

COMPETÊNCIAS

AGILIDADE DE APRENDIZAGEM



COMPETÊNCIAS

AGILIDADE DE APRENDIZAGEM



COMPETÊNCIAS

HABILIDADES FUTURAS

01



PENSAMENTO ANALÍTICO EM INOVAÇÃO

O pensamento analítico implica detetar padrões, trocar ideias, ter a capacidade de observar e interpretar dados, integrar novas informações, teorizar e tomar decisões com base em determinados fatores e opções disponíveis. Também torna possível identificar processos ou serviços que podem ser melhorados ou mesmo inovados.

02



APRENDIZAGEM ATIVA E ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM

Esta habilidade é geralmente referida como "aprender a aprender". Como todos os sectores estão a ser afetados pelos avanços tecnológicos, é essencial que os trabalhadores tenham a capacidade de aprender numa base contínua para se adaptarem à mudança.

03



RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COMPLEXOS

As empresas enfrentam diariamente problemas, alguns dos quais são resolvidos graças à tecnologia e inteligência artificial, mas há outros que não podem resolver. Por esta razão, é necessário ter profissionais capazes de enfrentar problemas complexos para oferecer as soluções mais adequadas, questionar as informações recolhidas e definir um plano de ação.

04



PENSAMENTO E ANÁLISE CRÍTICA

A capacidade de analisar factos para compreender um problema ou questão em profundidade; ou seja, ser capaz de processar e organizar factos, dados e qualquer outra informação disponível para definir um problema e desenvolver soluções apropriadas.

05



CRIATIVIDADE, ORIGINALIDADE E INICIATIVA

A criatividade envolve o desenvolvimento de ideias, métodos ou produtos novos e originais, transcendendo as formas tradicionais de pensar ou agir. Esta capacidade permite-nos enfrentar desafios e situações difíceis que nunca foram enfrentados antes. É por esta razão que a criatividade é a habilidade mais procurada na era pós-covid.

COMPETÊNCIAS

HABILIDADES FUTURAS

06



LIDERANÇA E INFLUÊNCIA SOCIAL

A liderança é uma capacidade que envolve ser capaz de influenciar os outros, embora não com a intenção de controlar ou manipular, mas com o intuito de motivar e promover o compromisso. Esta capacidade de influenciar baseia-se na construção da confiança, e é fundamental para o desenvolvimento das equipas.

07



UTILIZAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E CONTROLO DE TECNOLOGIA

A tecnologia melhora a produtividade e a competitividade das empresas. É, portanto, crucial que a formação de competências digitais dos trabalhadores seja promovida para garantir que os dispositivos e soluções tecnológicas sejam utilizados corretamente e integrados nos processos de trabalho.

08



PROJETO E PROGRAMAÇÃO DE TECNOLOGIA

Desenhar com tecnologia é usar o engenho humano em certas atividades para satisfazer as necessidades e encontrar soluções. Isto pode ser conseguido com a ajuda de tecnologias novas ou já existentes.

09



RESILIÊNCIA, TOLERÂNCIA AO STRESS E FLEXIBILIDADE

A resiliência é a capacidade de recuperar a positividade em relação a si próprio e aos outros, de recuperar após um contratempo, dificuldade ou mudança inesperada. É sem dúvida uma competência chave para aumentar a competitividade das empresas na quarta revolução industrial.

10



RACIOCÍNIO, RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E IDEIAÇÃO

As capacidades de raciocínio determinam a forma como as pessoas compreendem e avaliam as situações. São também cruciais para poder gerar opiniões coerentes e justificadas que conduzam à resolução eficaz de problemas e à geração de novas ideias.

COMPETÊNCIAS GENÉRICAS

01



AUTO-CONFIANÇA

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.

02



AUTO-CONTROLO

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.

03



PROCURA 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.

04



HABILIDADES EMPRESARIAIS

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".

05



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.

06



DESENVOLVIMENTO DE OUTROS

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.

COMPETÊNCIAS GENÉRICAS

07



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.

08



FLEXIBILIDADE

É a capacidade de se adaptar e trabalhar eficazmente com diferentes grupos em variadas situações.

09



HABILIDADES OPERACIONAIS

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.

10



IMPACTO E INFLUÊNCIA

Implica a intenção de persuadir, convencer ou influenciar os demais para apoiar os próprios planos.

11



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.

12



INOVAÇÃO

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

COMPETÊNCIAS GENÉRICAS

13



LIDERANÇA

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

14



ORIENTADO PARA OS 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.

15



ORIENTADO 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.

16



ORIENTADO 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.

17



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.

18



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.

COMPETÊNCIAS GENÉRICAS

19



RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

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

20



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.

21



SENSIBILIDADE POLÍTICA

É a capacidade para compreender, interpretar e participar nas relações de poder na empresa ou em outras organizações.

22



TRABALHO DE 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.

23



GRANDE-IMAGEM DO 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.

24



INCLINAÇÃO PARA A QUALIDADE DOS PRODUTOS E PROJECTOS

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.

COMPETÊNCIAS DIGITAIS

01



GESTÃO CRIATIVA DA INFORMAÇÃO

Procura, obtém, cria, avalia, organiza e partilha informação em contextos digitais.

02



COLABORAÇÃO DINÂMICA

Trabalha agilmente em cooperação com outros em ambientes digitais.

03



COMUNICAÇÃO VERSÁTIL

Adapta o canal virtual adequado para transmitir diferentes tipos de informação de acordo com a audiência target.

04



APRENDIZAGEM EXPONENCIAL

Faz a autogestão da sua aprendizagem através de ferramentas digitais que ampliam o seu campo de ação.

05



LIDERANÇA DE EQUIPAS WEB

Dirige e coordena equipas de trabalho distribuídas online.

06



PROSPECTIVA ESTRATÉGICA

Compreende o fenómeno digital de um ponto de vista global e incorpora-o em diversos cenários futuros.

07



FEEDBACK

Oferece e recebe contribuições que permitam aperfeiçoar, modernizar ou otimizar a gestão em rede.

COMPETÊNCIAS AGILISMO

01



REACÇÃO ÁGIL

Estabelecer prioridade na satisfação do cliente por meio de respostas rápidas e assertivas.

02



REDUZIR O IMPACTO DA MUDANÇA

Ter uma resposta positiva às mudanças e usa-la a favor dos objetivos e do cliente.

03



TRABALHO COLABORATIVO

Sustentar a atitude de trabalho colaborativo durante todas as etapas do projeto.

04



GERAR ATMOSFERA

Propiciar uma atmosfera de motivação, apoio e confiança nos membros da equipe.

05



COMUNICAÇÃO IMPECÁVEL

Assegurar proativamente a clareza e a eficácia da comunicação por meio de conversas face a face.

06



EXCELÊNCIA TÉCNICA E SUSTENTABILIDADE

Dedicar atenção contínua à excelência técnica e promover o desenvolvimento sustentável.

07



RETORNO ITERATIVO

Refletir sobre a eficácia das ações realizadas para ajustar e aperfeiçoar os comportamentos necessários a fim de alcançar os objetivos atuais.

COMPETÊNCIAS MANAGING CHANGE IN VUCA TIMES



COMPETÊNCIAS MANAGING CHANGE IN VUCA TIMES



COMPETÊNCIAS

EMPREENDEDORISMO

01



AUTO-CONFIANÇA

É a convicção de que se é capaz de concluir com sucesso uma tarefa e escolher uma abordagem apropriada para realizar um trabalho ou resolver um problema.

02



INICIATIVA

É a disposição de agir proativamente sem esperar autorização ou pressão de um superior hierárquico. Envolve a busca de novas oportunidades, melhores maneiras de fazer as coisas ou solução de problemas.

03



PERSEVERANÇA

É a constância e tenacidade sustentada ao longo do tempo para a execução de ações que levam a um objetivo claro.

04



GESTÃO DO RISCO

Capacidade de assumir riscos calculados com base em alertas e análise de potenciais contingências.

05



HABILIDADES EMPRESARIAIS

É a capacidade de desenvolver alianças benéficas para as partes envolvidas. Envolve a identificação dos interesses da outra parte, sabendo como se comunicar em tempo hábil e identificando áreas comuns para alcançar acordos em que todos saiam ganhando.

06



LIDERANÇA DE EQUIPA

É a capacidade de envolver os outros em torno de uma visão, exercendo a influência para efetivamente levá-los em direção a um objetivo e inteligência emocional para assumir desafios e superar os obstáculos com a equipe.

COMPETÊNCIAS DE SUSTENTABILIDADE

01



PENSAMENTO SISTÊMICO

As competências para reconhecer e compreender relações; para analisar sistemas complexos; para refletir sobre a forma como os sistemas se integram em vários domínios e escalas; e para lidar com a incerteza.

02



ANTECIPAÇÃO

Competências para compreender e avaliar múltiplos cenários futuros – o possível, o provável e o desejável; para criar as suas próprias visões do futuro; para aplicar o princípio da precaução; para avaliar as consequências das ações; e para lidar com riscos e mudanças.

03



NORMATIVO

As competências para compreender e refletir sobre as normas e valores subjacentes às nossas ações; e para negociar valores, princípios, objetivos e metas de sustentabilidade num contexto de interesses e compromissos conflituosos, conhecimentos incertos e contradições.

04



ESTRATÉGIA

As competências para desenvolver e implementar coletivamente ações inovadoras que promovam a sustentabilidade a nível local e não só.

05



COLABORAÇÃO

As competências para aprender com os outros; para compreender e respeitar as necessidades, perspectivas e ações dos outros (empatia); para compreender, ter empatia e ser sensível aos outros (liderança empática); para lidar com conflitos em grupos; e para facilitar a resolução colaborativa e participativa de problemas.

06



PENSAMENTO CRÍTICO

A capacidade de questionar normas, práticas e opiniões; de refletir sobre os seus próprios valores, percepções e ações; e de tomar uma posição no discurso da sustentabilidade.

07



AUTO-CONSCIÊNCIA

A capacidade de refletir sobre o seu papel na comunidade local e na sociedade (global); de avaliar e orientar constantemente as suas próprias ações; e de lidar com sentimentos e desejos pessoais.

08



RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

A capacidade geral de aplicar diferentes quadros de resolução de problemas a problemas complexos de sustentabilidade e de conceber opções de solução equitativas que promovam o desenvolvimento sustentável, integrando as competências acima referidas.

COMPETÊNCIAS

LIDERANÇA POSITIVA

01



EMPATIA

Capacidade de compreender verdadeiramente as pessoas e as suas necessidades. Compreender o que é valioso para cada membro da equipa e satisfazer essa necessidade. Comprometer-se através do respeito pelo ser humano, fazendo o que é importante para os outros.

02



VULNERABILIDADE

Capacidade de compreender as suas próprias emoções e as dos outros. Saber que não se tem todas as respostas, reconhecer as incertezas, partilhar os riscos e não ter medo de se expor emocionalmente, ser transparente. Capacidade de fazer boas perguntas, de construir soluções com o contributo da equipa.

03



PROPÓSITO E RESILIÊNCIA

Capacidade de se manter ligado aos valores. Foco no lucro e no objetivo. Resiliência e capacidade de manter as decisões centradas no objetivo, mesmo em tempos de adversidade e crise. Confiança para liderar em situações complexas e ambíguas.

04



AGILIDADE

Capacidade para agir e aprender rapidamente, para desburocratizar, simplificar e capacitar a equipa para tomar decisões, para oferecer e entregar produtos e soluções rapidamente ao cliente.

05



INOVAÇÃO

Capacidade para criar abordagens e soluções originais. Assume riscos calculados. Não tem medo de se expor, propondo soluções disruptivas. Líder que consegue ligar recursos e pessoas na construção de um ambiente inovador, que aceita os erros como parte do processo de aprendizagem e que partilha com a equipa a procura conjunta da melhor solução.

COMPETÊNCIAS

COMPETÊNCIAS CORE 2030 (WEF)



COMPETÊNCIAS

COMPETÊNCIAS CORE 2030 (WEF)

