



A GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES X CONTROLE EMOCIONAL DAS PESSOAS

O momento histórico passa pelo conturbado controle emocional das pessoas. Líderes e não líderes estão sofrendo pelo acúmulo da pressão de anos passados. As empresas "arrumaram" a tecnologia, os processos e procedimentos, enfim, há o controle sobre os processos produtivos e administrativos.

Agora, a dificuldade que o mundo dos negócios enfrenta é saber quem tem o controle emocional satisfatório para suportar o alto padrão de qualidade, rapidez e resultados em curto espaço de tempo.

As pessoas precisam ter o equilíbrio emocional para superar as barreiras, pois o resultado positivo enfrenta a diversidade de ações na relação com o cliente.

O cliente precisa do resultado, e o fornecedor e o prestador de serviço têm de ter a capacidade de adaptação para a contribuição ao resultado do cliente. Desse modo, empresas e pessoas que fazem parte de um negócio precisam pensar na velocidade de diferentes clientes. Aqui se encontra a grande oportunidade de crescer das pequenas e médias empresas, pois a velocidade pode ser aumentada por elas em curto espaço de tempo. Ao contrário do que acontece em algumas grandes corporações, onde e-mails ficam sem respostas e projetos são engavetados, inibindo a tomada de decisões e prejudicando todo o processo organizacional.

Tudo isso sem dúvida gera stress, e a "pessoa do profissional" necessita estar bem preparada para manter o autocontrole das emoções e dos membros de sua equipe.

Para as organizações, manter no quadro funcional pessoas com alto descontrole emocional é um grande problema, pois criam relações de discórdia, desmotivação, descomprometimento e perda da gestão organizacional.

Sabemos que o problema é grande, pois treinamentos são incapazes de resolver essas situações. Muitas vezes, é preciso terapia individual ou tratamentos mais profundos, que

impedem o profissional de agir com coerência e assertividade na busca dos resultados positivos da organização. As decisões podem ser prejudicadas quando o objetivo é o resultado organizacional. Salientamos que a baixa competência emocional é diferente de doenças ou distúrbios psicológicos ou psiquiátricos.

É preciso muita atenção da cúpula das organizações, pois essa situação conturbada atinge principalmente os líderes, transformando a organização num caos generalizado, onde o *turn over* é alto. Outros exemplos de mal-estar organizacional são a baixa compreensão nas relações de trabalho e a dificuldade dos profissionais quando são admitidos pela empresa.

O Processo de Integração é realizado sem a preocupação da efetiva integração do profissional à empresa, mas é utilizado como forma de apresentação de pessoas e procedimentos de modo superficial, incapacitando o recém-contratado na aplicação do conhecimento para o cumprimento das expectativas de seu cargo.

Integração significa colaborar para que o novo membro faça parte da equipe de trabalho, faça parte da empresa, faça parte das atribuições que são esperadas do profissional.

O processo de desenvolvimento humano organizacional precisa, em primeira instância, ser planejado com coerência entre o perfil dos profissionais e as metas do negócio, para que outras ações possam ser criadas e depois implementadas.

Empresários e principais dirigentes precisam avaliar o grau de "sanidade mental" de sua empresa, criando e implantando as ações necessárias na busca da superação dessas dificuldades visando a um negócio próspero e rentável. Trate o descontrole emocional com pró-atividade.

Raquel Kussama,
Coordenadora do Grupo DHO

A DIMENSÃO OBJETIVA DO CARISMA

Conheça as características do Carisma Pós-Moderno

Nossa proposta é desmistificar o chamado "carisma" e refletir sobre o conceito enraizado nas culturas o qual defende que essa condição é privilégio dos considerados especiais, ungidos pelo "dom". A imortalidade das obras de Shakespeare, Mozart, Rafael, Galileu, Julio César e de outras respeitáveis personalidades é indiscutível, o que não nos autoriza afirmar que eles nasceram carismáticos, mas que essa condição pode-lhes ser atribuída pelas suas realizações. Será que o carisma é uma condição inata, circunstancial ou até mesmo adquirida, treinada, induzida?

Carisma é conceituado a partir de diferentes enfoques. No Latim, significa dom da natureza, graça divina. No Grego, graça concedida, favor gratuito divino, ter recebido o "charis" (dom de Deus). Na Teologia, dom extraordinário e divino

concedido a privilegiados para catequizar pessoas a compactuarem com suas crenças. Na Sociologia, a autoridade e fascinação irresistível exercidas sobre um grupo de pessoas, proveniente de poderes sobrenaturais. Segundo o dicionário Houaiss, conjunto de habilidades, poder de encantar e seduzir, que faz com que um indivíduo desperte de imediato a aprovação e simpatia pública.

A etimologia da palavra, associada aos conceitos teológico e sociológico, nos leva ao subjetivismo do carisma, conceituado como um "dom" ou graça divina. Então, seria carisma o mesmo que talento? Do Latim "talentum", temos o significado para certo peso de uma pedra preciosa, soma em dinheiro, haveres, tesouros, riquezas. A idéia de "dom natural" provém da parábola do Evangelho de Matheus em que três

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

criados recebem talentos de seu senhor, os quais deveriam render frutos. Talentoso é aquele que tem muito talento, é inteligente e por extensão: habilidoso, perito na sua arte, profissão ou ciência. Infere-se, portanto, que carisma e talento não são sinônimos. Enquanto o primeiro é considerado dom que encanta e seduz, o outro é decorrente da inteligência e da habilidade de usar essa aptidão natural para se tornar um expoente em sua área de atuação. Carisma e talento são inatos à pessoa, porém ambos dependem de habilidades para serem devidamente desenvolvidos.

Já as competências humanas englobam o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que o indivíduo deve ter para realizar suas tarefas. Sendo o conhecimento o conjunto de técnicas específicas para a realização de determinada tarefa; a habilidade, o grau de aptidão que a pessoa tem para executar seu trabalho; tudo isso devendo ser complementado pela postura moral de cada um refletida na atitude. Com relação à excelência de um trabalho, adquirida por meio de processos de desenvolvimento, pode-se concluir que o talento e o carisma não podem prescindir da competência humana. Carisma, talento e aptidões vistos isoladamente são qualidades e dons naturais. Os ícones considerados carismáticos na antiguidade não enfrentavam a concorrência tão acirrada da atualidade. Em função disso, suas obras são consideradas definitivas e referenciais. Hoje, diante do avanço tecnológico e da concorrência desenfreada, é mais difícil para o "carismático de nascença" se destacar de forma definitiva.

Respeito e admiração não ocorrem por acaso.

Ambos são conquistados por meio da competência e principalmente da credibilidade que o profissional tem no contexto social em que vive. Para ser reconhecido, ele precisa desenvolver suas competências técnicas (conhecimento de sua especialidade), humanas (habilidade de interagir com as pessoas) e conceituais (compreensão abrangente dos cenários). A pessoa que reunir essas competências terá chance acentuada de se tornar um carismático pós-moderno, competitivo e vencedor, que outros procurarão seguir, enxergando-o como referência e mentor.

Portanto, carisma pós-moderno não é só uma dádiva divina que privilegia alguns "ungidos". É reflexo das habilidades inatas e competências desenvolvidas, adequadamente orientadas para o aperfeiçoamento profissional daqueles que têm contato direto com públicos variados, tais como: professores, produtores culturais, executivos em cargos de direção e de gerência, palestrantes e profissionais de treinamento. Carisma pós-moderno é algo mais que poderá ser obtido no desenvolvimento das competências. Seu diferencial está na metodologia que utiliza processos não convencionais baseados na atitude positiva do autodesenvolvimento, com ênfase no uso da análise simbólica, da abstração das técnicas de desconstrução e reconstrução e principalmente na utilização do corpo, mente e em tudo aquilo que faz parte do

que poderíamos chamar de "o homem integral".

Para se obter resultado eficaz, é necessário um elenco específico de requisitos, desenvolvendo determinadas competências nos comunicadores: conhecimento antecipado do espaço cênico em que vão atuar, correta e clara verbalização, adequada modulação de voz, expressão corporal e gestual, atenção nas reações da platéia, segurança ao responder perguntas, administração do tempo, enfim: módulos que um programa de aprimoramento nessas áreas possa oferecer. Tudo isso movido a muita paixão, sem a qual nada acontece.

Prof. Dr. Laercio Giuzi, Doutor em Administração e Salathiel Lage, Administrador de Empresas

RAZÕES X EMOÇÕES

A vida é fruto de nossas escolhas, das decisões que tomamos.

Nós escolhemos nossos pensamentos.

Escolhemos os que nos cercam, as pessoas que valem a pena em nossas vidas.

Muitas vezes, essas escolhas magoam, mas são nossas escolhas.

As circunstâncias não determinam, mas são essas escolhas que revelam quem somos. Todas têm ou tiveram alguma razão.

Olhando ao redor, veremos os resultados dessas escolhas. E, no centro delas, estamos nós.

Cada momento em que nós tomamos decisões, elas passam a ter um significado direto em nossas vidas. Logo, pagamos um preço - às vezes, alto - pelas escolhas feitas erradamente.

Para cada decisão, existe uma razão ou uma emoção, que pode ter sido pensada, ponderada ou ainda pode ter sido fruto de um ímpeto, tomado ao acaso. Mesmo assim, há uma razão para isso.

Escolher de maneira positiva é importante, porque a razão de viver é tudo.

Por isso que ouvir a voz que vem do coração faz toda a diferença.

Nossas escolhas, comandadas por razões e emoções, determinam nossa maneira de encarar a vida, enfrentar as dificuldades e saber superá-las de cabeça erguida, sem deixarmos nos abater, pois sempre iremos nos deparar com problemas e obstáculos.

Sem eles não há motivação para continuarmos a viver com sabedoria, ora agindo com a razão, ora com a emoção.

Para cada emoção, há uma razão. Para cada escolha, há uma razão.

Mas para escolhas erradas, nunca haverá Emoção e nem tão pouco Razão.

**Ana Irene Jacobini de Almeida Accetturi,
Economista**

Patrocínio



Construindo seus horizontes!
www.floro.com.br