

# Hoje

**CIESP**

*Diretoria Regional  
de Campinas*

Qual será a  
velocidade  
dos ventos  
em 2004?

CLIENTES  
SEMPRE LEMBRAM

pág. 04

MISSÃO DE  
EXPORTAR

pág. 05

EDIÇÃO ESPECIAL  
ENCARTE MEIO  
AMBIENTE:  
BALANÇO 2003 E  
OBJETIVOS 2004



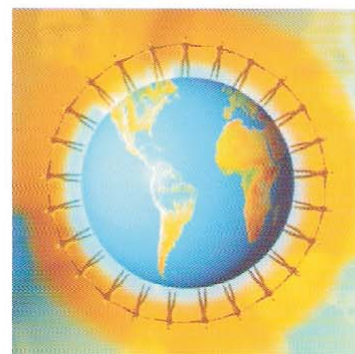
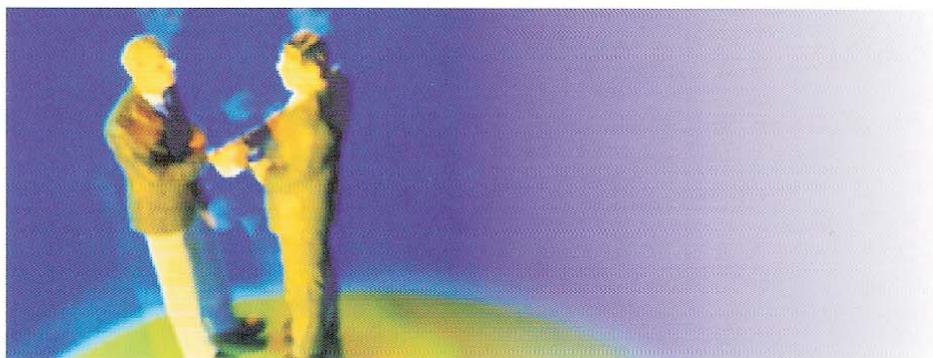
Premiações  
CIESP  
Campinas  
2003



CIESP

REVISTA BIMESTRAL CIESP - CAMPINAS / Nº 63 - JANEIRO/2004

[www.ciespcps.org.br](http://www.ciespcps.org.br)



## MENSAGEM

2004 reserva sucesso a todos aqueles que conseguirem manter o equilíbrio emocional e, acima de qualquer desafio, estabelecerem metas ponderadas pela realidade do mercado.

Respeitar o limite do ser humano e ajudá-lo a crescer será o desafio das organizações de sucesso. Coloque o grupo DHO em sua trajetória!

*Raquel Kussama,  
Coordenadora do Grupo DHO*

# O CONTROLE DAS EMOÇÕES TORNA-SE FUNDAMENTAL AO PROFISSIONAL / EMPRESÁRIO DE SUCESSO

Vivemos em uma época de grandes agitações. Dentro das exigências do dia-a-dia, nossa rotina torna-se avassaladora. Os inúmeros compromissos, projetos e responsabilidades nos afastam do foco mais importante, "o eu mesmo".

O problema é que, na maioria das vezes, não temos consciência da hora de parar e refletir sobre como estamos conduzindo nossa vida e carreira.

A busca constante do equilíbrio: **trabalho x casa x pessoa** nem sempre é alcançada, principalmente pelo fato de não sabermos "o que" e "como priorizar" esses fatores. Definir prioridades é o ponto fundamental para a conquista do equilíbrio e exige que a pessoa conheça muito bem a si mesmo.

A chave para o sucesso de hoje está representada na melhoria do bem-estar e da qualidade de vida dos profissionais. Cada vez mais, as

empresas, interessadas em reter seus melhores talentos, vêm trazendo, além de vantagens financeiras, outros atrativos aos seus funcionários, como forma de melhorar a produtividade e a satisfação interna. As mudanças no trabalho ocasionam alterações também no comportamento das pessoas.

Ser flexível é desenvolver a capacidade de se adaptar às novas situações. Para isso, é fundamental que "EU" tenha consciência do que precisa ser mudado. O autoconhecimento é condição básica para essa consciência. A evolução profissional está ligada obrigatoriamente a uma mudança de valores. Essa desencadeará uma mudança emocional e, como conseqüência, uma mudança comportamental. As emoções servem para que nos adaptemos ao meio em que vivemos, permitindo nos proteger, expressar o que nos foi

agradável ou desagradável e perceber quando ultrapassamos limites.

Os sentimentos são fundamentais para a nossa vida, porém, a falta de controle deles é tão prejudicial quanto a inexistência deles. Os sentimentos precisam estar equilibrados, caso contrário, o descontrole faz com que você perca o domínio sobre si mesmo, destrói relações de amizade e inviabiliza o convívio em sociedade. E mais: o descontrole constante é responsável por doenças físicas e psicológicas. É importante admiti-lo e identificar as fontes do seu desenvolvimento. A saída é manter-se alerta.

**Vigie e dome os seus sentimentos, antes que eles consigam dominar você.**

Lembre-se: não se trata de bloquear esses sentimentos. Na dose certa, eles são fundamentais na nossa vida.

## EXPEDIENTE

**Coordenação Editorial:** Raquel Kussama, coordenadora do Grupo de Desenvolvimento Humano-Organizacional, e Sílvia Regina Luna, subcoordenadora do DHO. e-mail: [rh@ciespcps.org.br](mailto:rh@ciespcps.org.br)

Controlados eles só podem fazer bem a sua vida, pois foi para isto que eles foram feitos. As emoções também podem funcionar como molas propulsoras para enfrentar novos desafios. Porém, para domá-las, é preciso saber a sua função, reconhecê-las, saber a causa e a melhor

forma para retomar o equilíbrio.

O processo terapêutico (terapia) é a ferramenta fundamental para o processo de auto-ajuda e conhecimento. O terapeuta desempenha aqui um papel muito importante no fortalecimento e crescimento emocional da pessoa. Consiste em um trabalho

de revisão de valores e esses determinam a busca de melhor qualidade de vida e interação com o meio no qual Você está inserido.

**Rossana Lovato Bellinello,**  
**Psicoterapeuta e Consultora**  
**em Desenvolvimento do**  
**Potencial Humano**

## O CONFLITO ESTABELECIDO

Não há como negar que no mundo sempre existiu a dualidade: o bem e o mal, o direito e o esquerdo... enfim, o conflito é presença constante em todas as formas de vida na Terra.

Joseph O'Connor, consultor especialista na área de Programação Neurolinguística (PNL), afirma: "Fazemos distinções sobre nós mesmos e o mundo. Logo que fazemos isso, dividimos o mundo em opostos. Tão logo temos os opostos, algumas pessoas irão querer um lado, e outras preferirão o outro. Então existe o conflito e sempre existirá. Porém, o conflito nem sempre é algo ruim. Sem conflito, nós não poderíamos aprender ou nos desenvolver".

Durante toda a nossa existência, desde o nascimento, somos defrontados por meio do conflito e o que buscamos e/ou desejamos é saber lidar com sua administração para podermos chegar a uma solução.

O conflito faz parte do processo de evolução da humanidade e é necessário para o desenvolvimento e o crescimento de qualquer organiza-

ção/instituição seja qual for sua natureza.

O que vemos hoje é uma sociedade que busca cada vez mais a habilidade para administrar conflitos, principalmente no ambiente de trabalho onde a competição prevalece e o equilíbrio, o bom senso e a razão se apresentam com dificuldade de serem postos em prática.

E o que poderá tornar-nos hábeis administradores de conflito?

Diria que a empatia. No entanto, cabe esclarecer que entender não é concordar. Reconheça e respeite a opinião do outro, pois essa postura favorecerá a criação do cenário ideal da administração do conflito. Cenário esse que deve ser composto não apenas de empatia, mas também de confiança, bom senso, disponibilidade e respeito pelo outro.

Vivemos numa sociedade na qual prevalece a cultura do confronto. Já ouvimos e lemos artigos dizendo do quanto somos competitivos. Vivemos em nosso dia-a-dia essa competição em que jogos de poder, repressão e evasão do problema são a ordem

do dia findando na falsa resolução do problema que sob a "ordem" de alguém exige que o conflito cesse e que as pessoas se respeitem.

Desnecessário dizer que esse tipo de atitude impede a administração de conflito gerando, sim, situações latentes que vêm à tona por meio de posturas inadequadas, falta de comprometimento, falsidade...

Podemos observar que o conflito surge para denunciar dificuldades e, à medida que propicia o entendimento entre as pessoas, é positivo pois favorece e clareia a comunicação e o comprometimento, gerando confiança, promovendo a cooperação mútua, mudança e evolução.

Haverá sucesso na administração de conflito quando ele estiver baseado no fortalecimento de vínculos de confiança e, por meio do diálogo, gerar negociação, respeito e resoluções de problemas.

**Noraci De Carli,**  
**Psicóloga Organizacional e**  
**Consultora em Seleção de**  
**Profissionais**

Patrocínio



**MOTOROLA**



**MOTOROLA**



**MOTOROLA**