

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

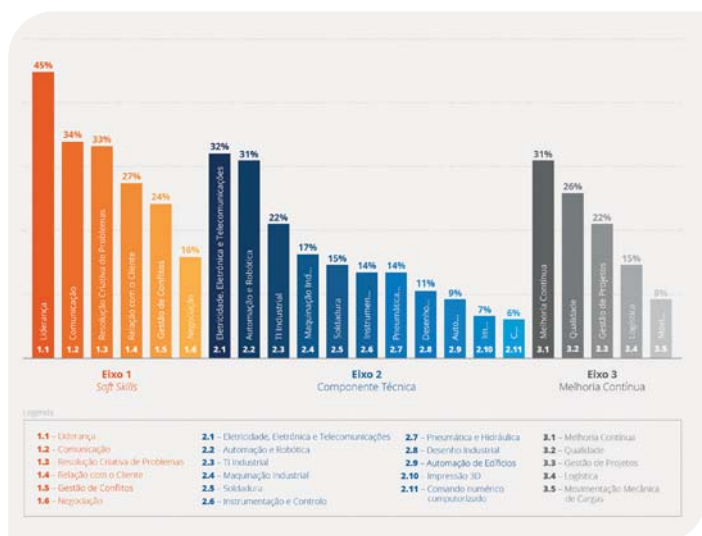


Figura 1. Áreas de formação consideradas prioritárias para a melhoria da atividade da empresa. Fonte: Estudo sobre a qualificação e requalificação em Portugal [ATEC, 2021].

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