

Gestão Transdisciplinar: a gestão como competência profissional

Ane Lise Dalcul (anelise.dalcul@ipametodista.edu.br – Centro Universitário Metodista)

Laura Gluer (lgluer@ipametodista.edu.br – Centro Universitário Metodista)

Claudia Stadlober (csalles@ipametodista.edu.br – Centro Universitário Metodista)

Neila Speroto (neila.sperotto@ipametodista.edu.br – Centro Universitário Metodista)

Neusa Monser (neusa@ipametodista.edu.br – Centro Universitário Metodista)

Jaime Gross Garcia (jaime.garcia@ipametodista.edu.br – Centro Universitário Metodista)

Margareth Schreiner (margareth.schreiner@ipametodista.edu.br – Centro Universitário Metodista)

Miguel Negro (miguel.negro@ipametodista.edu.br – Centro Universitário Metodista)

Resumo

As transformações sociais exigem hoje um profissional mais ágil e sintonizado com as exigências do mundo globalizado. Estas transformações exigem uma mudança na maneira de pensar e de agir frente aos desafios postos aos profissionais principalmente por que se espera, destes, propostas de trabalho mais qualificadas que utilizem conhecimentos advindos de diversas áreas do saber, de diferentes níveis de complexidade e que utilizem ferramentas de alta tecnologia. No contexto de uma sociedade que, cada vez mais, se comporta sob a lógica de rede, muda a dinâmica das organizações, que necessitam adaptar-se às condições de imprevisibilidade introduzidas pela rápida transformação econômica e tecnológica.

Observar os fatores interconectados na construção de uma competência em **gestão** torna-se, assim, tarefa complexa, dificultada quando a opção volta-se para o modelo tradicional de racionalidade da ciência, que divide, classifica e quantifica e, ao quantificar, desqualifica.

Como afirma Morin, a complexidade exige uma reforma do pensamento. Neste caso, o pensamento complexo auxilia-nos na tarefa de unir (contextualizar e globalizar), aceitando o desafio da incerteza, e propondo novos olhares para a competência em **gestão**.

Assim, sob a perspectiva *transdisciplinar* para estes fatores, que permite avançar à medida que o próprio objeto se amplia, inserido no paradigma da complexidade, o presente trabalho, desenvolvido por um grupo interdisciplinar (formado por profissionais da Engenharia, Administração, Ciências Contábeis, Serviço Social, Ciência da Computação e Comunicação), propõe apresentar um estudo introdutório acerca da **gestão** como uma das competências que urgem no século XXI, capaz de fortalecer a formação e atuação de profissionais, oriundos das diferentes áreas do conhecimento, com postura ética e mentalidade empreendedora, visando a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Trata-se de um trabalho com dois focos centrais: o primeiro voltado ao estudo das múltiplas dimensões da prática da gestão no trabalho profissional e o segundo que envolve a epistemologia *transdisciplinar* da gestão propriamente dita.

O trabalho concluí, fazendo considerações acerca da autonomia dinâmica dos indivíduos e da busca da identificação e transformação das realidades profissionais que abarcam o desenvolvimento permanente das organizações e de seus colaboradores, parceiros e a comunidade.

Palavras-chave: Gestão Transdisciplinar, Competência Profissional

1. Introdução

É inerente ao homem na sua concepção a relação interpessoal e a vida ativa (Arendt, 2000). Assim, constrói mecanismos de inserção social, de confirmação da sua existência e principalmente de troca com os demais atores sociais. Neste contexto, pode-se entender que a transdisciplinaridade amplia as possibilidades dos indivíduos e faz com que seu “palco” de atuação seja reforçado por uma relação ampla e consolidada, com diversos meios de atuação (Melucci, 2001).

O local para o homem exercer sua condição humana é na ação coletiva de um movimento, pois tem objetivos, recursos e limites e constrói relações sociais com vínculos e oportunidades (Melucci, 2001) que exigem, hoje, um profissional mais ágil e sintonizado com as exigências do mundo globalizado.

Deste profissional exige-se uma mudança na maneira de pensar e de agir frente aos desafios postos principalmente por espera, de sua atuação, propostas de trabalho mais qualificadas que utilizem conhecimentos advindos de diversas áreas do saber de diferentes níveis de complexidade e que utilizem ferramentas de alta tecnologia. No contexto de uma sociedade que, cada vez mais, se comporta sob a lógica de rede, muda a dinâmica das organizações, que necessitam adaptar-se às condições de imprevisibilidade introduzidas pela rápida transformação econômica e tecnológica.

Observar os fatores interconectados na construção de uma competência em **gestão** torna-se, assim, tarefa complexa, dificultada quando a opção volta-se para o modelo tradicional de racionalidade da ciência, que divide, classifica e quantifica e, ao quantificar, desqualifica.

Assim, sob a perspectiva *transdisciplinar* para estes fatores, que permite avançar à medida que o próprio objeto se amplia, inserido no paradigma da complexidade, o presente trabalho apresenta dois focos centrais: o primeiro voltado ao *estudo das múltiplas dimensões da prática da gestão no trabalho profissional* e o segundo que envolve a *epistemologia transdisciplinar da gestão propriamente dita* focalizando a comunicação como um dos pontos essenciais na gestão.

2. A Gestão como Competência

Ao se analisar mais de um século de estudos que envolvem a ciência da Administração, pode-se identificar os diferentes autores e pesquisadores apresentando suas considerações, pontos de vistas e críticas, específicos de suas áreas de conhecimentos e, mais recentemente, integrados a outras ciências.

Tal constatação é exemplificada por Dalcul (2001), ao se destacar os principais focos de análise, de diferentes áreas de conhecimento a cerca de dois pontos centrais de uma administração organizacional, quais sejam os recursos humanos e a organização e o processo organizacional (quadro 1).

Quadro 1: Algumas das contribuições das diferentes áreas do conhecimento para análise das organizações

Áreas de Conhecimento	Focos de Análise	Unidade de Análise	Focos de Estudo da Administração
Direito	Fiscalização, Legislação, Normas, Direitos Humanos, etc	Indivíduo, Grupo e Sistema da Organização	Organização e do Processo de Trabalho
Economia	Custos, Produtividade, Impostos, Lucro,	Grupo e Sistema da Organização	Organização e do Processo de Trabalho
Engenharia	Desenvolvimento de materiais, equipamentos, técnicas de organização, projetos, etc.	Indivíduo, Grupo e Sistema da Organização	Organização e do Processo de Trabalho
Medicina	Sobrecarga de trabalho, reabilitação, identificação de sintomas, etc.	Indivíduo	Recursos Humanos
Psicopatologia	Psicobiologia, carga de trabalho, medos e angústias, etc.	Indivíduo	Recursos Humanos
Psicologia	Aprendizagem, motivação e satisfação, desempenho, seleção do trabalhador, estresse no trabalho, mudança de comportamento, comunicação, etc	Indivíduo e Grupo	Recursos Humanos
Sociologia	Dinâmica de grupo, poder e conflito, etc.	Grupo e Sistema da Organização	Recursos Humanos
Antropologia	Valores compartilhados, cultura organizacional, etc.	Grupo e Sistema da Organização	Recursos Humanos

Fonte: Adaptado de Dalcul (2001, p.61)

A diversidade de pontos de vista pode nos levar a uma situação de complexidade de análise da administração organizacional o que exige, segundo Morin, uma reforma do pensamento. Neste caso, o pensamento complexo auxilia-nos na tarefa de unir (contextualizar e globalizar), aceitando o desafio da incerteza, e propondo novos olhares para a competência em **gestão**.

Novos olhares que podem trazer a preocupação, mais recente, de estudos sobre o uso da emoção (Fineman, p.157) como fonte de convergência interdisciplinar da sociologia, da psicologia, da história, da antropologia e da filosofia para analisar o processo organizacional.

Diante de tais colocações torna-se *mister* distinguir-se, neste momento, o entendimento sobre a diferença entre administração e gestão. Enquanto que a administração volta-se para a capacidade do indivíduo de planejar, organizar, dirigir e controlar para o alcance de objetivos, a gestão volta-se para a forma como este indivíduo utiliza desta sua capacidade, ou seja, sua maneira de administrar e que íntima ligação com o seu jeito de ser, pensar e, conseqüentemente, de agir.

Assim, enquanto administrar exige conhecimento e habilidades, a gestão exige competência que, além dos conhecimentos e habilidades, exige a atitude do indivíduo e, num mundo em que o social é inerente ao convívio humano, tal atitude deve considerar e privilegiar o bem estar comum.

Como diz Fleury (2000), competência é saber agir de maneira responsável e implica integrar, mobilizar conhecimentos, recursos e habilidades que agregam não apenas valor econômico às organizações mas, também, valor social ao indivíduo.

Neste sentido, gestão deve ser tratada como uma competência essencial para os profissionais das mais diferentes áreas de conhecimento e de atuação pois trata do jeito de ser, de agir e de envolver e relacionar pessoas na busca de um objetivo. O que, necessariamente, envolve comunicação.

3. Comunicação: um Caminho para a Gestão Transdisciplinar

No cenário atual, as organizações reservam espaço cada vez maior para o debate acerca da **comunicação**. O fenômeno tem origem na necessidade e no interesse das organizações de todos os tipos em estabelecer sistemas de relacionamento com seus diferentes públicos¹.

Ganha força o debate teórico sobre a comunicação organizacional, definida por Goldhaber (1984, p.32) como “processo dinâmico por meio do qual as organizações se relacionam com o meio ambiente e por meio do qual as subpartes da organização se conectam entre si”.

No cerne do debate contemporâneo sobre comunicação organizacional está a necessidade de um profissional gestor dos processos comunicacionais nas organizações. Segundo Baccega (2005, p. 14), deste profissional é exigida atualmente uma visão não-compartimentada do saber. O mesmo deve ser capaz de cumprir papel mediador, coordenando ações que envolvam os vários aspectos da realidade na qual se insere a comunicação das organizações hoje.

Este profissional interage de forma dialógica com outros campos do saber. Para Baccega (2005, p.16) seu trabalho envolve uma metassignificação, possibilitada pelo intercâmbio de cada uma das ciências apropriadas com as demais ciências também apropriadas, do que resulta um discurso científico outro, interdiscursivo.

Desenvolver estudos envolvendo diferentes campos do saber (interdisciplinares), potencializando a construção de um conhecimento novo (transdisciplinar) sobre a competência em gestão pode constituir diferencial importante na formação de um profissional gestor dos processos comunicacionais nas organizações.

Nossa hipótese é que estudos desta natureza possam formar um profissional com visão mais ampla e estratégica da comunicação organizacional, um dos grandes desafios acadêmicos neste início de século XXI. Cada vez mais, o profissional envolvido com a comunicação nas organizações deve desenvolver seu papel educador, compartilhando seus conhecimentos e habilidades nesta área, de forma alinhada aos macro-objetivos da organização. Sem deixar de preocupar-se com as tarefas operacionais de “o que dizer” e “a quem dizer”, nesta nova visão, as atenções focalizam-se prioritariamente nas funções estratégicas do “como dizer” e “por que dizer”. “*Nas organizações que se estruturam como redes hiperconectadas internamente e com o ambiente, a visão de comunicação tende a mudar de mero instrumento e recurso para ser a essência da organização*” (Curvello 2002, p. 134).

É possível concluir que há um espaço promissor para a pesquisa da gestão da comunicação, com a contribuição de diferentes olhares. “*Anos de estudos teórico-práticos consolidam a constituição desse novo campo, hoje já ampliado com outras ciências, das várias áreas do saber*” (Baccega, 2005, p. 17). O que antes era visto como exterior ao campo da comunicação agora torna-se constitutivo desse mesmo campo, contribuindo para uma nova visão da comunicação nas organizações e para a formação de um profissional gestor nesta área.

Medicina →

¹ Segundo França (2004, p. 121/122), cada um dos públicos que interage com a organização reveste-se de características próprias que precisam ser conhecidas e observadas no estabelecimento de estratégias e políticas de ação da organização em relação a eles.

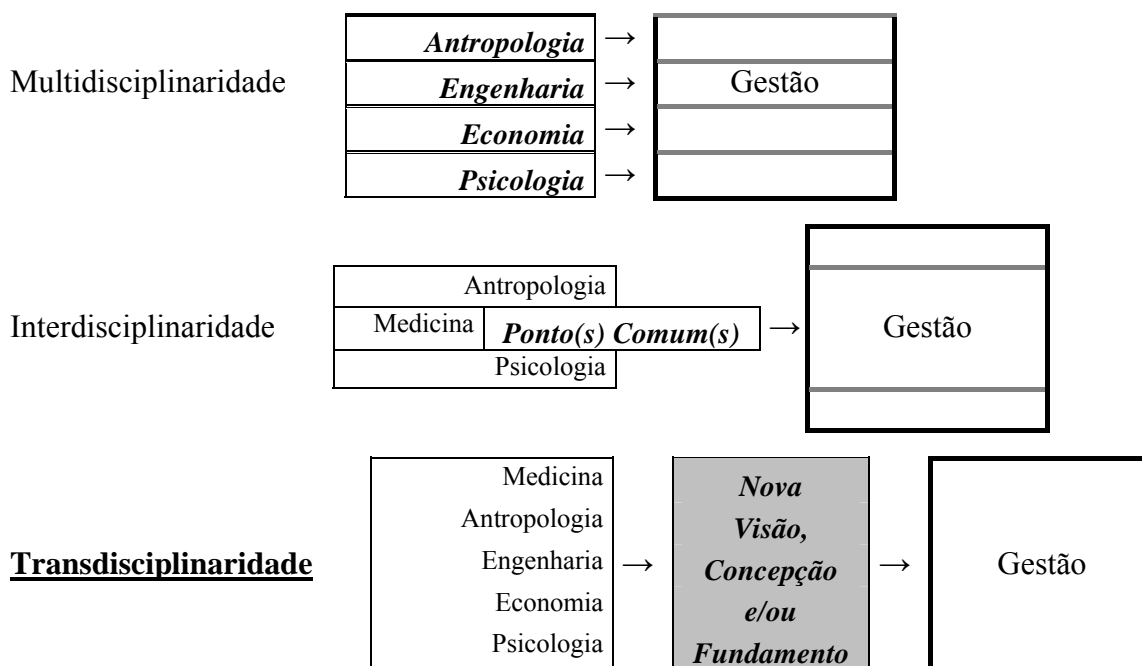


Figura 1: Entendimento acerca da Diferença entre Multi, Inter e Transdisciplinaridade

Trata-se, pelo apresentado na figura acima, de se considerar, não apenas as visões/concepções que as diferentes áreas do conhecimento tem sobre determinado assunto (*multidisciplinaridade*) mas, essencialmente, suas inter-relações (*interdisciplinaridade*) na busca de uma consolidação (*transdisciplinaridade*) de uma nova visão, concepção e/ou fundamento que permitem um novo olhar, um olhar diferenciado acerca de determinado assunto, no caso a **gestão como competência profissional**.

5. Considerações Finais

O presente artigo objetivou introduzir o estudo acerca da **gestão** como uma das competências que urgem no século XXI, capaz de fortalecer a formação e atuação de profissionais, oriundos das diferentes áreas do conhecimento que, com postura ética e mentalidade empreendedora, na busca da identificação e transformação das realidades profissionais que abarcam o desenvolvimento permanente das organizações e de seus colaboradores, parceiros e a comunidade, visam a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Pelo debate, sugere-se que a formação de um profissional que “consegue estabelecer relações educativas, políticas e culturais com a sociedade de seu tempo, fazendo dessas relações o caminho para o êxito comunicacional, quer seja na área empresarial, educacional, artístico-cultural ou do terceiro setor” (Baccega, 2005, p.17) constitui, assim, o grande desafio de pesquisa em gestão organizacional neste novo milênio. Desafio que só será superado com a junção de muitos saberes, em uma perspectiva interdisciplinar, com busca transdisciplinar.

6. Referências bibliográficas

- FINEMAN, Stephen. *A emoção e o processo de organizar*. IN: Handbook de Estudos organizacionais: reflexões e novas direções. Org.: Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy e Walter R. Nord. Vol. 2. São Paulo: Ed. Atlas, 2001. p. 157-189.
- ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Tradução de Roberto Raposo; posfácio de Celso Lafer. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.
- MELUCCI, A. **A Invenção do Presente: movimentos sociais nas sociedades complexas**. Tradução de Maria do Carmo Alves Bomfim. Rio de Janeiro, Vozes, 2001.
- FLEURY, A. e FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra –**

cabeça caleidoscópio da indústria brasileira. São Paulo: Ed. Atlas, 2000.

FRANÇA, Fábio. *Públicos: como identifica-los em uma nova visão estratégica*. Difusão Editora, 2004

BACCÉGA, Maria Aparecida. *Gestão de Processos Comunicacionais: uma experiência de dez anos*. In: *Gestão da Comunicação no mundo do trabalho, educação, terceiro setor e cooperativismo*. Atlas, 2005.

CURVELLO, João José Azevedo. *Legitimação das Assessorias de Comunicação nas Organizações*. In *Assessoria de imprensa e relacionamento com a mídia: teoria e técnica*. Atlas, 2002.

GOLDHABER, Gerald M. **Comunicación Organizacional**. Diana, 1984.

DALCUL, Ane Lise. *Estratégia de Prevenção dos Acidentes de Trabalho na Construção Civil: uma abordagem integrada construída a partir das perspectivas de diferentes atores sociais*. Tese de doutoramento em Administração: Organização do Trabalho e Recursos Humanos apresentada ao programa de Pós-graduação em Administração da UFRGS. 2001.228p.