



company” – têm em mente, inevitavelmente, dotar de melhores competências os seus actuais ou futuros líderes. “O que temos verificado por parte das empresas é uma crescente preocupação na formação dos seus líderes, ou mesmo, na antecipação dos perfis que poderão vir a ser líderes. As empresas procuram uma formação capaz de instruir o líder de hoje assente na activação da literacia internacional, numa capacidade de gerir paradoxos e contextos de diversidade, que seja resiliente, capaz de gerir frustrações e o stress associado aos negócios internacionais, que exiba agilidade social e capacidade de adaptação em equipas multiculturais”, explica Ana Côrte-Real, “associate dean” da Católica Porto Business School.

Paulo Bento explica igualmente que as empresas procuram o INDEG-ISCTE porque têm o objetivo de verem os seus colaboradores ganharem mais qualificações como líderes. “As empresas procuram-nos no sentido de fazermos a diferença ao nível das competências comportamentais, como, por exemplo, a liderança”, refere.

#### Internacionalização

A aposta das universidades na internacionalização dos seus programas é outras das estratégias que também está na base do êxito dos mesmos. José Crespo de Carvalho, coordenador académico da formação de executivos da Nova SBE, destaca a internacionalização dos programas da escola a vários níveis.

“Nos mestrados, já temos mais de 50% de alunos internacionais. Na formação de executivos, estamos a seguir a via das parcerias e dos programas conjuntos”, explica o docente, acrescentado que os países para os quais mais exporta a Nova SBE são a Alemanha e a Itália, respectivamente.

O Financial Times tem realçado a formação de executivos da Católica-Lisbon, colocando-a, ano após ano, em lugares de destaque do seu “ranking”, que elege as melhores escola da Europa e do mundo. Entre os critérios que contribuem para este resultado positivo destaca-se também, diz Luís Cardoso, “a aposta na internacionalização, que se traduz numa posição de liderança em Portugal ao nível da diversidade de geografias envolvidas, número de programas e participantes internacionais e também parcerias estabelecidas com escolas internacionais de referência”.

Cientes de que para aumentar a probabilidade de êxito nos mercados é uma boa decisão apostar na qualificação, trabalhadores e empresas procuram estes programas executivos que crescem todos os anos. Normalmente recorre-se às escolas. Todavia, também há empresas que optam por fazer programas internos.

“Há cada vez mais pessoas individuais a procurar formação, mas também são cada vez mais as empresas que apostam na formação dos seus colaboradores, apoiando-os em formações necessárias, ou desenvolvendo programas internos de formação”, conta Luís Cardoso, director da Católica-Lisbon – Executive Education.

#### A importância da liderança

Quando as empresas procuram as escolas para perceberem os programas existentes ou alinharem uma formação de executivos – como, por exemplo, a oferta “in-

# Formação de executivos atribui ferramentas indispensáveis para o êxito

**Empresas e trabalhadores procuram escolas e conhecimento para fazer frente aos novos desafios do mercado de trabalho.**

# A

As empresas e os gestores dessas mesmas empresas encontram-se hoje plenamente conscientes de que a formação é essencial para singrar nos mercados, quer nacionais quer internacionais, que estão cada vez mais complexos. Para fazer frente a estes novos desafios, as empresas recorrem às universidades e à formação de executivos, propiciando aos seus quadros mais

competências e qualificações que lhes permitam desempenhar melhor as suas tarefas. “Não temos qualquer dúvida de que é a formação e qualificação dos gestores que permitirá às empresas dar resposta aos desafios do mercado”, explica Ana Côrte-Real, “associate dean” da Católica Porto Business School.

As novas competências que são exigidas hoje aos executivos das organizações são diferentes das que eram há uns anos, requerendo uma maior complexidade cognitiva. Por isso, avisa Mário Ceitil, presidente da Associação Portuguesa de Gestão de Pessoas, é necessário aos executivos desenvolver competências como “pensamento complexo”, “pensamento crítico”, “flexibilidade cognitiva” e “estruc-

turação pessoal”, entre outras.

Na realidade, é simples: o desenvolvimento de competências dos gestores está na génese da formação de executivos, bastando para que essa evolução aconteça que a formação decorra como está prevista. “A formação de executivos, mais do que transmissão de conhecimento, consiste, ou pelo menos deveria consistir, na sua partilha e construção, aprofundando e desenvolvendo ‘skills’ que vão ao encontro das necessidades dos participantes, tornando cada experiência única. Quando é assim, os benefícios para quem participa ou financia a participação tendem a ser mais claros, rápidos e efectivos”, afirma Paulo Bento, presidente do INDEG-ISCTE e director do Executive MBA.