



Modelagem de Sistemas

Aula 03 – Soft e Hard Skills

Lorrany B A Marim

SENAI



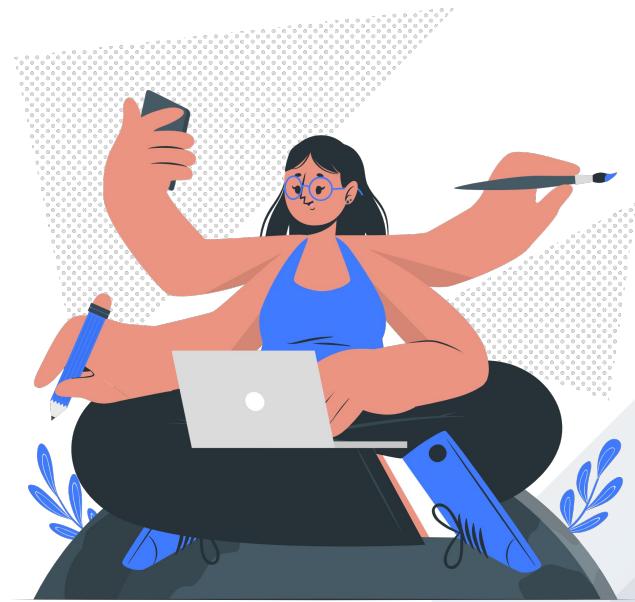
Introdução (Skills)

- O mercado valoriza, além de notas e domínio técnico, profissionais com **autonomia e iniciativa**.
- Desenvolver essas competências aumenta responsabilidade, autoconfiança, tomada de decisão e adaptabilidade.
- A unidade oferece termos e sugestões práticas para desempenho profissional.
- **Definição:**
 - **Autonomia:** capacidade de escolher e agir por conta própria, assumindo responsabilidade pelos resultados.
 - **Iniciativa:** comportamento proativo com persistência orientada ao alcance de metas.



Estrutura

- A competência organizacional depende da combinação de **conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA)**.
- Estratégias empresariais devem alinhar-se à **gestão por competências** e ao desenvolvimento contínuo de pessoas.
- O mapeamento de competências identifica o que a organização **possui, necessita e deve desenvolver**.





Competências Organizacionais

Conceitos-chave (CHA)

- **Conhecimento:** compreensão teórica/prática (ex.: saber JavaScript).
- **Habilidade:** aplicação prática adquirida por treino/experiência (ex.: usar JavaScript em sistemas web).
- **Atitude:** disposição e orientação comportamental (organizar, priorizar, decidir).

Diagnóstico de lacunas

- Falta de conhecimento → acesso à informação.
- Falta de habilidade → treinamento/prática.
- Falta de atitude → planos de ação e desenvolvimento comportamental.



Competências Organizacionais

Mapeamento de competências (Lapolli, Franzoni e Lapolli, 2013)

- Finalidade: identificar competências **necessárias** e **disponíveis** e reconhecer **atores do conhecimento**.
- Requisitos: participação da alta gestão; envolvimento de áreas/unidades; foco em atividades/tecnologias/recursos que geram **valor percebido** pelo cliente.

Níveis de desenvolvimento: individual, coletivo e organizacional; a transferência de conhecimento é **gradual** e exige **mecanismos** para capturar o saber tácito.





Competências Organizacionais

- **Estratégias organizacionais**
Criar dinâmicas para **identificar, registrar e difundir** conhecimento.
- Transformar talentos em **vantagem competitiva** baseada no conhecimento.

Habilidades valorizadas

- **Hard skills:** técnicas (cursos, trabalho).
- **Soft skills:** comportamentais (autonomia, iniciativa, ética, organização, comunicação, colaboração, liderança).
- **Foco da unidade:** soft skills – diferenciação em cenários com hard skills semelhantes.



Autonomia e Iniciativa

- **Autonomia** (NELSON, 2008): liberdade de decidir **como/quando/onde** executar tarefas; impulsiona **motivação intrínseca** e engajamento.
- **Iniciativa**: análise independente de problemas e **proposição de soluções** comunicadas ao time e à liderança.
- **Seleção e alinhamento**: esclarecer **preferências de trabalho** e **expectativas** desde o processo seletivo para evitar desalinhamentos pós-contratação.





Consequências Favoráveis e Desfavoráveis da Autonomia

- **Exercício da autonomia:** liberdade para combinar procedimentos, acessar recursos, organizar horários e priorizar tarefas **dentro de diretrizes**.
- **Não é independência absoluta:** depende de relação com equipe, padrões e objetivos comuns.

Benefícios ao indivíduo e à organização:

- Maior preparo para o mercado; estimula iniciativa, persistência e maturidade.
- Define metas e dá direção e propósito ao trabalho.



Consequências Favoráveis e Desfavoráveis da Autonomia

- Aumenta bem-estar, satisfação, **motivação, criatividade e dedicação** (Dutra; Le Boterf).
- Relaciona-se à **produtividade ideal**.

Ambiente de apoio (papel da liderança):

- Considerar a perspectiva do colaborador e estimular expressão de ideias/sentimentos.
- Incentivar **autorregulação** e dar **justificativas/informações úteis**.
- Oferecer **tempo e paciência** para o autoaprendizado.
- Evitar controle excessivo e homogeneização de comportamentos, que geram **desmotivação**.



Consequências Favoráveis e Desfavoráveis da Autonomia

- **Autonomia e foco:** decisões sobre o próprio trabalho favorecem **atenção** e **priorização** em ambientes cheios de distrações.
- **Vivência da autonomia:** atuar por **engajamento voluntário**, com **reconhecimento** e **valorização** por gestores e pares.





Formas de Demonstrar Iniciativa

- **Perfil buscado:** pessoas **automotivadas** e **proativas** que agem sem esperar ordens.
- **Comportamentos evidentes:** buscar informações, manter-se firme em dificuldades, aproveitar oportunidades do time.
- **Valor para as empresas:** entender o **propósito** do trabalho e propor **melhorias** além de cumprir instruções.
- **Sinal aos recrutadores:** esforço, criatividade e vontade de fazer melhor podem compensar menor experiência.





Obtendo Resultados pela Iniciativa

- **Determinante competitivo:** pensar e agir sem comando direto acelera inovação e supera concorrência.

Como ampliar iniciativa:

- Conceder **mais autonomia** e espaço para **opinião** sobre o “como fazer”.
- Incentivar assumir **responsabilidade** e levar ideias até a **implementação**.
- Permitir acesso a **ajuda, decisões e recursos** para entregar resultados.





Obtendo Resultados pela Iniciativa

- **Evitar microgestão:** líderes devem focar em **objetivos/resultados**, reconhecendo entregas e permitindo **marcas pessoais** no trabalho.
- **Alocação estratégica:** conhecer **forças e fraquezas** dos colaboradores para distribuir tarefas e sugerir projetos que **desenvolvam novas habilidades** (Jubram, 2012).





Aplicação na Indústria

Indústria 4.0: Quarta Revolução Industrial com produção inteligente, cadeias conectadas e maior valor agregado; já perseguida por grandes empresas.

Tecnologias habilitadoras: integração de recursos digitais e de automação torna fábricas **inteligentes**.

Impacto no trabalho: transição de funções de chão de fábrica para **habilidades digitais**; exige **orientação e preparo** das equipes.





Aplicação na Indústria

Ações recomendadas

- Investir em **treinamento e qualificação**; valorizar talentos digitais como **multiplicadores**.
- Conceder **responsabilidade e autonomia** para estimular pensamento inovador e **confiança** nas decisões.
- Buscar **adesão organizacional** ampla (trabalhadores, líderes, diretoria) para sustentar a transformação digital.

Resultado esperado: quando a equipe entende **urgência e utilidade** das mudanças, apoia a estratégia e a empresa avança de forma **concreta**.



Obrigado!
SENAI

