



Impacto das human skills em organizações 5.0

Relatório

2023-24



Índice

- **Introdução** - página 02
- **Uma economia baseada em competências** - página 04
- **Tendências para 2024** - página 06
- **Tendências organizações e talento** - página 08
- **Desafios e Soluções** - página 11
- **Impacto das human skills nas organizações** - página 14
- **Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade** - página 21
- **Notas finais** - página 26
- **Anexo** - página 30

Introdução

Os eventos globais recentes, desde o COVID-19 à guerra na Ucrânia e ao conflito Israel-Palestina, evidenciam a vulnerabilidade das organizações e economias a influências externas. Observamos mudanças de comportamento e novas circunstâncias, desafiando as organizações a adaptarem-se.

Quando falamos de pessoas, observamos fenômenos como a "great resignation", "silence quitting" e a dificuldade em fidelizar talento.

É imperativo adotar uma abordagem inovadora para enfrentar esses desafios.

Nas organizações, a aplicação de técnicas de gestão baseadas na **resiliência, sustentabilidade e centrismo humano**, características das **organizações 5.0**, é crucial.



Introdução

Dada a importância das pessoas, a adaptação às mudanças geracionais exige a **aquisição de competências interpessoais para operar na estrutura socioeconómica única de cada organização.**

Identificar e desenvolver estas competências exige **ferramentas específicas.**

Para melhor abordar o desenvolvimento de competências socioemocionais e cognitivas avançadas, **compreender o funcionamento do cérebro é essencial.**

A eficácia de qualquer metodologia de aprendizagem requer a compreensão de que o processo é cognitivo-emocional.



Filipa Lemos Cristina

Founder & Chief Human Officer @ PowerUP



Uma economia baseada em competências

Uma economia baseada em competências

Pessoas são fundamentais nas organizações 5.0.

O sucesso requer competências desenvolvidas nas equipas. É vital garantir que todos possuem ou desenvolvam essas competências, impulsionando crescimento pessoal e organizacional.

Uma nova economia baseada em competências está a nascer.

Quem abraça esta realidade?

Destacam-se competências humanas, como colaboração e criatividade, em relatórios internacionais, evidenciando seu papel crítico.

Num futuro incerto, a aposta certa são pessoas com competências ou potencial para adaptar-se às incertezas. A diferenciação vem da preparação para os novos e desafiantes cenários.



Tendências para 2024

Tendências para 2024

- 1.** Avaliar, identificar, desenvolver as competências das pessoas e equipas, reconhecendo aquelas que já possuem, as que estão em falta e são necessárias para manter a inovação e a sustentabilidade na organização.
- 2.** Adaptar-se à Inteligência Artificial (IA), incluindo a IA generativa e a automação, compreendendo o seu papel no suporte à mudança e como podem ser benéficas nas organizações.
- 3.** Desenvolver a capacidade de liderança nos líderes atuais e futuros de forma a contribuir construtivamente para a adaptação e resiliência nas equipas.



Tendências, Organizações e o Talento

Tendências, Organizações e o Talento

Segundo o Relatório **O Futuro dos Empregos de 2023 do World Economic Forum**, prevê-se uma necessidade de **mudança de competências em 44% nos próximos 5 anos**, destacando-se a importância do desenvolvimento de competências humanas.

Quais serão as principais tendências de aprendizagem em 2024?

Esta questão oferece uma visão ampla do que esperar no próximo ano, com as "power skills" no topo das prioridades. O relatório destaca a crescente valorização de competências interpessoais e outras como pensamento analítico, criatividade, liderança e atenção aos detalhes, considerando as necessidades no mercado de trabalho.

Para avaliar competências atuais e melhorias, é crucial contar com instrumentos de medida.

Compreender como o cérebro funciona e aprende é essencial. Além do aspecto psicológico, o entendimento biológico, reconhecendo também o papel sistema límbico, é vital.

A aprendizagem eficaz vai além do cognitivo, sendo também um processo cognitivo-emocional.

Tendências, Organizações e o Talento

Em Portugal fomos perceber junto de várias organizações, quais os seus principais desafios e o que estão a fazer de novo para acompanhar as mudanças do mercado. Várias foram aquelas que nos dispensaram o seu tempo (Fujitsu, Nova SBE, L'Oreal, Visionware, Galp, Moneris, CI&T, Maze, Impact Market etc..) Damos aqui destaque a algumas delas.



Andrea Oliveira
Head of Technical Maintenance services



Joana Pita Negrão
People & Culture Executive Director



Sara Lopes da Silva
Human Relations Director



Rui Pedro Almeida
CEO & Managing Partner



Tânia Franco Marques
HR Manager EMEA



Margarida Anselmo
Partner



Desafios & Soluções

Desafios e Soluções

As organizações enfrentam desafios significativos no âmbito do talento e gestão de pessoas. Comunicar eficazmente o propósito da empresa, especialmente em setores tradicionais, torna-se crucial. **A atração de novo talento e talento jovem exige alinhamento entre ações e mensagens, valorizando de missão e o propósito.**

Adicionalmente, os candidatos estão mais informados e exigentes, destacando a importância do "salário emocional" e estratégias abrangentes de atração. **Flexibilidade, bem-estar e desenvolvimento interno** são agora **prioridades**, embora a fidelização de talento seja um desafio constante devido ao mercado global.

Além das competências técnicas, é imperativo desenvolver competências interpessoais.

As organizações focadas em encontrar soluções, têm desenvolvido estratégias como:

- **Ênfase em aprendizagem/desenvolvimento contínuo em diversas áreas**
- **Adaptação a novos modelos de trabalho: híbrido/remoto**
- **Valorização do know-how das equipas multigeracionais**
- **Cada vez mais ênfase em DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão)**

Impacto das Human Skills nas organizações

O que são as Power skills?

Anteriormente designadas de soft skills, estas competências podem ainda designar-se por power skills.

Os termos hard skills e soft skills apareceram no início dos anos 70 em manuais de formação das forças armadas americanas. O objetivo era humanizar os militares, fazendo com que eles prestassem serviço com foco no cidadão, fossem mais maleáveis e promovessem uma gestão mais agradável.

Transpondo para organizações e apesar de hoje em dia, sabermos que a importância de ambas as competências é crucial, durante muitos anos as hard skills foram consideradas as únicas importantes e as soft skills opcionais.

De acordo com relatórios do World Economic Forum e McKinsey, a importância das power skills ou soft skills já chegou. Aliás estes relatórios referem que as **competências cognitivo avançadas e sócio-emocionais, tais como a empatia, a colaboração, a criatividade, a comunicação, e o pensamento crítico vão fazer a diferença para pessoas e organizações.**

Segundo o relatório do World Economic Forum de 2023 , prevê-se uma necessidade de mudança de competências em 44% nos próximos 5 anos, destacando-se a importância do desenvolvimento de competências interpessoais.

“Desenvolver as nossas **power skills**, não nos torna apenas em **profissionais mais eficazes**, mas também contribui para um estado mais profundo de satisfação e plenitude em todas as áreas da nossa vida, tornando-nos **mais produtivos, mais felizes**, e sem dúvida, **melhores pessoas.**”



**Andrea
Oliveira**

*Head of Technical
Maintenance services*

FUJITSU

Impacto das power skills nas organizações

De acordo com as empresas entrevistadas algumas das power skills mais relevantes são:

Pensamento
Crítico

Comunicação

Flexibilidade
Mental

Empatia

Colaboração

Impacto das power skills nas organizações

Para todas as empresas entrevistadas, as human skills deixaram de ser um “nice to have” e passam a ser um **“must have”**.



Para todas as empresas entrevistadas, o desenvolvimento das pessoas deve estar ligado aos **objectivos estratégicos**. Para isso existe:

- **Alinhamento estratégico (por exemplo através de OKRs) entre objectivos organizacionais e desenvolvimento das pessoas**
- **Adoção de estratégias human-centered com ênfase em pessoas e diversidade, promovendo inclusão e bem estar**



Impacto das power skills nas organizações

Quisámos perceber qual o impacto de não possuírem estas human skills desenvolvidas.

As respostas foram claras:

- Redução da produtividade
- Ambiente organizacional de menor qualidade
- Desmotivação e turnover das pessoas
- Redução na capacidade de crescimento e inovação
- Impacto negativo no negócio
- Impacto na sustentabilidade da empresa



Como e quando medem as power skills?

As organizações entrevistadas utilizam diferentes tipos de ferramentas para medir as competências humanas nos seus colaboradores.

São utilizadas ferramentas que avaliam comportamentos, avaliações 360°, percepção etc..

Dependendo da organização, **medem as power skills nas suas organizações em diferentes momentos:**

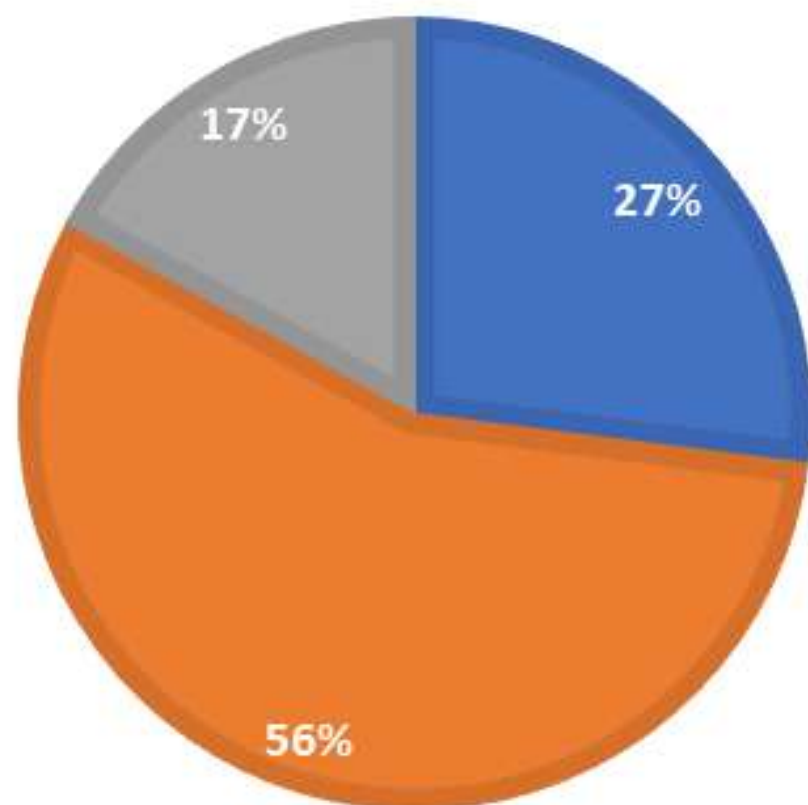
- Entrevistas de recrutamento
- Onboarding
- Durante processos de formação/capacitação
- Durante momentos de avaliação no decorrer do ano
- Offboarding

Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade

Inclusão, Diversidade e Sustentabilidade

INCLUSÃO E DIVERSIDADE GERACIONAL

■ < 30 anos ■ 30-50 anos ■ > 50 anos



Hoje em dia cada vez mais os colaboradores dão uma importância grande a políticas DEI; funcionando por isso como um factor de atração e fidelização de talento.

Existe uma diversidade e inclusão geracional nas empresas entrevistadas com diferentes gerações trabalhando em conjunto

As organizações possuem um conhecimento sobre quais as necessidades das diferentes gerações, adaptando estratégias de inclusão às mesmas.

Inclusão, Diversidade e Sustentabilidade

Os pontos comuns tornaram-se mais visíveis especialmente após o período COVID.

O que querem as diferentes gerações?	Pontos Comuns	Pontos Diferentes
Geração Boomer (1945 e 1964)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Importância de segurança psicológica, propósito, flexibilidade, cultura e respeito. ○ Tendência para trabalho híbrido. ○ Crescente valorização de propósito e bem-estar ○ Reconhecimento da necessidade de aprendizagem mútua entre gerações. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorização de relações interpessoais
Geração X (1965-1980)		<ul style="list-style-type: none"> • Valoriza estabilidade de emprego. • Transformação de perspectiva laboral após a pandemia.
Geração Y (1981 e 1996)		<ul style="list-style-type: none"> • Procuram desafios profissionais • Valoriza benefícios além do salário • Procura empresas com status no mercado • Preocupam-se com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal
Geração Z (1997 e 2010)		<ul style="list-style-type: none"> • Procuram desafios e propósito constantes • Foco na sustentabilidade ambiental • Exigente quanto ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. • Modelos híbridos de trabalho ou remoto como forma de trabalhar

“A **inclusão e diversidade** são cruciais no desenvolvimento pessoal e na **sustentabilidade organizacional**. A diversidade estimula **criatividade**; os ambientes inclusivos fortalecem **pertença, compromisso e bem-estar**, impulsionando a **produtividade**; e equipas diversas **adaptam-se melhor às mudanças do mercado.**”



Joana Pita Negrão

People & Culture
Executive Director

NOVA

NOVA SCHOOL OF
BUSINESS & ECONOMICS

Inclusão, Diversidade e Sustentabilidade

Para desenvolver uma **verdadeira colaboração inter-geracional** as organizações promovem diferentes tipos de estratégias:

- **Parcerias:** Programas de buddy's, shadowing e/ou mentoria
- **Escuta Ativa:**
 - Fóruns de discussão e workshops
 - Incentivo à contribuição de ideias e sugestões de todas as gerações
- **Auto-reflexão e comunicação:** Ênfase na importância de parar, observar e comunicar
- **Colaboração & Empatia:** Ênfase em eventos presenciais para promover conexão humana
- **Aprendizagem ao longo da vida:** Estratégias de comunicação e feedback com mindset de crescimento.

Notas finais

Notas Finais

- As organizações consideram um **must have** a existência de **power skills** nos seus colaboradores
- As organizações compreendem o **impacto** que a ausência das **power skills** pode trazer para a organização:
 - Redução da Produtividade
 - Ambiente Organizacional de menor qualidade
 - Desmotivação e Turnover das pessoas
 - Impacto Negativo no Negócio
- Ainda não utilizam ferramentas específicas para medir as power skills ou a sua evolução
- Acreditam que o **desenvolvimento das pessoas** nas organizações deve estar ligado **aos objectivos estratégicos bem como ao S do ESG**, contribuindo assim para o **bem estar das pessoas e sustentabilidade das organizações**



Sobre a PowerUP

Sobre a PowerUP

A nossa missão é capacitar pessoas dentro das organizações para aproveitarem todo o seu potencial humano.

Estamos empenhados em ajudar a descobrir e ampliar os seus pontos fortes únicos, ao mesmo tempo que aceleramos o desenvolvimento de cinco competências humanas essenciais:

- Empatia,
- Colaboração,
- Pensamento Crítico,
- Criatividade e
- Comunicação.

Acreditamos na co-criação de soluções para responder a necessidades personalizadas.

Compreendemos que cada pessoa, equipa e organização possui um conjunto distinto de talentos e desafios. A nossa metodologia envolve um diagnóstico personalizado dos pontos fortes e das áreas de crescimento de cada indivíduo, seguido de planos para a ativação das competências humanas.

Sobre a PowerUP

A ciência faz parte do nosso ADN.

Utilizamos um algoritmo especializado para medir o crescimento das competências humanas. Esta abordagem orientada por dados permite-nos acompanhar o progresso que envolve metodologias como a neuroaprendizagem e a aprendizagem ativa. Esta abordagem dinâmica garante um desenvolvimento rápido das competências, permitindo que os indivíduos e as organizações façam melhorias tangíveis.

O nosso objetivo é criar um impacto significativo no mundo, libertando o potencial latente nos indivíduos e nas organizações.

Reconhecemos que muitos dos desafios atuais, quer sejam individuais, de equipas ou de empresas inteiras, têm um lado humano. A nossa abordagem baseada na ciência permite-nos compreender e resolver estes desafios de forma eficaz.

Ajudamos pessoas e organizações a trilharem um caminho cada vez mais sustentável.

Metodologia

Este relatório foi construído com base em entrevistas feitas a várias organizações de diferentes segmentos do mercado Português.

O objectivo foi conhecer a visão e experiência destas organizações no que diz respeito a:

- Desafios e Soluções para talento
- Impacto das power skills no dia a dia das organizações
- Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade

Cada entrevista contou com 14 perguntas feitas através do questionpro. Foi realizado em formato online e presencial, num âmbito de entrevista 1:1 com cada representante de cada empresa entrevistada. Os resultados foram analisados após extração dos dados do questionpro, considerando o feedback de todos, e analisando as respostas de forma global.

Fontes Consultadas

Para além da informação resultante da análise das respostas das organizações, foram consultadas as seguintes fontes:

- Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. Polakova M *et al.*, Heliyon 2023
- Labor Market Soft Skills in the Context of Digitalization of the Economy. Schislyaeva ER *et al.*, Social Sciences 2022
- Saiba quais as 10 tendências para a IA em 2024 e prepare-se. Forbes 2023
- 2024 Udemy Global Learning & Skills Trends Report
- Top 10 Learning Trends in 2024 to Focus on While Upskilling, Emeritus Blog
- The Future of Jobs Report 2023, World Economic Forum 2023
- Defining the skills citizens will need in the future world of work, McKinsey & Company 2021

Invista no seu talento hoje

Torne a sua organização sustentável

Let's PowerUP together, shall we?



hello@power-up.pt



<https://calendly.com/powerskilling/30min>



<https://www.linkedin.com/company/poweruppeople/>



www.power-up.pt