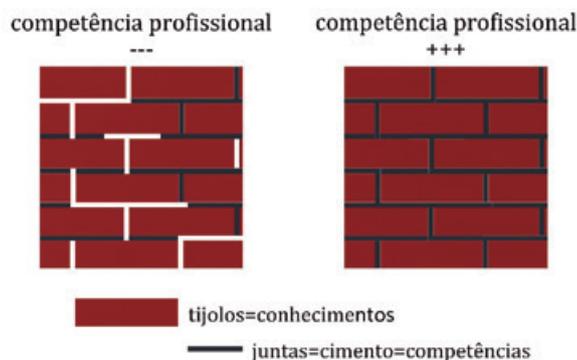


# Produtividade, conhecimentos e competências



## SERÁ QUE GOSTAMOS DEMASIADO DE TRABALHAR?

O setor da Metalomecânica, à imagem de outros setores industriais, padece de um verdadeiro drama que importa analisar e resolver da forma mais rápida possível, que é a sua baixa produtividade.

O desenvolvimento acelerado da tecnologia, o aparecimento de diferentes ferramentas informáticas, associados aos diferentes departamentos das empresas não fomentaram o aumento da produtividade que era expectável. Este problema tem vindo agravar-se e nem as últimas gerações de jovens, dotados academicamente de uma escolaridade superior, tem conseguido resolver.

Em termos industriais aceitamos passivamente que algo demore muito tempo a ser executado, que o trabalho corra bem ou mal, que o sucesso da tarefa seja uma questão de sorte ou azar. Os métodos de trabalho, apesar de todos os recursos tecnológicos, são do século passado, em que o fabrico era baseado numa filosofia de tentativa e erro. O que seria natural, era que com a tecnologia atual, o fabrico, por exemplo, fosse executado de forma assertiva, sem necessidade dos ajustes, do parar a máquina, medir, corrigir e assim consecutivamente. O que falta então para esse desiderato?

Se analisarmos o histórico profissional e académico de excelentes profissionais apercebemo-nos que existem determinados padrões que se repetem. A formação académica é importante, mas não é decisiva, podemos encontrar ex-

celentes profissionais que possuem uma formação académica relativamente baixa. Em relação aos conhecimentos técnicos específicos é natural que os profissionais altamente qualificados possuam uma gama de conhecimentos mais alargada, mas isso só por si não é decisivo, é possível encontrar muitas vezes jovens, altamente qualificados academicamente, que possuem uma grande gama de conhecimentos, mas isso não os torna automaticamente excelentes profissionais.

Se olharmos para a competência profissional de um qualquer trabalhador, e associarmos isso a uma parede de tijolo, podemos considerar os tijolos como as áreas correspondentes aos diversos conhecimentos que ele possui. Apesar de muitas vezes essa gama de conhecimentos ser alargada, não o torna automaticamente num excelente profissional, também uma parede constituída só por tijolos não seria uma parede rigidamente fixada. Precisamos de algo adicional ao conhecimento, que são as competências, que consiste em conhecimentos mais finos e que servem para ligar esses diferentes conhecimentos, ou seja, as competências estão para o conhecimento, como o cimento está para os tijolos, servem de material ligante, que permite definir paredes sólidas e ligadas de forma resistente. Um profissional pode deter muitos conhecimentos, mas se não possui esse conhecimento fino, essas competências terão muito dificuldade em fazer uso útil do conhecimento.

Como saber que competências devemos possuir? No caso da Metalomecânica

devemos seguir o ciclo de vida do produto ou serviço dentro da empresa, desde a orçamentação, passando pelo o desenho/projeto, fabricação, controlo dimensional, embalagem, expedição, entre outros, e perceber que tipo de informação deve fluir entre cada uma dessas distintas áreas. Se analisarmos que tipo de informação devemos agregar ao produto ou serviço que seja útil à execução da tarefa seguinte, e não à minha tarefa, perceberemos logo aí que tipo de competências devemos possuir.

O que caracteriza os grandes profissionais é a sua capacidade inata de perceber que tipo de competências, que tipo de conhecimento mais fino deve ter para atingir grandes desempenhos profissionais. E os outros? E todos aqueles que não têm esta capacidade inata? Para estes os RH's das empresas têm que ser capazes de diagnosticar que tipo de competências os seus colaboradores devem possuir, elaborar grelhas para cada profissional, para cada área específica de trabalho, com as 10 principais competências.

Não chega apregoar que temos cada vez uma maior formação académica, se não somos capazes de tirar partido desse conhecimento, porque não o conseguimos interligar.

Outro dos erros em que caímos frequentemente, é aconselhar alguém, sobretudo jovens, a procurar uma área profissional que vá de encontro ao seu gosto pessoal, dizemos demasiadas vezes "*procura algo que gostes de fazer*". Será que isto é realmente um bom conselho? Não será que gostamos demasiado daquilo que fazemos? O trabalho é simplesmente um trabalho, não é para se gostar, é sobretudo para se fazer bem. Se gostarmos muito do que fazemos isso vai ser benéfico? Talvez não, porque não força à mudança ou desenvolvimento, nós até gostamos de o fazer assim. O trabalho tem que nos criar sempre algum tipo de desconforto, que nos faça querer fazer melhor, de forma mais célere. Talvez o gostar do que se faz não seja definitivamente um bom requisito. ❗