

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

 Cursoslivres



Conceito e Definição de Competências Profissionais

O conceito de competências profissionais tem sido amplamente discutido no âmbito da gestão de pessoas, da educação e do desenvolvimento de carreiras. Trata-se de um termo que se popularizou especialmente a partir das últimas décadas do século XX, com a crescente complexidade das demandas do mercado de trabalho e a necessidade de alinhar o desempenho dos profissionais às estratégias organizacionais.

De forma geral, as competências profissionais podem ser compreendidas como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que um indivíduo mobiliza para desempenhar suas atividades de maneira eficaz e com qualidade. Segundo Fleury e Fleury (2001), competência é a capacidade de agir de maneira responsável e reconhecida, que implica mobilizar, integrar e transferir conhecimentos, recursos e habilidades para resolver problemas complexos em contextos específicos. Nesse sentido, a competência vai além do simples acúmulo de conhecimentos ou da execução de tarefas específicas, envolvendo a capacidade de articular diferentes saberes e aplicá-los de forma estratégica para alcançar resultados.

Complementando essa perspectiva, Zarifian (2001) enfatiza que competência é um saber agir responsável e reconhecido, o que significa não apenas fazer, mas também compreender o impacto de suas ações no contexto em que está inserido. Esse conceito amplia a ideia tradicional de competência como apenas “saber fazer” para um entendimento mais amplo, que inclui a autonomia, a capacidade de tomar decisões e a compreensão das consequências de suas ações.

No campo da gestão de pessoas, o conceito de competência também se vincula à noção de desempenho e à entrega de resultados. Para Dutra (2016), competência é a entrega de resultados a partir de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, sendo avaliada pela capacidade de atingir os objetivos estabelecidos. Assim, um profissional competente não é apenas aquele que possui conhecimento técnico, mas também aquele que

sabe aplicá-lo de forma eficaz, adaptando-se às diferentes situações e contribuindo para os resultados da organização.

Além disso, o conceito de competências profissionais está intrinsecamente relacionado à empregabilidade e à capacidade de adaptação dos trabalhadores. No mundo contemporâneo, caracterizado por rápidas mudanças tecnológicas, competitividade e globalização, as organizações buscam profissionais que não apenas dominem suas funções técnicas, mas que também sejam capazes de aprender continuamente, resolver problemas de forma criativa, trabalhar em equipe e se comunicar de maneira assertiva. Isso reflete a importância das chamadas competências comportamentais, ou soft skills, que incluem aspectos como liderança, empatia, resiliência e capacidade de negociação (Chiavenato, 2014).

Outro ponto importante na definição de competências profissionais é a distinção entre competência individual e competência organizacional. Enquanto a competência individual diz respeito à capacidade de cada profissional, a competência organizacional refere-se ao conjunto de competências existentes em uma empresa, que, de forma integrada, permite o alcance dos objetivos estratégicos (Prahalad e Hamel, 1990). Essa integração é essencial para que as competências individuais sejam efetivamente aplicadas em prol do desempenho coletivo.

Em síntese, as competências profissionais não podem ser compreendidas como algo fixo ou imutável, mas como um processo dinâmico de aprendizado e aprimoramento. Elas são desenvolvidas ao longo do tempo, a partir da combinação entre formação acadêmica, experiências profissionais, interações sociais e reflexões pessoais. Assim, investir no desenvolvimento de competências é fundamental para a construção de uma carreira sustentável e para a adaptação às constantes transformações do mundo do trabalho.

Conclui-se, portanto, que as competências profissionais representam um elemento central para o sucesso individual e organizacional, exigindo um compromisso constante com o aprendizado, a atualização de conhecimentos e o aprimoramento de habilidades e atitudes. Desenvolver competências não

é apenas uma necessidade do mercado, mas uma exigência para o crescimento pessoal e a realização profissional.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2016.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso Carlos Correa. *Construindo o conceito de competência*. Revista de Administração Contemporânea, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, Gary. *The Core Competence of the Corporation*. Harvard Business Review, v. 68, n. 3, p. 79-91, 1990.

ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.



Diferença entre Habilidades, Conhecimentos e Atitudes

No contexto do desenvolvimento profissional e da gestão de pessoas, é essencial compreender as diferenças entre habilidades, conhecimentos e atitudes, pois cada um desses elementos desempenha um papel distinto, mas interdependente, no desempenho das atividades profissionais. A compreensão clara desses conceitos permite não apenas o aprimoramento individual, mas também o alinhamento das competências dos profissionais às necessidades organizacionais.

O **conhecimento** refere-se ao domínio de informações, teorias, conceitos e fatos adquiridos ao longo do tempo, seja por meio de estudo formal, como cursos e formações acadêmicas, seja por meio de experiências informais, como leitura, pesquisa e convivência social. Segundo Chiavenato (2014), o conhecimento é o saber teórico, o acúmulo de informações que uma pessoa possui sobre determinado assunto ou área de atuação. Por exemplo, conhecer as normas de segurança no trabalho ou as técnicas de marketing digital representa um tipo de conhecimento que pode ser adquirido por estudo e aprendizado.

Por sua vez, as **habilidades** correspondem à capacidade prática de aplicar o conhecimento para resolver problemas e realizar tarefas de maneira eficaz. Habilidades são aprendidas por meio de experiências, treinamentos, práticas repetidas e interação com o ambiente de trabalho. Para Fleury e Fleury (2001), habilidade é a capacidade de transformar o conhecimento em ação, ou seja, o saber-fazer. Um profissional pode ter conhecimento sobre técnicas de vendas, mas precisa desenvolver habilidades como a comunicação clara, a negociação e a argumentação para aplicar esse conhecimento de forma produtiva.

Já as **atitudes** dizem respeito aos comportamentos, valores, crenças e predisposições que influenciam a forma como uma pessoa age diante das situações. São os aspectos subjetivos e emocionais que determinam o “querer fazer”. Segundo Marras (2011), a atitude reflete o interesse, a motivação e o

compromisso que um profissional demonstra em relação às suas responsabilidades. Por exemplo, uma pessoa pode ter o conhecimento necessário e as habilidades para realizar um trabalho, mas se não tiver a atitude correta – como proatividade, ética, respeito às normas e disposição para colaborar com a equipe –, o desempenho será prejudicado.

A tríade **conhecimentos, habilidades e atitudes** (conhecida como CHA) forma a base para o conceito de competência profissional. Enquanto o conhecimento representa o saber, a habilidade corresponde ao saber fazer, e a atitude indica o querer fazer. Esses elementos não são independentes: eles se complementam e interagem de forma a permitir que o profissional atue de maneira eficaz e com qualidade. Um indivíduo com alto nível de conhecimento, mas sem habilidades práticas, pode ter dificuldades para transformar teoria em ação; da mesma forma, alguém habilidoso, mas sem a atitude certa, pode comprometer o trabalho em equipe e o ambiente organizacional.

Além disso, é importante ressaltar que tanto as habilidades quanto as atitudes podem ser desenvolvidas e aprimoradas ao longo da vida profissional. O conhecimento, por sua vez, também exige atualização constante, especialmente em um mundo em transformação, onde o surgimento de novas tecnologias e demandas impacta diretamente as práticas profissionais.

No ambiente organizacional, compreender as diferenças entre esses conceitos é fundamental para o planejamento de treinamentos, avaliações de desempenho e desenvolvimento de talentos. Empresas que investem no aprimoramento do conhecimento técnico de seus colaboradores, mas também estimulam o desenvolvimento de habilidades práticas e atitudes positivas, tendem a alcançar melhores resultados e promover um clima organizacional mais saudável e produtivo.

Em resumo, a principal diferença entre habilidades, conhecimentos e atitudes está na natureza de cada um:

- **Conhecimento:** é o saber teórico, o aprendizado adquirido;
- **Habilidade:** é a aplicação prática do conhecimento, o saber-fazer;
- **Atitude:** é o comportamento, a motivação e a predisposição para agir de maneira adequada, o querer fazer.

O desenvolvimento de competências profissionais exige, portanto, um equilíbrio entre esses três elementos, permitindo que o indivíduo não apenas saiba, mas também saiba fazer e queira fazer.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso Carlos Correa. *Construindo o conceito de competência*. Revista de Administração Contemporânea, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SPENCER, Lyle M.; SPENCER, Signe M. *Competence at Work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, 1993.

A Importância das Competências no Mercado de Trabalho

As transformações no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas, impulsionadas pelo avanço tecnológico, pela globalização e pelas novas demandas sociais, têm tornado cada vez mais evidente a importância das competências para o sucesso profissional e organizacional. Em um cenário dinâmico e competitivo, não basta aos profissionais dominar conhecimentos técnicos específicos: é preciso desenvolver um conjunto amplo de competências que permitam adaptar-se às mudanças, solucionar problemas complexos e atuar de forma eficaz em diferentes contextos.

As **competências** podem ser entendidas como a integração de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem a um indivíduo desempenhar tarefas e solucionar problemas de maneira eficaz. Segundo Fleury e Fleury (2001), a competência é a capacidade de mobilizar e articular diferentes saberes para responder a situações profissionais de forma responsável e reconhecida. Isso significa que o simples acúmulo de informações ou a execução automática de tarefas não caracteriza competência, mas sim a habilidade de transformar conhecimento em ação relevante no contexto em que se está inserido.

No mercado de trabalho contemporâneo, as competências assumem papel estratégico tanto para os profissionais quanto para as organizações. Para o profissional, o desenvolvimento de competências amplia sua **empregabilidade**, ou seja, sua capacidade de se manter competitivo e relevante diante das constantes mudanças do ambiente de trabalho. Conforme destaca Chiavenato (2014), profissionais que investem em seu aprendizado contínuo, desenvolvendo competências técnicas (hard skills) e comportamentais (soft skills), têm mais chances de progredir na carreira, conquistar melhores oportunidades e se adaptar às exigências de um mercado cada vez mais volátil.

Entre as competências técnicas, podemos citar o domínio de ferramentas específicas, conhecimentos de idiomas, habilidades com tecnologias

emergentes e expertise em áreas especializadas. Já as competências comportamentais envolvem aspectos como comunicação eficaz, trabalho em equipe, liderança, resiliência, proatividade e inteligência emocional — habilidades cada vez mais valorizadas pelas empresas, pois são essenciais para o desempenho em ambientes colaborativos e de alta pressão.

Do ponto de vista das organizações, a importância das competências está relacionada à capacidade de inovação, à qualidade dos serviços prestados e à sustentabilidade dos negócios. Segundo Dutra (2016), empresas competitivas são aquelas que conseguem alinhar as competências de seus colaboradores aos seus objetivos estratégicos. Assim, identificar, desenvolver e reter talentos com as competências certas é um diferencial para alcançar melhores resultados e se destacar no mercado.

Além disso, a importância das competências também se manifesta na necessidade de **aprendizagem contínua**. O conceito de “lifelong learning”, ou aprendizado ao longo da vida, tornou-se um pilar essencial para os profissionais modernos, que precisam atualizar suas competências constantemente para acompanhar as mudanças tecnológicas e as novas demandas do mercado. Nesse sentido, a competência de aprender a aprender é considerada uma das mais relevantes, pois possibilita o desenvolvimento de outras competências e a adaptação a novos cenários (Delors, 1998).

Outro aspecto fundamental é que as competências contribuem para o fortalecimento da cultura organizacional e para a criação de um ambiente de trabalho colaborativo e inovador. Profissionais competentes não apenas executam suas tarefas com qualidade, mas também inspiram colegas, promovem boas práticas e contribuem para o crescimento coletivo da empresa.

Em síntese, a importância das competências no mercado de trabalho pode ser compreendida em diferentes dimensões:

- Para o **profissional**, representam o alicerce para o desenvolvimento da carreira, a empregabilidade e a realização pessoal;
- Para a **organização**, são um diferencial competitivo, que impacta diretamente os resultados, a inovação e a sustentabilidade do negócio;
- Para a **sociedade**, contribuem para o avanço econômico, a geração de soluções inovadoras e o bem-estar coletivo.

Portanto, investir no desenvolvimento de competências é essencial para enfrentar os desafios do mundo contemporâneo, seja em nível individual ou organizacional. Profissionais conscientes dessa necessidade estão mais preparados para atuar em um mercado cada vez mais exigente, dinâmico e interconectado.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DELORS, Jacques et al. *Educação: um tesouro a descobrir*. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. Brasília: UNESCO, 1998.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2016.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso Carlos Correa. *Construindo o conceito de competência*. Revista de Administração Contemporânea, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001.

SPENCER, Lyle M.; SPENCER, Signe M. *Competence at Work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, 1993.

Competências Técnicas, Comportamentais e Organizacionais

O desenvolvimento de competências profissionais é um elemento essencial para o sucesso individual e para o alcance dos objetivos estratégicos das organizações. Entre os diferentes tipos de competências, destacam-se as competências técnicas, comportamentais e organizacionais, cada uma com um papel específico no desempenho das atividades profissionais e na criação de valor para as empresas. A compreensão clara dessas categorias é fundamental para orientar processos de desenvolvimento pessoal, seleção de talentos e gestão de equipes de alto desempenho.

As **competências técnicas** estão relacionadas ao domínio de conhecimentos e habilidades específicas, adquiridos por meio de formação acadêmica, treinamentos e experiências práticas. São aquelas diretamente ligadas à execução das atividades profissionais, como o uso de ferramentas, equipamentos, softwares, procedimentos e metodologias específicas de uma área de atuação. Por exemplo, o conhecimento de técnicas de soldagem para um técnico em metalurgia, o domínio de linguagens de programação para um desenvolvedor de software ou a aplicação de normas contábeis para um contador são exemplos de competências técnicas (Chiavenato, 2014). Essas competências são frequentemente desenvolvidas em cursos de formação, treinamentos e no próprio ambiente de trabalho, sendo fundamentais para garantir a qualidade e a precisão dos serviços prestados.

As **competências comportamentais**, também chamadas de soft skills, referem-se aos aspectos subjetivos e relacionais do desempenho profissional. Incluem a capacidade de se comunicar de forma eficaz, trabalhar em equipe, gerenciar conflitos, demonstrar empatia, exercer liderança, lidar com pressão e ter resiliência frente a adversidades. Fleury e Fleury (2001) ressaltam que as competências comportamentais estão diretamente ligadas às atitudes e aos valores dos indivíduos, influenciando o modo como eles se relacionam com colegas, superiores, clientes e parceiros. Em um mundo profissional cada vez mais dinâmico e colaborativo, essas competências são altamente valorizadas, pois impactam a qualidade do trabalho em equipe, a satisfação dos clientes e a capacidade de adaptação a novos desafios.

Já as **competências organizacionais** são aquelas que se referem à capacidade da empresa como um todo de mobilizar e integrar os recursos, processos e talentos disponíveis para atingir seus objetivos estratégicos. Segundo Prahalad e Hamel (1990), as competências organizacionais são formadas pelo conjunto de competências individuais que, de maneira integrada e alinhada, conferem à organização uma vantagem competitiva no mercado. Exemplos incluem a capacidade de inovação, o foco no cliente, a cultura de melhoria contínua, a agilidade nos processos e a gestão do conhecimento. Essas competências transcendem o nível individual, pois dependem da interação entre diferentes áreas, da estrutura organizacional e da cultura corporativa.

O desenvolvimento das competências técnicas, comportamentais e organizacionais não ocorre de maneira isolada, mas de forma integrada e interdependente. Profissionais que dominam competências técnicas precisam, cada vez mais, de competências comportamentais para se destacar, uma vez que o conhecimento técnico por si só não garante o sucesso no ambiente de trabalho. Da mesma forma, as organizações precisam criar estratégias para alinhar e potencializar essas competências individuais, transformando-as em resultados concretos e sustentáveis.

No contexto atual, marcado por mudanças rápidas e exigências complexas, o equilíbrio entre essas três dimensões torna-se fundamental. Profissionais que desejam se destacar precisam investir no aprimoramento constante das competências técnicas, estar atentos ao desenvolvimento de habilidades comportamentais e entender como sua atuação contribui para as competências organizacionais. Por outro lado, as empresas que reconhecem essa interdependência tendem a construir ambientes mais colaborativos, inovadores e produtivos.

Em síntese, compreender as diferenças entre competências técnicas, comportamentais e organizacionais é essencial para o crescimento profissional e para a sustentabilidade dos negócios. As competências técnicas garantem a execução das tarefas; as comportamentais favorecem o relacionamento interpessoal e a adaptabilidade; e as organizacionais consolidam a capacidade da empresa de competir no mercado e inovar continuamente. O desafio está em promover o desenvolvimento contínuo

dessas competências, de forma integrada, a fim de criar profissionais preparados e organizações resilientes.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso Carlos Correa. *Construindo o conceito de competência*. Revista de Administração Contemporânea, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, Gary. *The Core Competence of the Corporation*. Harvard Business Review, v. 68, n. 3, p. 79-91, 1990.

SPENCER, Lyle M.; SPENCER, Signe M. *Competence at Work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, 1993.



Exemplos de Competências Mais Valorizadas Atualmente

No cenário atual, marcado pela transformação digital, mudanças econômicas globais e novas formas de organização do trabalho, as competências profissionais mais valorizadas têm se adaptado às exigências de um mercado cada vez mais dinâmico, competitivo e orientado para resultados. O perfil do profissional moderno vai além da excelência técnica, exigindo a integração de habilidades interpessoais, emocionais e estratégicas para lidar com a complexidade e a incerteza que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo.

Entre as **competências técnicas** mais valorizadas, destaca-se o domínio de tecnologias emergentes. Profissionais que possuem conhecimentos em áreas como inteligência artificial, ciência de dados, programação, análise de big data, computação em nuvem, automação de processos e segurança da informação são cada vez mais demandados por empresas de todos os setores. Segundo o relatório *Future of Jobs* do Fórum Econômico Mundial (2020), habilidades digitais avançadas são consideradas essenciais para os próximos anos, especialmente devido à crescente automação e à digitalização das operações. Além disso, a capacidade de aprender novas tecnologias de forma autônoma e ágil também é uma competência técnica fundamental, dada a velocidade das inovações no mercado.

No campo das **competências comportamentais** (soft skills), a **comunicação eficaz** continua sendo uma das mais requisitadas. Saber se expressar de maneira clara, assertiva e empática, tanto oralmente quanto por escrito, é fundamental para garantir a eficiência das equipes e evitar conflitos desnecessários. A **inteligência emocional**, que envolve o reconhecimento e a gestão das próprias emoções, bem como a compreensão das emoções alheias, também é considerada uma competência indispensável no ambiente de trabalho. Goleman (1995) popularizou o conceito, destacando que profissionais emocionalmente inteligentes tendem a ser mais resilientes, colaborativos e capazes de lidar com situações de pressão.

A **resolução de problemas complexos** e o **pensamento crítico** também figuram entre as competências comportamentais mais relevantes. Em um mundo onde mudanças ocorrem de maneira acelerada, é necessário ter a capacidade de analisar situações de forma crítica, identificar problemas, pensar em soluções criativas e tomar decisões embasadas em dados e evidências. Profissionais que conseguem transformar desafios em oportunidades se destacam em seus ambientes de trabalho.

Outra competência cada vez mais valorizada é a **flexibilidade e adaptabilidade**. A capacidade de se adaptar a novas situações, lidar com mudanças de rotina e aprender constantemente é crucial, especialmente em um contexto de trabalho remoto, equipes multiculturais e inovações disruptivas. Essa adaptabilidade está diretamente relacionada ao conceito de aprendizagem contínua (lifelong learning), que implica buscar o desenvolvimento pessoal e profissional ao longo de toda a carreira (Delors, 1998).

Além disso, a **capacidade de trabalhar em equipe** e a **liderança colaborativa** são competências comportamentais essenciais. Empresas buscam profissionais que saibam colaborar, compartilhar conhecimentos, escutar ativamente e contribuir para o crescimento coletivo. A liderança, por sua vez, deixou de ser baseada apenas em autoridade hierárquica e passou a valorizar o engajamento, o apoio ao time, o desenvolvimento de talentos e a construção de um ambiente de confiança e inclusão.

Por fim, no nível das **competências organizacionais**, destaca-se a **orientação para resultados**. Profissionais que entendem os objetivos estratégicos da empresa e alinham suas ações para alcançá-los são vistos como parceiros essenciais para o sucesso do negócio. A **foco no cliente** também é uma competência estratégica, pois a compreensão das necessidades do público-alvo e a busca por soluções inovadoras e de qualidade são fundamentais para manter a competitividade no mercado.

Em resumo, entre as competências mais valorizadas no mercado de trabalho atual, destacam-se:

- **Técnicas:** domínio de tecnologias digitais, análise de dados, segurança da informação e capacidade de aprender novas ferramentas.
- **Comportamentais:** comunicação eficaz, inteligência emocional, pensamento crítico, adaptabilidade, trabalho em equipe e liderança colaborativa.
- **Organizacionais:** orientação para resultados, foco no cliente e visão estratégica.

Essas competências não são estáticas; elas evoluem conforme as transformações do mercado e as demandas das organizações. Por isso, investir no desenvolvimento contínuo dessas habilidades é fundamental para a construção de uma carreira sólida e para a contribuição efetiva nas empresas em que se atua.

Referências

DELORS, Jacques et al. *Educação: um tesouro a descobrir*. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. Brasília: UNESCO, 1998.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *The Future of Jobs Report 2020*. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>. Acesso em: 29 mai. 2024.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso Carlos Correa. *Construindo o conceito de competência*. Revista de Administração Contemporânea, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001.

GOLEMAN, Daniel. *Inteligência Emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

SPENCER, Lyle M.; SPENCER, Signe M. *Competence at Work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, 1993.

Reflexão: Qual a sua Competência Mais Forte?

No ambiente profissional contemporâneo, caracterizado por rápidas transformações tecnológicas, globalização e constante evolução das demandas do mercado, refletir sobre as próprias competências torna-se uma prática fundamental para o desenvolvimento pessoal e o planejamento de carreira. A pergunta "Qual a sua competência mais forte?" é um convite à reflexão profunda sobre quais são os atributos, conhecimentos, habilidades e atitudes que diferenciam um profissional no ambiente de trabalho e que podem ser considerados seu maior diferencial competitivo.

Segundo Fleury e Fleury (2001), competência é a capacidade de mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes para agir de forma eficaz e responsável em situações diversas, gerando resultados de valor para o indivíduo e para a organização. Portanto, identificar a competência mais forte é um exercício que exige análise crítica, autoconhecimento e percepção do próprio impacto nas atividades profissionais.

Essa reflexão começa com o entendimento de que cada pessoa desenvolve, ao longo da vida, um conjunto único de competências, moldado por sua formação acadêmica, experiências profissionais, características pessoais e valores. Por exemplo, um profissional pode ter como competência mais forte a capacidade de liderança, demonstrada pela habilidade de influenciar positivamente os colegas, engajar equipes e inspirar resultados. Outro pode destacar a comunicação eficaz, essencial para transmitir ideias com clareza, construir relacionamentos e resolver conflitos.

No entanto, é importante diferenciar competências técnicas, comportamentais e organizacionais nesse processo de reflexão. As competências técnicas dizem respeito ao conhecimento específico em determinada área, como o domínio de ferramentas de design, programação de sistemas ou conhecimento em gestão financeira. Já as competências comportamentais, também chamadas de soft skills, envolvem aspectos como empatia, resiliência, proatividade, pensamento crítico e capacidade de trabalhar em equipe. Por fim, as competências organizacionais refletem a

capacidade de alinhar o trabalho individual aos objetivos estratégicos da empresa, contribuindo para o desempenho coletivo.

Dutra (2016) destaca que a identificação da competência mais forte pode ser feita a partir da análise de situações em que o profissional obteve destaque ou reconhecimento, seja por colegas, líderes ou clientes. Perguntas como "Em que momentos eu me senti mais realizado no trabalho?", "Quais atividades eu desempenho com facilidade e qualidade?", ou "O que os outros reconhecem como meu ponto forte?" são guias importantes para essa reflexão.

Além disso, é necessário considerar que a competência mais forte pode mudar ao longo do tempo, à medida que novas experiências são vivenciadas e novos aprendizados são incorporados. Por isso, a reflexão deve ser contínua, acompanhando as mudanças no mercado e as próprias aspirações pessoais. O conceito de aprendizado contínuo (lifelong learning), destacado por Delors (1998), reforça a ideia de que o desenvolvimento de competências é um processo dinâmico, e não um ponto de chegada fixo.

Reconhecer a competência mais forte é fundamental para o planejamento de carreira, pois permite que o profissional valorize suas qualidades, identifique oportunidades de crescimento e direcione seus esforços para áreas em que pode gerar mais impacto. Além disso, essa consciência favorece o desenvolvimento de um diferencial competitivo no mercado de trabalho, tornando-se uma vantagem em processos seletivos, promoções e projetos estratégicos.

Por outro lado, a reflexão também ajuda a identificar competências que precisam ser aprimoradas. A análise das próprias limitações e pontos de melhoria é igualmente importante, pois permite traçar planos de ação para o desenvolvimento pessoal e profissional, como cursos, treinamentos, mentorias ou projetos desafiadores.

Em resumo, responder à pergunta "Qual a sua competência mais forte?" é mais do que identificar uma habilidade isolada: é compreender o próprio

papel no ambiente de trabalho, reconhecer o impacto das próprias ações e alinhar talentos individuais aos objetivos coletivos. Essa reflexão é um exercício contínuo, que exige autoconhecimento, humildade para aprender e disposição para evoluir. Ao conhecer e potencializar suas competências, o profissional se torna protagonista de sua trajetória e contribui de forma significativa para o sucesso das organizações em que atua.

Referências

DELORS, Jacques et al. *Educação: um tesouro a descobrir*. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. Brasília: UNESCO, 1998.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2016.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso Carlos Correa. *Construindo o conceito de competência*. Revista de Administração Contemporânea, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001.

SPENCER, Lyle M.; SPENCER, Signe M. *Competence at Work: models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, 1993.