

formação como fator de competitividade

Num mundo em constante mudança, onde a globalização e a digitalização ditam o ritmo, a competitividade é a chave para o sucesso. No contexto empresarial, essa competitividade traduz-se na capacidade de se destacar no mercado. Para tal, é fundamental que as empresas estejam dotadas com recursos humanos que possuam as competências e conhecimentos necessários para enfrentar os desafios do mercado globalizado, impulsionando a inovação, a produtividade e a eficiência das organizações em que se inserem.

Paulo Peixoto
Diretor Região Norte
ATEC – Academia de Formação

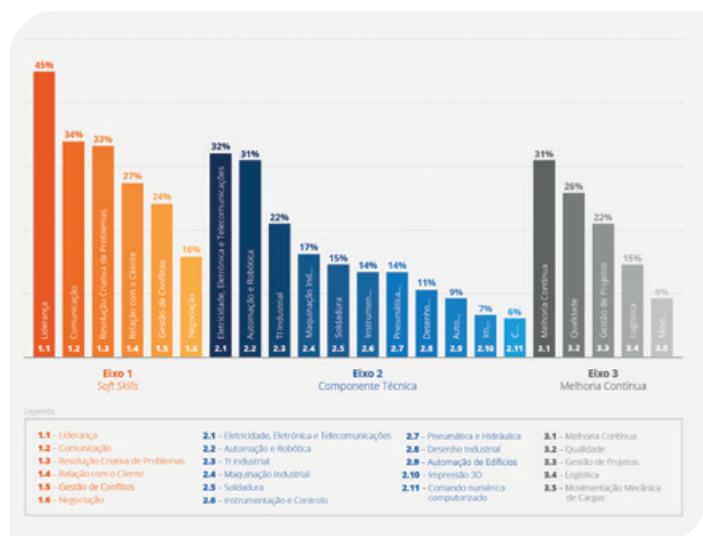


Figura 1. Áreas de formação consideradas prioritárias para a melhoria da atividade da empresa. Fonte: Estudo sobre a qualificação e requalificação em Portugal [ATEC, 2021].

Neste cenário, a formação surge como um fator crucial para o sucesso das empresas. Investir na qualificação dos colaboradores significa ter equipas atualizadas com as últimas tendências do seu setor de atividade. Paralelamente à atualização de competências técnicas, é, igualmente, fundamental apostar nas competências transversais com foco nas comportamentais, como sejam a comunicação, trabalho em equipa, resolução criativa de problemas e a tomada de decisão. Estamos perante a 5.ª Revolução Industrial, a qual apresenta uma abordagem centrada no ser humano, assumindo, também, a designação de *human-centric*, onde a sinergia entre o humano e as máquinas são uma pedra angular para, por um lado, impulsionar a produtividade e a eficiência, por outro, atrair e reter talentos. Neste contexto, é imperativo que os profissionais desenvolvam as suas competências numa visão 360°, respeitando um equilíbrio entre as conhecidas *Soft Skills* e as competências técnicas, ou *Hard Skills*.

A ATEC desenvolveu em 2021 um **estudo sobre a qualificação e requalificação em Portugal**, o qual contou com a resposta de mais de 250 empresas. Nesse estudo as empresas identificaram 3 eixos de formação como sendo prioritários para a melhoria da atividade da sua empresa, nomeadamente: **Eixo 1 das Soft Skills**, como a liderança, comunicação e a resolução criativa de problemas, para suporte à transformação digital; **Eixo 2 da componente técnica**, com destaque para a automação, a robótica, a eletrónica, a eletrónica e TI industrial; **Eixo 3 da melhoria contínua, qualidade e gestão de projetos**. Os resultados completos podem ser visualizados na Figura 1.

Para além do investimento tecnológico, as empresas consideraram que no processo de digitalização é primordial apostar no incremento das *Soft Skills* dos seus colaboradores. A multidisciplinaridade que suporta a transformação digital, a ligação entre *Soft* e *Hard Skills*, está claramente patente as áreas de formação identificadas como prioritárias.

A Liderança surge, inequivocamente, como a área de formação que as empresas conscientemente, identificam como a mais importante para desenvolver, porque liderar na era digital é saber responder aos desafios da adaptação humana à digitalização, é saber lidar com equipas multidisciplinares, multiculturais, com marcadas diferenças geracionais e num ambiente de elevados desafios.

Os resultados da aposta na formação são claros: por um lado, o trabalho torna-se mais eficiente e produtivo, por outro, dá-se um claro aumento da satisfação, da realização profissional e do compromisso dos colaboradores com a empresa. O compromisso assume uma particularmente relevância, numa altura em que a escassez de recursos qualificados é uma realidade. Investir no desenvolvimento de um colaborador valoriza-o e amplifica o seu grau de envolvimento com a empresa, originando, conseqüentemente, uma maior capacidade da sua retenção na empresa. A retenção de talentos é fundamental para o crescimento sustentável das empresas.

Investir na formação dos colaboradores é um investimento no futuro da empresa

A par da forte evolução tecnológica e dos desafios que lhe são inerentes e da agressividade da concorrência, a desadequação das competências

das equipas às novas tecnologias e ferramentas e aos processos digitais impõe a que as empresas repensem a sua estratégia e encarem a formação como um elemento essencial para a sua sustentabilidade e para alcançar novos patamares de sucesso.

Numa época de acelerado crescimento tecnológico, de aparecimento de novos perfis profissionais, de transição energética e de escassez de matérias-primas, é, forçosamente, um cenário que exige criatividade, capacidade de adaptação e resolução complexa de problemas. O denominado mundo VUCA, caracterizado pela Volatilidade, Incerteza (do Inglês, *Uncertainty*), Complexidade e Ambiguidade deu, hoje, lugar ao Mundo BANI, designado desta forma pela sua Fragilidade (do Inglês, *Brittle*), caracterizado pela Ansiedade, a sua Não linearidade e o facto de ser Incompreensível. Empresas que não apostem na requalificação e na reconversão das suas equipas dificilmente conseguirão adaptar-se aos avanços tecnológicos e, consequentemente, deixarão de ser competitivas.

Atualmente, não basta investir em novos equipamentos, com tecnologia de ponta ou em novas formas de produção. É necessário ter colaboradores preparados para trabalhar com estes novos equipamentos e tecnologias de forma a conseguir maximizar o investimento realizado. Os programas de requalificação e reconversão assumem-se como cruciais na adaptação das empresas a novas tecnologias, tendências e alterações no mercado. Empresas com equipas bem formadas e capacitadas estão mais preparadas para enfrentar desafios emergentes e acompanhar as transformações do setor.

Importância da adaptação às necessidades da empresa

Um dos aspetos principais no que concerne ao investimento em formação, para que realmente esta seja efetiva e resolva as lacunas identificadas, é o facto de que esta deve ser forçosamente desenhada e adaptada às necessidades específicas de cada empresa, levando em consideração o seu setor de atividade, tamanho, cultura organizacional, objetivos estratégicos e necessidade de desenvolvimento de cada colaborador. A construção dos programas de formação deve ser realizada num processo de cocriação entre a empresa e a entidade formadora certificada, e baseadas em diagnósticos de competências.

Uma das ferramentas de diagnóstico que permite obter uma ampla radiografia do momento atual ao nível das equipas técnicas é o processo de *Assessment Técnico*. A ATEC, enquanto Academia de Formação certificada, desenvolveu um instrumento que permite identificar lacunas ao nível das competências das equipas em comparação com o perfil da função, promovendo, como resultado, a melhor estratégia para o desenvolvimento das competências das equipas técnicas numa perspetiva multidimensional: competências organizacionais, competências intra e interpessoais e competências técnicas.

Os desafios das entidades de formação

A evolução tecnológica e os desafios impostos pela dinâmica do mundo caracterizam, também, o quotidiano das entidades de formação. Se antes do período da pandemia provocada pela COVID-19 os formatos digitais de formação, como por exemplo o *elearning* ou o *Live Training* (designação normalmente utilizada para sessões de formação em formato digital síncrono, onde o formador e os formandos estão numa sessão em tempo real) não eram considerados, de uma forma geral, nas opções quando as pessoas individualmente ou as empresas selecionavam formação. Atualmente, estes formatos, constituem-se como soluções transversais oferecidas pela maioria das entidades de formação. A referida pandemia criou um ciclo de viragem e determinou a necessidade de olharmos a formação de um outro ângulo, introduzindo novas dinâmicas neste contexto, nomeadamente:

A Liderança surge, inequivocamente, como a área de formação que as empresas conscientemente, identificam como a mais importante para desenvolver, porque liderar na era digital é saber responder aos desafios da adaptação humana à digitalização, é saber lidar com equipas multidisciplinares, multiculturais, com marcadas diferenças geracionais e num ambiente de elevados desafios.

- A ampla disponibilidade de conteúdos, onde a diversificação de recursos digitais *online*, sejam cursos, vídeos, materiais didáticos, abriu um novo mundo onde só não aprende quem, efetivamente, assim não o entender;
- A facilidade de colaboração através de ferramentas colaborativas, como a videoconferência, que permite que os formandos trabalhem em grupo, discutam ideias e partilhem informações em tempo real, em locais e geografias diferentes;
- A flexibilidade e personalização, onde o incremento da utilização de plataformas de aprendizagem (*Learning Management System - LMS*) permitem criar experiências de aprendizagem adaptadas ao estilo e ao ritmo de cada formando, centrando nele o processo de aprendizagem;
- Ambientes de aprendizagem enriquecidos, como, por exemplo, com o recurso à realidade aumentada e virtual que permitem criar experiências de aprendizagem interativas, transportando para a aprendizagem contexto reais do quotidiano.

Um aspeto fundamental a não perder de vista é que a tecnologia por si só não se constitui como uma inovação pedagógica, mas sim a sua adequada seleção para cada situação do processo de aprendizagem, devendo ser vista como um meio para melhor alcançar um determinado objetivo final.

A ATEC, neste processo de inovação pedagógica, disponibiliza um alargado conjunto de opções, que se ajustam aos diferentes formandos, às especificidades da formação a realizar e aos objetivos específicos a alcançar com o programa de formação, de consultoria ou tutoria. O formato pode variar entre o presencial, *elearning*, *blearning* (equilíbrio entre momentos em formato presencial e momentos em formato digital), *Live Training*, *Flash Training* (formato digital de curta duração para focar um tema específico) ou o compromisso de vários formatos para alcançar os melhores resultados.

Um dos aspetos fundamentais para corresponder continuamente às necessidades dos nossos formandos e das nossas empresas parceiras é investir na qualificação das nossas equipas, tanto ao nível da tecnologia e dos processos, atualizando continuamente os conteúdos formativos, mas também, ao nível pedagógico e andragógico, potenciando a utilização das metodologias mais adequadas em sincronismo com as ferramentas digitais que potenciem os melhores resultados.

Conclusão

Em formato de conclusão, do ponto de vista estratégico, o investimento em programas de formação e capacitação das equipas é fundamental para melhorar o desempenho e o crescimento sustentado das empresas. A criação de uma cultura de aprendizagem contínua, de reconversão e requalificação, fomenta o compromisso e a reforça as competências das equipas ao mesmo tempo que criará impacto no aumento da produtividade e da qualidade do trabalho. Paralelamente, a capacitação dos colaboradores com novas competências e a oportunidade de experimentarem novas tarefas estimulam, de igual forma, a sua criatividade e o seu foco na inovação. 