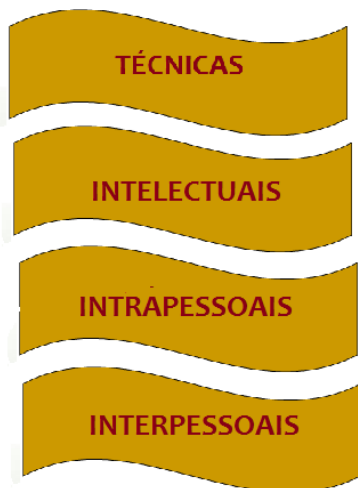




Cada nível de gestão exige competências gerenciais específicas que precisam ser bem conhecidas. Contudo, é esperado que, ao lidar com pessoas, o gestor tenha que agir sobre metas, ritmos, motivações e condições de produção diferentes, conflitos, rotatividade na equipe, adoecimentos etc. Assim, algumas competências são comuns e desejadas:



Não nascemos com competências gerenciais e sim as desenvolvemos através das experiências! Busque desenvolvê-las!

Treinamento de competências
Coaching
Mentoring



| |
|--|
| <p>Responsável Técnico: Equipes de Psicologia e Serviço Social da DAST</p> |
| <p>UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DO JANEIRO Reitora: Ana Maria Dantas Soares Vice-Reitor: Eduardo Mendes Callado</p> |
| <p>PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS Pró-Reitor: Pedro Paulo de Oliveira Silva</p> |
| <p>Direção: Meiryellem Pereira Valentim (Assistente Social - CRESS RJ 16089) Vice-direção: Patrícia Rodrigues da Rocha (Enfermeira - COREN-RJ 173.210)</p> |
| <p>Equipe: Ana Paula da Silva Gonçalves (Auxiliar de Saúde) – COREN-RJ 029.591 Bianca Cristina da Silva Janssens (Psicóloga) – CRP 05/28375 Carolina Souza Nogueira (Médica do Trabalho) – CRM-RJ 52.85742-4 Elen Mara Gomes de Léo (Psicóloga) – CRP 05/13968 Fernanda Fortini Macharet (Assistente Social) – CRESS-RJ 20617 Jacqueline de Assis Cunha (Fisioterapeuta) – CREFITO 231428F Jonas Teixeira Geraldo (Técnico de Segurança do Trabalho) MTE/RJ 007319.9 Marcos Antônio dos Santos (Serviços Gerais) Mônica Leles da Silva Fernandes (Secretária Executiva) – SINSERJ 311-76 Orlando Dias Chaves Filho (Auxiliar Administrativo) Patrick Dargains Medrado (Médico do Trabalho) – CRM: 982024-RJ Viviane Arno Di Palma (Fisioterapeuta) – CREFITO 224731 F</p> |
| <p>Informações: www.institucional.ufrj.br/dast e-mail: saudedotrabalhador@ufrj.br Tel.: (21) 2682-1030</p> |



DIVISÃO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

COMPETÊNCIAS DE GESTÃO

CONHEÇA-SE

Desenvolva suas HABILIDADES

Mude suas ATITUDES



Universidade e Saúde do Trabalhador

Atuando no tripé ensino-pesquisa-extensão, Universidades têm como principal função de contribuição à sociedade o preparo e a formação de



profissionais com domínio em seus campos de atuação a partir de uma formação integrada a todos os aspectos da vida, promovendo invenções, guinadas históricas, mudanças comportamentais. E tudo isso em especial gira em torno da matéria-prima “conhecimento”.

Quem produz conhecimento? Quem compartilha conhecimento? Quem constrói e desconstrói conhecimentos? Pessoas. A Universidade só cumpre seu papel com e através de pessoas e estas precisam estar saudáveis.



Assim, pessoas formam uma organização chamada “Universidade”, por meio não apenas de seus conhecimentos específicos ao cargo, mas também de habilidades e atitudes

que as impulsionem a resultados desejados. E enquanto apresentam resultados, com foco no objetivo da Universidade, as pessoas se relacionam e precisam viver boa qualidade nesse relacionamento, porque este afeta não apenas os resultados, mas a saúde das pessoas que constroem todos os dias a Universidade: os(as) trabalhadores(as).

Pessoas, através das funções específicas de seus cargos, precisam de mais do que o **conhecimento** para suas participações sinérgicas na Universidade, porque com apenas o que conhecem não conseguem atuar cuidando umas das outras; é preciso que apresentem **habilidades** e **atitudes** favoráveis a isso. É preciso que todos apresentem as **competências** adequadas a seus cargos! É preciso que essas competências específicas sejam conhecidas e **desenvolvidas**.

O que é “ter competência”?

Ninguém é competente em tudo!

Competente é a pessoa que apresenta um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que as permite apresentar excelência naquilo que se propõe a fazer. Todos os cargos exigem competências específicas e as pessoas se sentem bem quando apresentam as competências adequadas a seus cargos porque, em geral, seus resultados no trabalho afetam muito sua autoestima, resultados e outras pessoas. Assim também ocorre com cargos de chefia: são exigidas competências específicas que permitam, mais do que exercer cargos, que chefes também possam liderar.



Quem é competente em gestão?

A competência relacionada à gestão em uma organização, como uma Universidade, muito preocupa, pois os resultados afetam não apenas a própria saúde da pessoa que a exerce, mas a de toda a sua equipe.

Numa Universidade existem muitas equipes e estas apresentam chefias e lideranças, mas nem sempre na mesma figura: nem todo chefe lidera e nem toda pessoa que exerce liderança tem cargo de chefia!



Ser chefe é usufruir de um cargo de chefia, uma condição autorizada de comando, um lugar privilegiado diante de um grupo com maior direito de tomada de decisões, podendo, contudo, ser exercida sob diversas formas e não apenas como uma chefia por direito.



Ninguém nasce líder!

As pessoas não “são” exatamente líderes, elas lideram. Não se pode separar pessoas entre “líderes” e “não-líderes”, pois o fato de uma pessoa exercer liderança em um cargo não afirma que ela “lidere” em todas as suas atuações sociais. Liderar tem relação com algumas características que as pessoas apresentam, mas também tem a ver com as condições dos contextos.



Liderar é influenciar pessoas a metas desejadas. O líder desperta nas pessoas a vontade de fazer. E para isso precisa contar com algumas competências de gestão, porque a forma como exerce essa liderança traz consequências para os resultados organizacionais e, também, para sua saúde e daqueles que lidera.

Vale a pena contar com competências gerenciais! E se um chefe não as apresenta, é bom que possa passar por um processo de autoconhecimento em busca de completar as lacunas de competências que apresenta, pois competências gerenciais podem ser desenvolvidas!