assertivo e por vezes com um estilo mais dominante.

Manuel pode entender que deve ser um pouco mais independente e intuitivo. Pode sentir que a sua posição atual exige deixe de lado as normas e os procedimentos e que faça as tarefas com base no seu critério e opinião.

## Tomada de Decisões

Esta análise indica que a tendência proactiva e arriscada de Manuel a tomar decisões é compensada com a sua vontade de evitar as decisões apressadas. Estas forças opostas geram alguma indecisão. Apesar disto, Manuel entende que para ter êxito na sua posição atual deve estar mais alerta e ser mais proactivo, por isso atualmente está a mudar o seu estilo de tomada de decisões sendo mais arriscado, valendo-se apenas os factos e a informação disponíveis para avançar.

## Equilíbrio de Energia

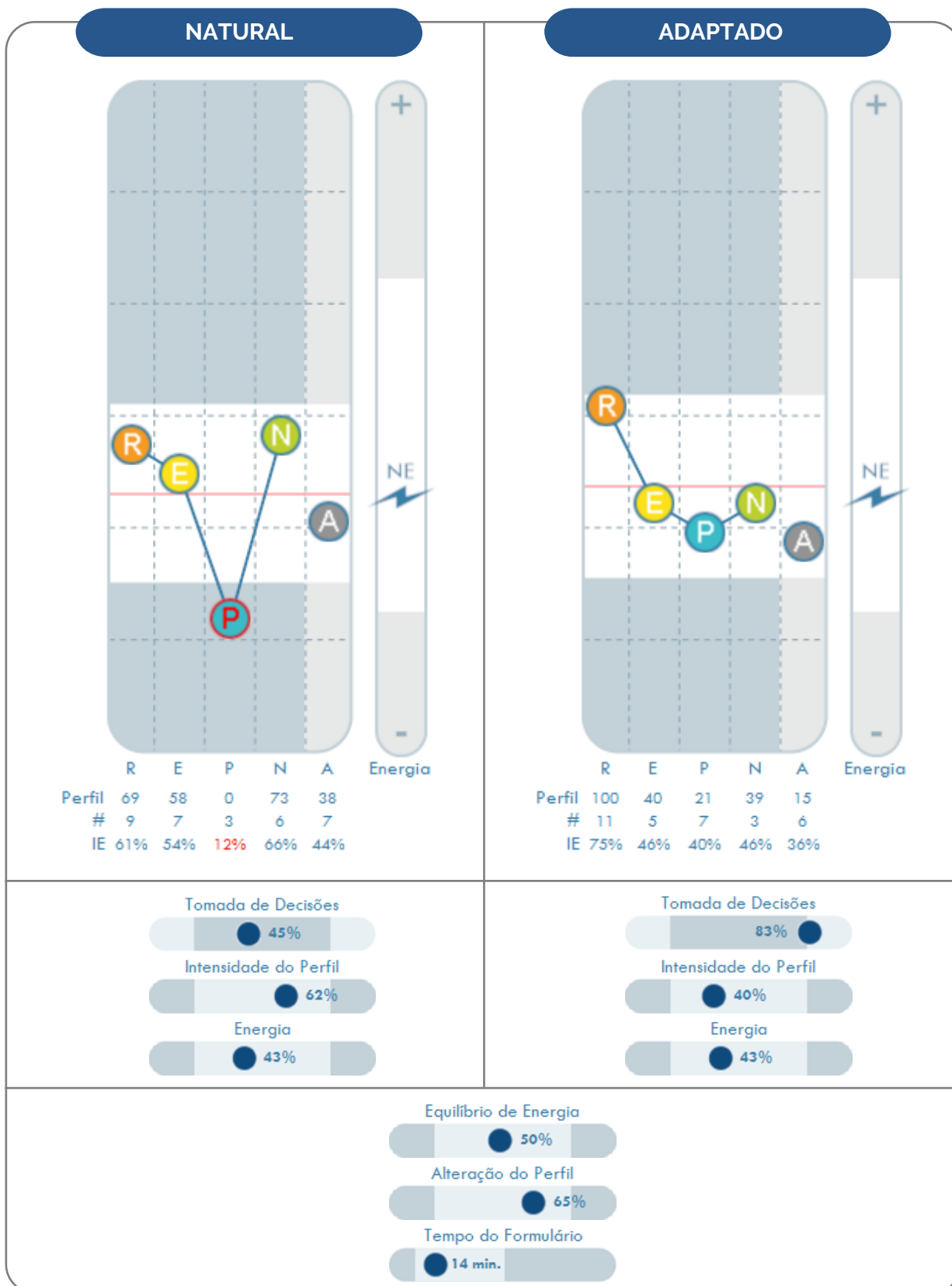
Não foram detetadas mudanças na sua energia, pelo que o diagnóstico sugere que o Manuel sente que o seu nível de energia é compatível com a situação atual.

## Alteração do Perfil

Esta análise indica que Manuel é uma pessoa flexível, adaptando-se sem problemas de maior em modificar o seu estilo comportamental natural para se adaptar às necessidades do seu cargo atual.

Este relatório está relacionado unicamente com características do comportamento. O êxito em qualquer cargo específico dependerá que o candidato tenha a inteligência, capacidade e experiência apropriadas.

## GRÁFICO PERFIL COMPORTAMENTAL



## Palavras

Palavras Adaptado:

1 3 5 7 8 10 11 13 18 27 29 34 35 36 37 41 43 47 48 49 50 51 55 57 59 71 72 78 82 83 85 86

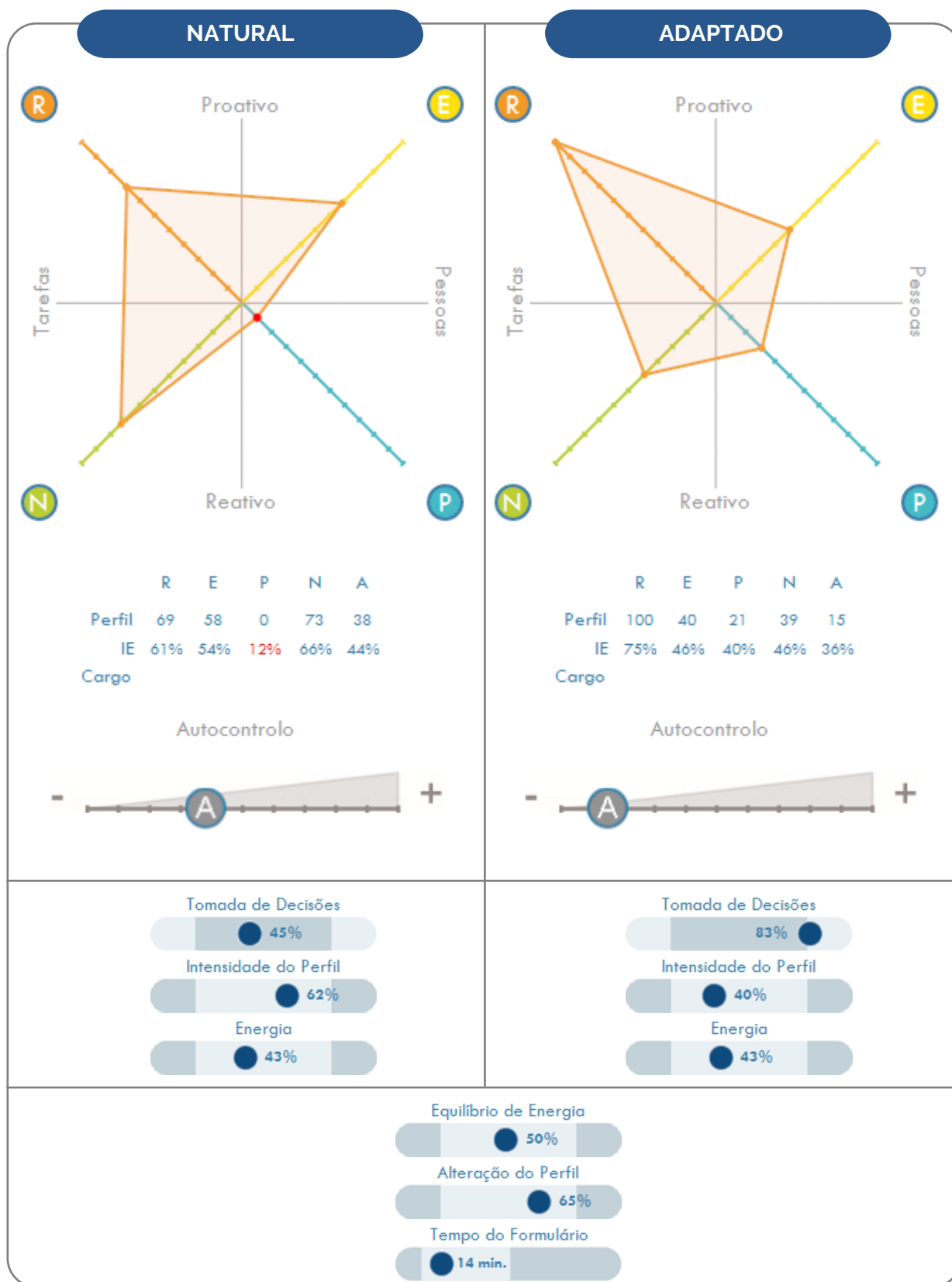
Palavras Natural:

3 5 8 9 10 12 17 18 19 20 26 27 31 34 37 42 46 48 49 51 55 56 61 63 64 65 73 75 83 84 85 86

## AUTO DESCRIÇÃO

Soy una persona activa, que cada día está en busca de sus objetivos. Analiza oportunidades y trabaja en pro de sacar el mayor provecho, beneficiando a quienes están a su alrededor. Me caracterizo por ser una persona Leal, siempre hablando directo y con la verdad. Todo esto bajo unos principios inculcados a muy temprana edad.

## GRÁFICO RADAR PDA

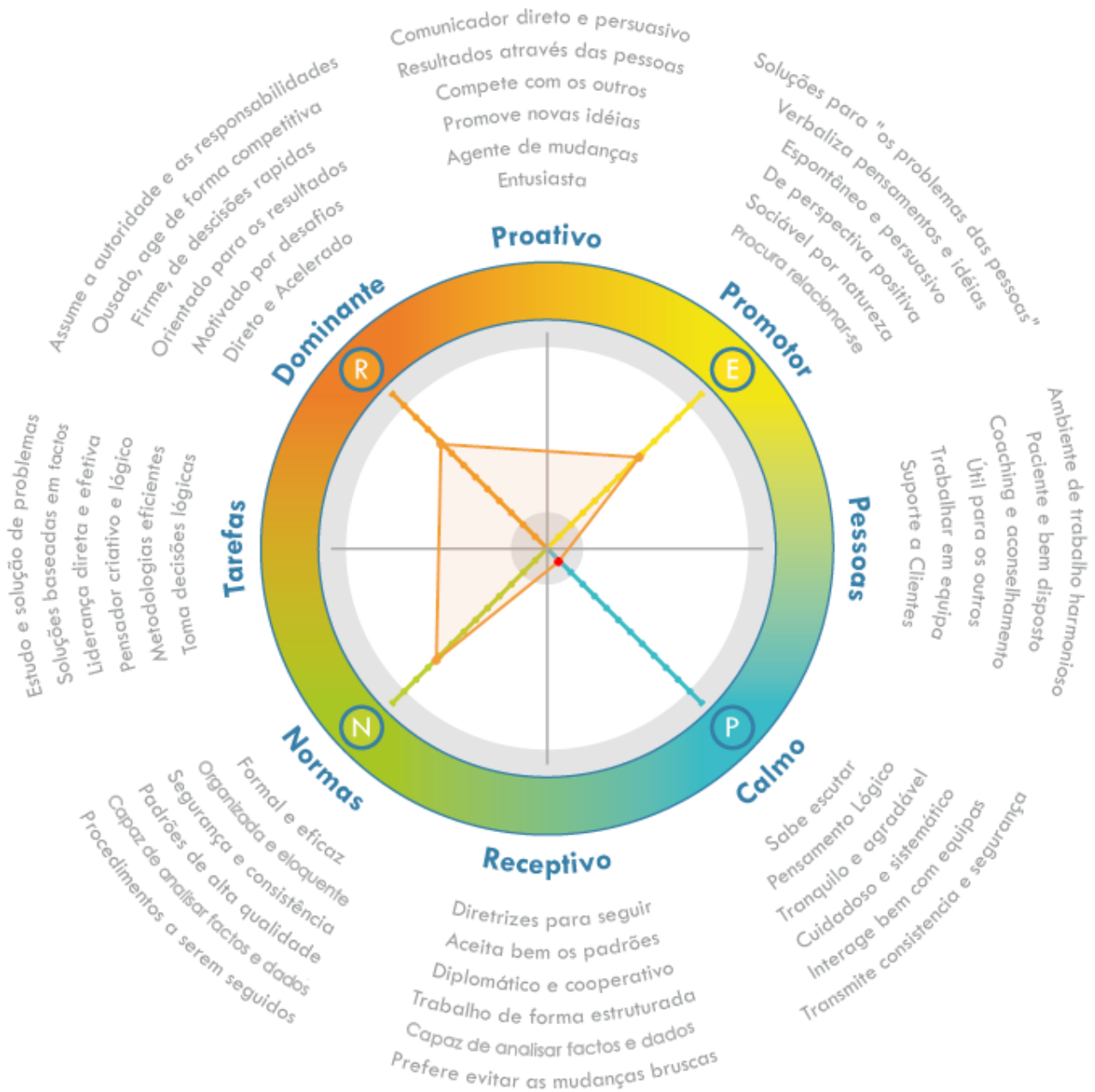


■ Manuel Vega



## GRÁFICO CIRCULAR PDA

	R	E	P	N	A
Perfil	69	58	0	73	38
IE	61%	54%	12%	66%	44%



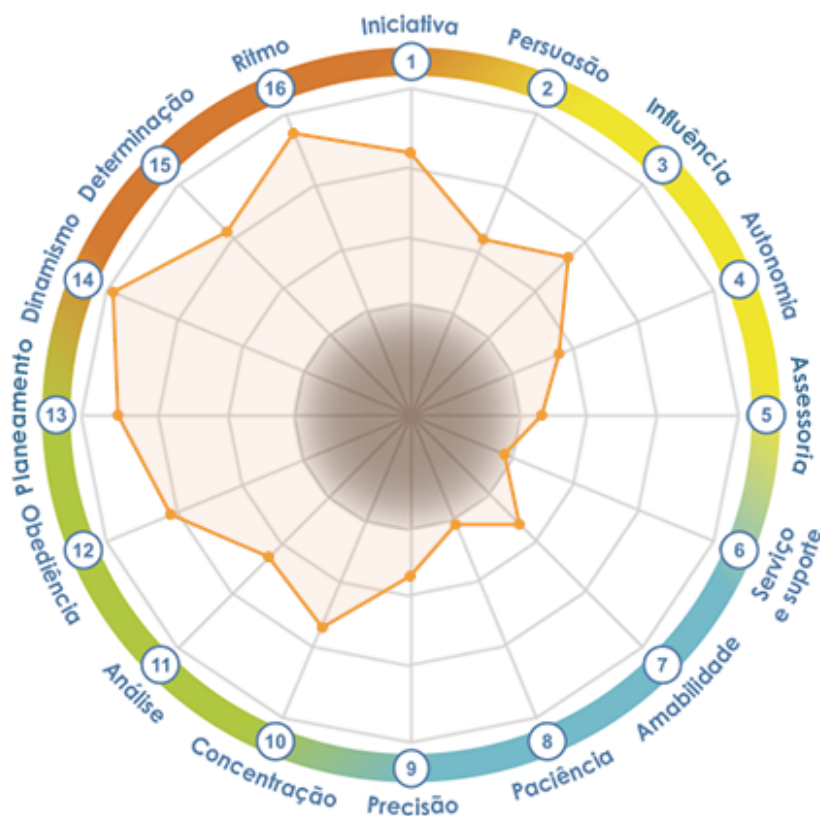
### Menor for o autocontrolo:

Menos tende a pessoa a se conter e a refletir, menos se controlará, e menos planeará as suas respostas às situações que se apresentem. A pessoa tenderá a ser mais espontânea, fluida, sem tanto "planeamento" nas suas respostas e ações.

### Maior for o autocontrolo:

Mais tende a pessoa a refletir antes de agir, mais se controlará. Alcançará um maior planeamento das suas respostas às situações que se apresentem. A pessoa tenderá a ser mais reflexiva, controlada, racional.

## GRÁFICO COMPORTAMENTAL DE RADAR



- 1 **Iniciativa:** É integrador e é extrovertido e interessado pelos outros. Tem a habilidade de ganhar o respeito e a confiança de diversos tipos de pessoas. É proactivo, criativo e dinâmico na sua orientação para os resultados.
- 2 **Persuasão:** É sociável e causa uma boa impressão na maioria das pessoas através da sua cordialidade, compreensão e compaixão. Trabalha com e através das pessoas para conseguir que o trabalho seja feito. Orienta-se para os resultados de forma criativa. É persuasivo e esforça-se para agradar e convencer os outros.
- 3 **Influência:** É por natureza muito sociável e amigável na sua abordagem a outros. Prefere trabalhar com e através dos outros para completar as tarefas e compromissos. Tem uma visão otimista e orienta-se para os resultados, trabalhando em equipa, aplicando a sua influência e as suas habilidades interpessoais.
- 4 **Autonomia:** É seguro de si mesmo, confiante e independente. Prefere desenvolver os seus próprios pensamentos e opiniões e prefere atuar à sua maneira. Orienta-se para os resultados de forma independente e decidindo em função de critérios próprios e sem esperar pelas opiniões de outros.
- 5 **Assessoria:** É um bom comunicador que aceita as opiniões dos outros e está disposto a escutar. Adota um estilo amigável, persuasivo, cortês e atua de forma amável e complacente. Orienta-se para os resultados de forma amigável, trabalhando em equipa e promovendo um ambiente harmonioso. É paciente e criativo. É bom companheiro e coach.
- 6 **Serviço e suporte:** Tende a ser paciente, calmo e equilibrado na generalidade das situações, inclusive sob pressão. Pode ser um pouco relutante em demonstrar as suas frustrações e preocupações. Orienta-se para os resultados de forma prestável, ouvindo e analisando a informação.
- 7 **Amabilidade:** Tem uma grande aptidão para desempenhar funções administrativas e especializadas. É diplomático na sua abordagem e é cauteloso na sua abordagem aos demais. Orienta-se para os resultados de forma paciente, amável e cordial, evitando o confronto.
- 8 **Paciência:** Dedicar tempo aos outros, sabe escutar e tem um alto nível de empatia com as pessoas. É paciente, considerado e amável. É uma pessoa generosa, agradecida e compassivo. Orienta-se para os resultados de forma paciente, consistente e dedicando o tempo necessário.
- 9 **Precisão:** Trabalha de forma mais cómoda e eficaz em ambientes e situações estruturadas e bem definidas. É cauteloso na sua abordagem aos problemas e decisões. É preciso e cuidadoso na sua orientação para os resultados.
- 10 **Concentração:** É um pensador preciso e um trabalhador assíduo que prefere seguir os procedimentos, tanto na sua vida profissional como na sua vida pessoal. É perfeccionista e não quer cometer nenhum erro no seu trabalho, sendo analítico, preciso e organizado. Concentra-se e segue os procedimentos para sua orientação para os resultados.
- 11 **Análise:** Tem uma tendência marcada para a administração e especialização. É altamente confiável, muito disciplinado e preciso. Orienta-se para os resultados avaliando a informação e os factos, avançando de forma lógica, sistemática e organizada.
- 12 **Obediência:** Detesta cometer falhas ou erros no trabalho. Interessa-se nos detalhes das suas tarefas e objetivos. Esforça-se muito para fazer o seu trabalho na perfeição. Orienta-se para os resultados de forma consistente e segura, analisando a informação disponível e seguindo os procedimentos.
- 13 **Planeamento:** É meticuloso e exato com um dinamismo inato para a resolução de problemas. Tem uma curiosidade considerável pelas causas dos problemas. Pode ter um amplo leque de interesses. Orienta-se para os resultados estudando, resolvendo problemas difíceis e tomando decisões baseadas na lógica.
- 14 **Dinamismo:** É cordial, intenso e impaciente. Anseia por agradar. Esforça-se para que as tarefas comecem, avancem e se obtenham resultados tão rapidamente quanto possível. Orienta-se para os resultados de forma dinâmica e promovendo a mudança, adaptando-se rapidamente a novas situações.
- 15 **Determinação:** Olha para a frente e compete para alcançar as suas metas. Vai à procura da ação em vez de esperar que aconteça. Toma riscos para atingir as suas metas. Orienta-se para os resultados de forma determinada, firme, confrontando quando necessário, assumindo responsabilidades e desafios.
- 16 **Ritmo:** É dinâmico, e tem um desejo urgente e impaciente para produzir resultados rápidos. Disfruta a variedade no seu trabalho. Orienta-se para os resultados de forma dinâmica, competitiva e tomando decisões rápidas.

## 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.

### 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.



### Atenção e escuta

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



### 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.



### 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.



## 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.



## 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.



## 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.



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".

## PROGRAMA DE AUTODESENVOLVIMENTO COM MYPDACOACH

Esta secção propõe que inicie o seu programa de autodesenvolvimento com MyPDACoach. MyPDACoach é uma aplicação online que orienta o desenvolvimento de competências comportamentais para melhorar aspetos do estilo comportamental, reforçar relacionamentos com os outros e aumentar a eficácia no trabalho. Com o autoconhecimento obtido com a leitura do seu relatório PDA, MyPDACoach vai ajudar a alcançar mudanças positivas no seu comportamento, contribuindo para o seu sucesso.

### Autoconhecimento, Autodesenvolvimento e Liderança Pessoal

Cada pessoa é protagonista na sua própria vida e o caminho que seguimos depende diretamente das suas ações. MyPDACoach convida a que inicie um programa de autodesenvolvimento com o objetivo de atingir as mudanças no seu estilo de comportamento necessárias para o seu sucesso. **O Autodesenvolvimento consiste em promover por nós próprios ou com o apoio de um Coach, o desenvolvimento das nossas competências. Isto facilita o crescimento pessoal e profissional.**

Para avançar num programa de autodesenvolvimento é fundamental, conhecer-se, ver-se ao espelho e ajustarmos o conhecimento que temos de nós mesmos. A informação proporcionada pelo relatório PDA que acabou de ler, enriquece o seu autoconhecimento, que é o ponto de partida para o processo de melhoria pessoal e que está diretamente relacionado com o autodesenvolvimento, a aprendizagem e a liderança pessoal.

**O autoconhecimento implica um processo de reflexão, através do qual as pessoas adquirem noção dos seus pontos fortes e áreas de melhoria. Isto permite explorar o máximo de oportunidades e estar preparado para os desafios que o contexto apresenta.**

As pessoas que aceitam o desafio do autodesenvolvimento devem conhecer-se bem e ter uma visão clara dos seus objetivos. Necessitam desenhar um plano, pô-lo em prática e monitorá-lo. **MyPDACoach** ajuda a preparar esse plano, pô-lo em prática e acompanhá-lo durante o processo. **MyPDACoach** ajuda também a praticar novos comportamentos que lhe permitem adquirir técnicas, melhorar certos hábitos e desenvolver competências pessoais.

É importante ter em atenção que o autodesenvolvimento é obtido através de trabalho, esforço, autocritica, e atualização do conhecimento. Implica um sentido de responsabilidade, bem como uma atitude flexível e proactiva. O processo deve ser contínuo e organizado de forma a consolidar um conjunto de novos comportamentos e condutas que reforcem e facilitem o caminho para o seu sucesso.

**MyPDACoach** consiste em cinco passos simples e intuitivos. Já realizou dois e agora tem a oportunidade de continuar...

1. Preencher o Formulário PDA. **Feito!**
2. Ler o Relatório PDA e aumentar o seu autoconhecimento. **Feito!**

3. Definir a competência que quer desenvolver. **Comece hoje!**
4. Receba dicas de coaching e pratique novos comportamentos. Seis semanas!
5. Receba feedback de outras pessoas. Verifique se teve sucesso!

Gerir-se a si mesmo é um desafio. Já fez o seu PDA e já leu o seu relatório PDA. Agora só precisa de se empenhar e gerir o seu programa de autodesenvolvimento. Visite [www.mypdacoach.com](http://www.mypdacoach.com) para saber mais e começar hoje o seu processo!