

## CAPÍTULO 7

### **APLICAÇÃO DA RODA DE COMPETÊNCIAS ADAPTADA PARA DESENVOLVIMENTO DE SOFT SKILLS PARA CARREIRAS DE TECNOLOGIA**

**Giovanna Cavalcante Vaz**

Técnico de Desenvolvimento Web Mobile  
Santo Antônio do Descoberto – GO

**Karla Kahena Rocha Nogueira**

Professora de educação profissional e tecnológica,  
Pós-Graduada em psicologia da alta performance e gestão de negócios,  
Brasília – DF

**Wesley Wilker Oliveira da Costa**

Graduando em ciências da computação;  
Analista de dados Junior

---

#### **RESUMO**

Este artigo tem como objetivo apresentar e demonstrar a aplicação da ferramenta denominada "Roda das Competências", adaptada especificamente para o desenvolvimento de competências comportamentais, conhecidas como *soft skills*. A metodologia foi implementada em oficinas realizadas na Escola do Futuro de Goiás Sarah Luísa Lemos Kubitschek de Oliveira, cujo público-alvo incluiu alunos, professores e membros da comunidade envolvidos ou interessados na área de tecnologia. Ao longo do artigo, exploramos o conceito de competências comportamentais essenciais, detalhando aquelas mais relevantes para o mercado de trabalho atual, particularmente para profissionais da área de tecnologia. Entre as competências abordadas, destacamos a comunicação, a criatividade e a liderança como pilares fundamentais para a atuação profissional. A aplicação da "Roda das Competências" permitiu avaliar essas habilidades comportamentais entre os participantes. Durante o processo, foi possível identificar que as competências com menores avaliações foram justamente aquelas consideradas cruciais para o sucesso em carreiras tecnológicas: comunicação, criatividade e liderança. Essa constatação aponta para a necessidade de um foco mais direcionado no desenvolvimento dessas *soft skills*, especialmente no contexto de ambientes educacionais voltados à tecnologia. Considerando que as habilidades técnicas, por mais essenciais que sejam, precisam ser complementadas por competências comportamentais para formar profissionais completos e preparados para os desafios do mercado, concluiu-se que há uma lacuna significativa a ser preenchida.

**PALAVRAS-CHAVE:** Roda das competências; Soft Skills; Comunicação; Criatividade

## INTRODUÇÃO

O conceito de competência refere-se à mobilização de um conjunto integrado de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem ao indivíduo desempenhar atividades de maneira eficaz em contextos específicos. Diferentemente da noção de qualificação, que se concentra em requisitos formais, a competência vai além das tarefas pré-definidas, abarcando a capacidade de adaptação a situações imprevisíveis e a criação de soluções inovadoras no ambiente de trabalho. Dessa forma, competência implica tanto o saber agir em situações de complexidade quanto a habilidade de utilizar recursos disponíveis de forma estratégica (Fleury & Fleury, 2001).

As *soft skills* referem-se a um conjunto de habilidades interpessoais e comportamentais que influenciam diretamente a maneira como os indivíduos interagem em contextos sociais e profissionais. Ao contrário das *hard skills*, que são técnicas e específicas de determinada função, as *soft skills* são mais difíceis de quantificar, mas são essenciais para a eficácia organizacional e o sucesso em um ambiente de trabalho colaborativo. A capacidade de adaptar-se a diferentes contextos e estabelecer relacionamentos interpessoais eficazes tornou-se fundamental em um mundo onde as interações humanas são cada vez mais valorizadas no ambiente corporativo (Robles, 2012).

A ferramenta conhecida como roda de competências é amplamente utilizada como um método de auto avaliação no campo do coaching, especialmente no desenvolvimento pessoal. Ela funciona como uma representação visual construída a partir de respostas a perguntas específicas, auxiliando os indivíduos a identificarem suas forças e áreas de melhoria. No coaching, essa técnica visa promover a auto liderança e a motivação, ajudando o profissional a atingir suas metas sem recorrer a atitudes autoritárias, mas sim inspirando os outros ao longo do processo (IBC COACHING, 2024).

Ainda de acordo com o (IBC COACHING, 2024) uma das grandes vantagens da roda de competências é a sua capacidade de monitorar o progresso dos indivíduos ao longo do tempo. A ferramenta permite avaliar se houve evolução ou regressão em determinados comportamentos, fornecendo feedback constante. Isso a torna uma aliada no incentivo à melhoria contínua, motivando os participantes a buscarem sempre a evolução de seus indicadores, o que resulta em benefícios tanto para o desenvolvimento pessoal quanto para a organização como um todo.

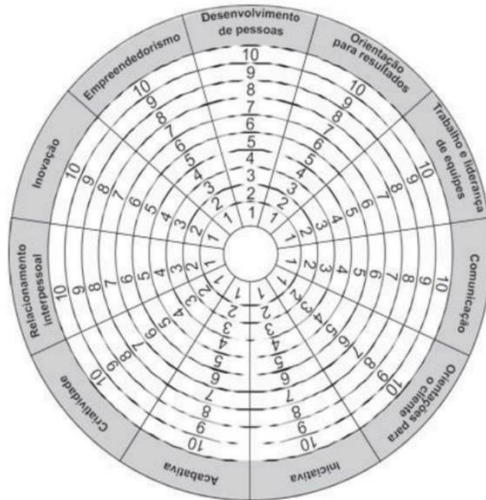
## **METODOLOGIA**

O espaço amostral foi de 60 pessoas, dentre elas, estudantes da área de tecnologia, professores e profissionais da área. Que participaram de duas oficinas onde foram aplicadas as duas ferramentas, a roda das competências e o plano pessoal de desenvolvimento de *Soft Skills*. Onde objetivou-se encontrar um resultado de quais competências estariam sendo mais necessárias para o desenvolvimento pleno.

A roda das competências foi entregue durante as oficinas, impressa em folha A4, e o preenchimento foi feito por cada participante, após a explicação teórica do tema.

Os valores das variáveis das competências foram coletados de forma objetiva, com indicadores que variam de 0 a 10, em que o valor 0 deveria ser atribuído quando a competência em questão não fosse uma competência desenvolvida e 10 quando fosse considerada completamente desenvolvida. As definições de cada uma das variáveis da roda das competências são:

- 1) Inovação - é a criação de algo novo ou a melhoria de algo existente;
- 2) Comunicação – capacidade de transmitir e receber informações de forma eficiente;
- 3) Relacionamento interpessoal – competência em ter um bom relacionamento e de qualidade com pessoas que convivem no mesmo meio;
- 4) Criatividade - capacidade de imaginar, criar, produzir ou inventar coisas novas;
- 5) Empreendedorismo - capacidade de criar, implementar e gerir novos negócios ou inovar em empresas já existentes;
- 6) Desenvolvimento de pessoas - processo contínuo que visa ao aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e atitudes, a fim de que atinjam o seu máximo potencial;
- 7) Orientação para resultados - capacidade de focar em objetivos e agir para alcançá-los, seja para um profissional, equipe ou organização;
- 8) Trabalho e liderança de equipes - capacidade de influenciar e conduzir uma equipe para que trabalhe de forma eficaz e produtiva;
- 9) Orientação para o cliente - conceito que consiste em colocar as necessidades dos clientes em primeiro lugar, em todas as decisões e ações da empresa;
- 10) Iniciativa - capacidade de começar algo sem esperar por permissão ou direção;
- 11) Acabativa - é um neologismo que significa a capacidade de terminar algo que foi iniciado ou concluir algo que foi começado por outra pessoa.



O Plano pessoal de desenvolvimento de *Soft Skills*, é uma ferramenta desenvolvida que auxiliou o resultado gerado pela roda das competências. A ferramenta foi aplicada para todos que preencheram a roda, e com isso o desenvolvimento das habilidades pôde ser mais produtivo, já ela trabalha com a definição de ações e prazos para cada competência da roda.

Ela ainda traz um espaço para a pessoa indicar sugestões de livros, filmes e cursos, que ajudarão ela a desenvolver as *Soft Skills* que segundo ela, estão com as notas mais baixas, ou seja, competências que precisam ser melhor trabalhadas para atingirem seu potencial pleno.

**PLANO PESSOAL DE DESENVOLVIMENTO DE SOFT SKILLS**

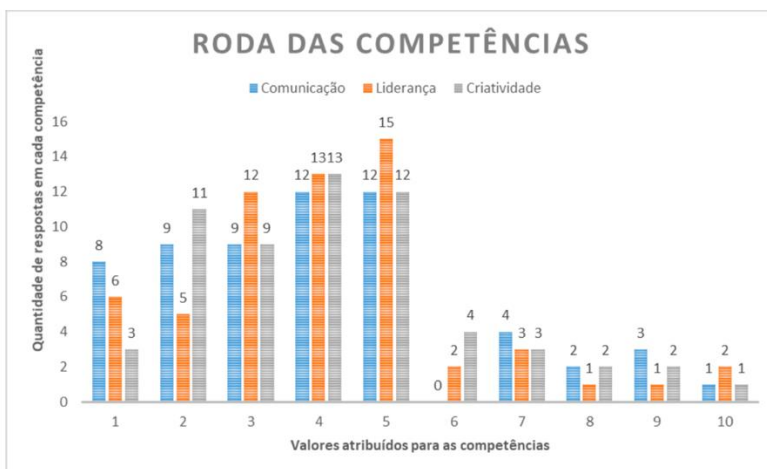
ÁREA	AÇÃO	PRAZO
LIVROS	FILMES	CURSOS

## RESULTADOS

A ferramenta 'Roda das Competências', na aplicação nas duas oficinas, abrangeu um público total de 60 participantes. Além disso, desenvolvemos uma metodologia complementar chamada 'Plano de Desenvolvimento de *Soft Skills*', com o objetivo de criar planos de ação personalizados para o aprimoramento das competências comportamentais avaliadas.

Os resultados das avaliações indicaram que as *soft skills* com os menores índices de desempenho foram 'Comunicação', 'Liderança' e 'Criatividade'. Após a aplicação da ferramenta, observamos que mais de 80% dos participantes atribuíram à competência "Comunicação" uma autoavaliação abaixo de 5, em uma escala de 0 a 10. No que se refere à competência "Liderança", 85% dos participantes também se auto avaliaram com notas de até 5. Já em relação à 'Criatividade', 80% dos avaliados deram a si mesmos uma nota de até 5, seguindo a mesma escala.

Esses dados revelam uma lacuna significativa no desenvolvimento de competências comportamentais, particularmente dentro do contexto da educação tecnológica. A baixa autopercepção em áreas críticas como comunicação, liderança e criatividade indica a necessidade urgente de investir em programas de capacitação focados no fortalecimento dessas habilidades. As empresas e instituições educacionais precisam não apenas reconhecer, mas também agir sobre a importância das *soft skills*, especialmente em um mercado de trabalho que valoriza cada vez mais a capacidade de se comunicar eficazmente, liderar com competência e inovar de forma criativa. O desenvolvimento dessas competências é fundamental para preparar profissionais mais completos e capazes de enfrentar os desafios contemporâneos.



## CONCLUSÃO

As habilidades interpessoais são fundamentais para profissionais que almejam alcançar um alto desempenho em carreiras tecnológicas. Em um ambiente cada vez mais dinâmico e colaborativo, o desenvolvimento e aprimoramento dessas competências tornam-se essenciais para enfrentar os desafios do cenário profissional contemporâneo. Através de programas de capacitação, práticas de auto aperfeiçoamento e experiências práticas, os profissionais de tecnologia podem fortalecer suas habilidades interpessoais, promovendo um desempenho mais eficaz, inovador e satisfatório.

Os dados obtidos reforçam essa necessidade, ao apontar que as competências comportamentais com as menores avaliações foram comunicação, liderança e criatividade. Isso demonstra a urgência de se investir no desenvolvimento dessas habilidades, principalmente no contexto educacional e de formação profissional, para garantir que os talentos da área tecnológica estejam preparados não apenas para a parte técnica, mas também para a gestão de equipes, resolução de problemas e inovação constante, fatores que são cada vez mais demandados no setor.

## REFERÊNCIAS

Fleury, A., & Fleury, M. T. L. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(spe), 183-196.

IBC COACHING. Análise de comportamento - teste de perfil comportamental. Instituto Brasileiro de Coaching, Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/analise-comportamento-teste-perfil-comportamental/>>. Acesso em: 15 de Agosto. 2024

Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.