



INSTITUTO
Nutra e Viva

As competências do nutricionista
enquanto gestor

Cristina Rubim

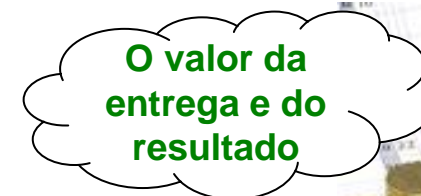
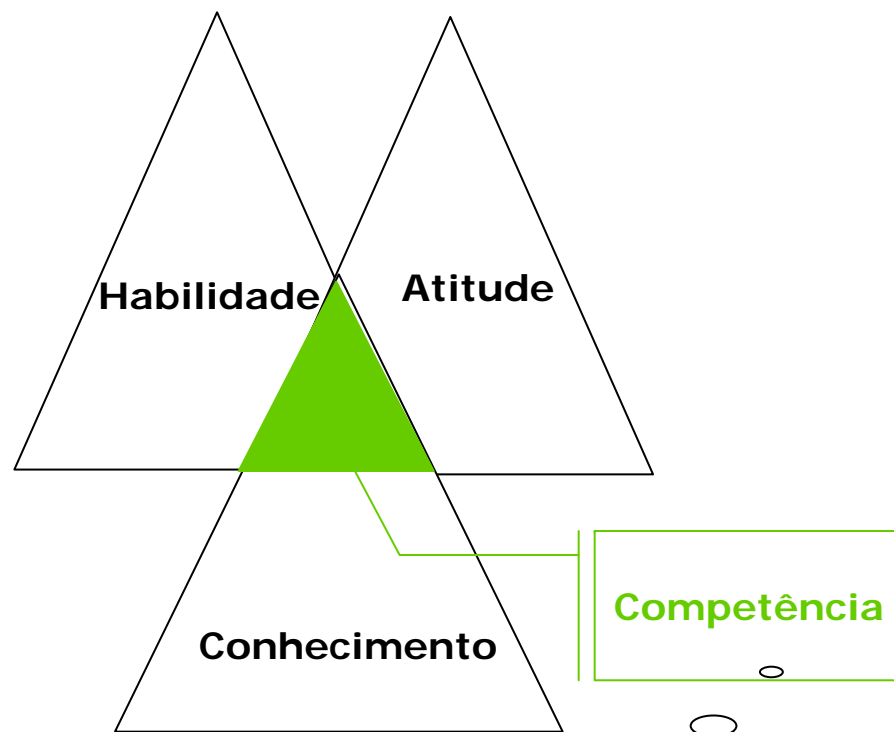


1. O conceito de competência
2. Competências necessárias para o gestor
3. Quando o gestor é um nutricionista
4. A busca pelo desenvolvimento de competências
5. *Cases*

1. O conceito de competência

Competência:

Um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar e transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.



O valor da entrega e do resultado



1. O conceito de competência



Cenário atual:

Mudanças significativas

Alta competitividade

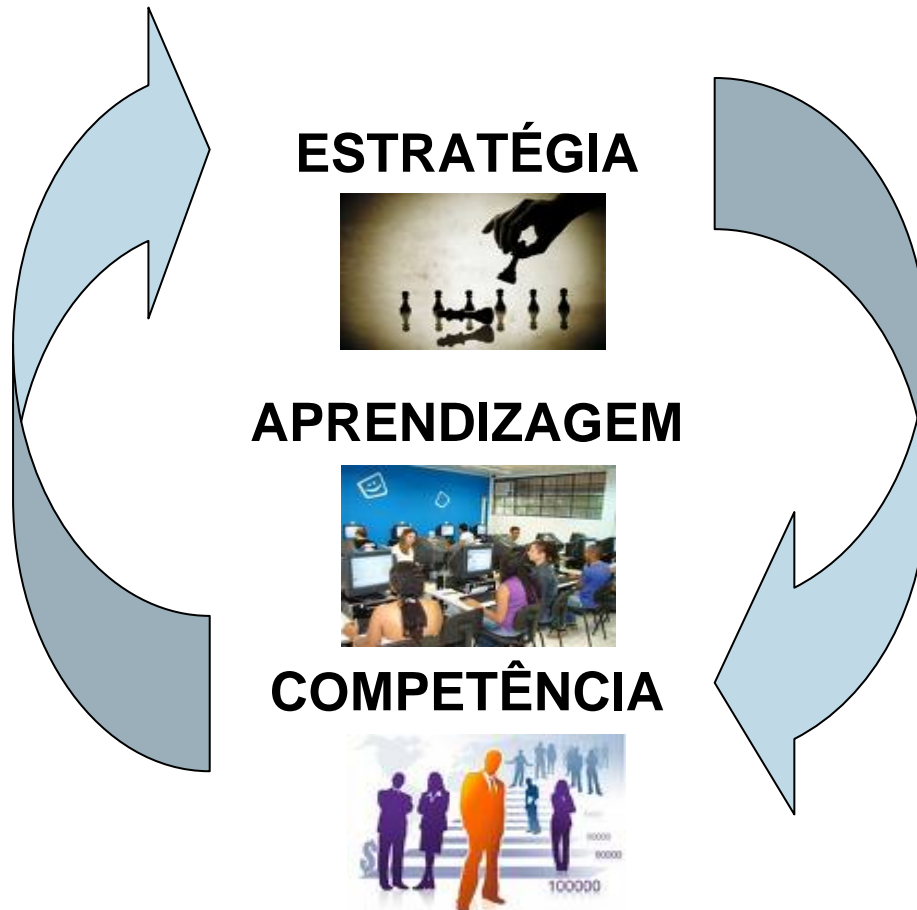
Alta velocidade

A imagem semelhante ao **caleidoscópio**:
cada movimento gera uma nova figura



Muita informação,
a dificuldade de processar e apreender
geram uma postura reativa.

A construção da competência



- ✓ A importância da estratégia
- ✓ Ultrapassar a visão estática da realidade
- ✓ Assumir o movimento dos processos em curso
- ✓ Identificar os principais atores e seus interesses a médio e longo prazos
- ✓ Acompanhar indicadores de performance

2. Competências necessárias para o gestor

Visão sistêmica

Capacidade de colocar um zoom na situação atual

Aprendizagem

Viabilizar a incorporação de novos conceitos ao dia a dia

Criar clima saudável

Terreno que propicie a formação e a fertilização das competências necessárias às pessoas e ao negócio

Comunicador

Saber traduzir o conhecimento para os diversos públicos com os quais se relaciona e interage

Empatia

Respeito e entendimento da necessidade de seus parceiros, em especial do consumidor

3. Quando o gestor é um nutricionista



A importância de contextualizar

3. Quando o gestor é um nutricionista



Conhecimento técnico – deter informações relativos à sua área, utilizá-los e atualizá-los constantemente, visando a realização de atividades, resolução de problemas ou desenvolvimento de produtos/projetos. Disponibilizar os novos conhecimentos, garantido sua circulação e evolução.



Visão estratégica – para conhecer e entender o negócio da organização, seu ambiente, identificando oportunidade e alternativas.

Saber agir – saber o que e por que faz, saber julgar, escolher e decidir.



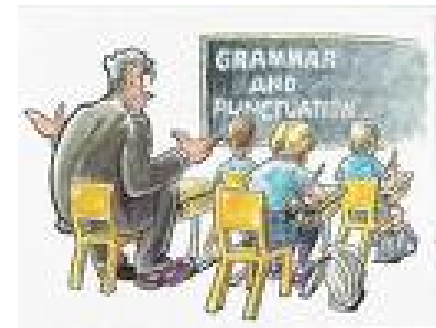
3. Quando o gestor é um nutricionista

Liderar e comunicar – para influenciar pessoas em busca da visão organizacional



Respeitar o tempo – entender e saber agir de forma adequada ao ciclo de vida dos produtos

Saber aprender – trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais, saber desenvolver-se e propiciar o desenvolvimento dos outros



Assumir responsabilidades – correr os riscos necessários e assumir as conseqüências de suas ações.

4. A busca pelo desenvolvimento de competências

Ontem e Hoje

Decisão de querer ou não ser empreendedor...e ter que empreender mesmo em uma função operacional

Decisão de querer ou não ir além...e ter que ir além, ultrapassar limites, construir o novo

Conseguir um emprego... e conquistar a empregabilidade

Poder optar por uma função operacional, sem ser gerencial...e ter que assumir riscos e responsabilidades mesmo na função operacional

Poder optar por ser tarefairo ou estratégico...e ter que ser estratégico mesmo na execução de tarefas

Estar do lado brilhante ou do lado obscuro...e ter que brilhar para sobreviver



4. A busca pelo desenvolvimento de competências

Enfim....

Modelo atual é muito excludente.

Desenvolver as competências necessárias para sobreviver e participar do jogo requer educação e investimento em aprendizagem permanente.

É um modelo que reduz postos de trabalho e empregos.

É um modelo em que quem está dentro corre o risco de sair e quem está fora muito dificilmente entra.

Alternativas...



✓ **Comprar competências:**

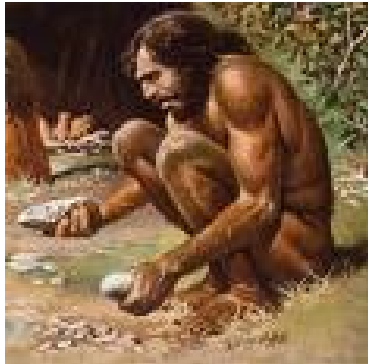
Ensino e educação

Coaching

Consultoria e assessoria

Contratar talentos específicos, cujo desenvolvimento seja de alto custo ou de tempo prolongado

4. A busca pelo desenvolvimento de competências



✓ Uso adequado de ferramentas e de tecnologias apropriadas



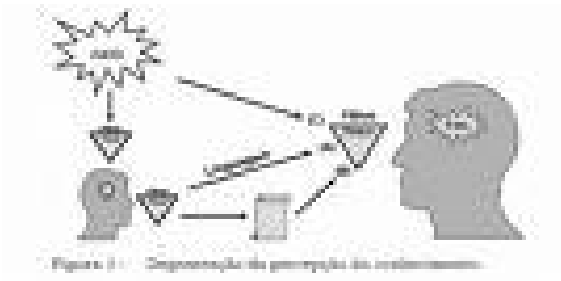
4. A busca pelo desenvolvimento de competências

A tarefa de formar competências que permita a todos participar ativamente da cidadania é uma tarefa que envolve a todos.



Fatores críticos de sucesso

- ✓ Paixão pelo que faz
- ✓ Gostar de gente
- ✓ A importância do repertório individual que trazemos na bagagem
- ✓ Estar disposto a mudar os modelos mentais
 - ✓ Humildade para desaprender e aprender
 - ✓ Coragem para tomar as ações necessárias



5. Cases em alimentação

SÃO PAULO



Visão estratégica para adotar a gastronomia como diferencial competitivo na gestão de hospitais. Necessidade de desenvolver as competências necessárias para viabilizar a decisão e realmente entregar este diferencial ao cliente. Hoje, incorporado por vários hospitais.

Estratégia de liderança em custos.
Necessidade de tecnologia, desenvolvimento de produtos, cozinha central,...



Estratégia de diferenciação e de liderança de custos e os reflexos na alimentação...



As competências do nutricionista enquanto gestor



Definir estratégia e metas

Buscar o desenvolvimento das competências necessárias



Estabelecer padrões de referência audaciosos e confiáveis

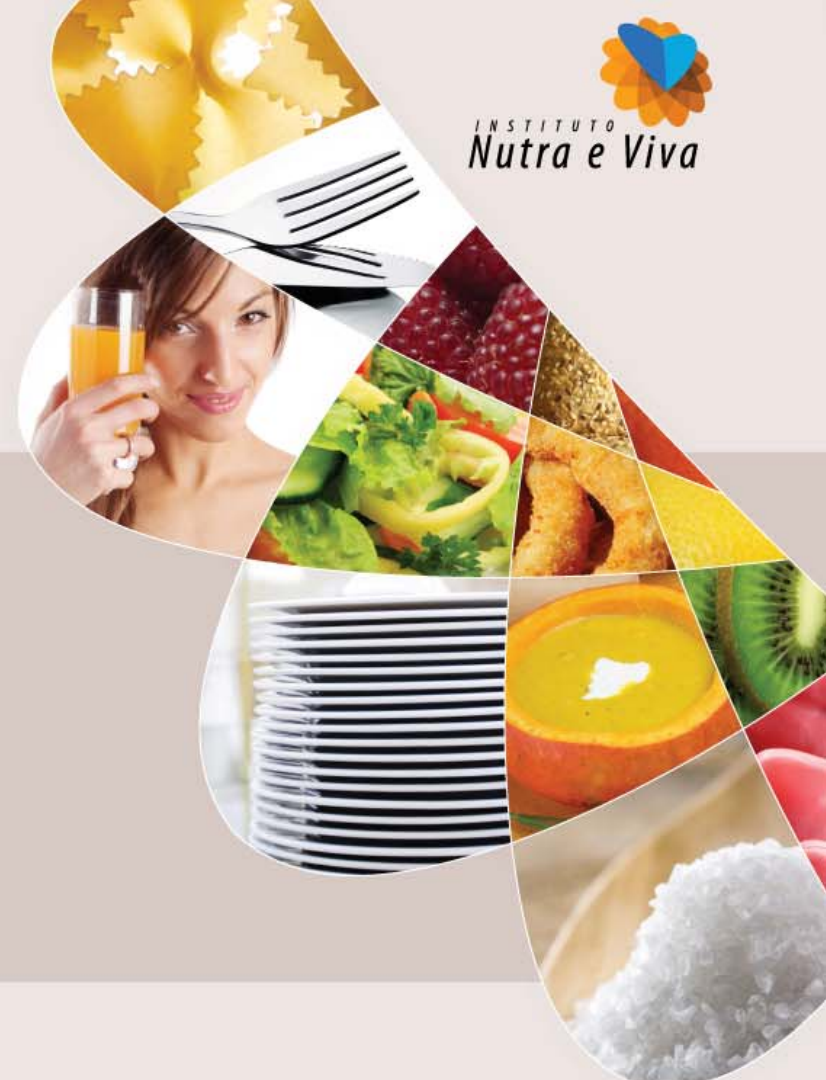


Monitorar resultados

O sucesso é medido pelos resultados alcançados



Valor econômico para a organização e social para o indivíduo



Escolha a organização que
possa aproveitar suas
competências!

ou

Escolha buscar as competências
apropriadas para a sua
organização!

Obrigada!

Cristina Rubim

(11) 9632.2949

rubim@nutraeviva.com.br

