

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE
SERGIPE – FANESE**
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO – NPGE
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “LATU SENSU” MBA EM
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

MÁRCIA REGINA BARRETO LOURÊDO

LIDERES DE ALMAS

**Aracaju - SE
2009**

MÁRCIA REGINA BARRETO LOURÊDO

LIDERES DE ALMAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Núcleo de Pós-Gra-duação e Extensão da FANESE,
como requisito para obtenção do título de Especialista
em Gestão Estratégica de Pessoas

Aracaju – SE

2009

MÁRCIA REGINA BARRETO LOURÊDO

LIDERES DE ALMAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE, da Faculdade de Administração de Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas

Nome completo do Avaliador

Nome completo do Coordenador de Curso

Nome completo do Aluno

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), ____ de _____ de 2009.

RESUMO

Este trabalho apresenta o questionamento por que passa toda a humanidade: Quem sou? O que fazer para minha perpetuação? Como ser feliz e prospero? Estas perguntas estão também no mundo dos negócios. As palavras prosperidade e felicidade andariam juntas no mundo corporativo? Elas se complementariam ou, de alguma forma, uma serviria de subsidio para outra? Este estudo teve como objetivo encontrar a forma de levar as empresas a alcançar a prosperidade através da felicidade ou a felicidade através da prosperidade. Munidos de pesquisas bibliográficas os resultados apontam para a forma de liderar, atrelada a princípios religiosos básicos e milenares, como fator determinante para alcançar o objetivos proposto. Conclui-se que a prosperidade e a felicidade estariam ao alcance de todos e de todas as empresas, entretanto, se faz necessário, antes de tudo, a redescoberta pelos líderes de que lideram “almas” e que necessitam entender a amplitude que envolve este conhecimento. Utilizando a redescoberta dos valores divinos adormecidos em cada ser e a simplicidade dos ensinamentos dos grandes mestres do universo, comprovados pela física quântica, conclui-se que é possível impulsionar as empresas no caminho do progredir infinito.

PALAVRAS- CHAVE: Felicidade. Prosperidade. Liderança. Religiosidade

1 INTRODUÇÃO

As empresas buscam efetivamente o lucro e a prosperidade. Como chegar ao patamar do lucro sustentável frente a toda a concorrência que se estabeleceu no novo mundo corporativo? Este é tormento constante nas mentes pensantes das empresas, sejam elas de grande, médio ou pequeno porte. É também o questionamento do dono do supermercado do bairro.

A busca pela felicidade e realização individual começou, a partir dos últimos anos, a andar de mãos dadas com a prosperidade nas empresas. Vislumbrou-se um novo horizonte onde empresas prosperam porque seus funcionários estão felizes e amam suas empresas. Incluem-se no dicionário corporativo palavras novas que soam estranho: felicidade, amor, fraternidade, respeito. Colaborando com estas idéias, doutrinas lembram que a consciência da filiação natural, filhos de Deus, nos remete a prosperidade. As palavras do rabino da Galileia são confirmadas: afinal somos deuses, almas perfeitas, todas as limitações estão no nosso exterior.

Dentro do objetivo geral do presente estudo procura-se analisar como liderar com a magnitude deste conhecimento. Para isto, antes, buscou-se estudar: o que é um líder, entender o que é o poder. Analisar porque em algumas pessoas esta palavra abstrata consegue materializar-se e tornar-se visível. Verifica-se se é possível construir um líder. Analisar como o líder do futuro, consciente dos novos conhecimentos conduzirá as empresas para uma nova forma de prosperar.

Foi utilizada a pesquisa qualitativa, de natureza exploratória, tendo como procedimento de coleta a pesquisa bibliográfica. O método de abordagem foi o dedutivo através de técnicas de cunho religioso, filosófico, psicológico e social passando pela física quântica e neurociência.

2 PRINCÍPIOS BASILARES

Reafirma-se, hoje, o ser humano como o diferencial do futuro. Este ser humano, máquina mais complexa jamais copiada, segundo Deutschman (2007), possui características díspares e heterogêneas acopladas em sistemas que envolvem: seus valores, ambiente familiar, forma de criação, caracteres fisiológicos e psicológicos. Passando por sistemas de crenças, ritos e lendas próprias de cada ser. Pergunta-se como liderar estas máquinas?

Segundo Hunter (2004) liderança é uma habilidade que determinados seres possuem, ou desenvolvem, de influenciar pessoas para trabalharem, entusiasticamente e de bom grado, na busca de objetivos que são identificados como sendo para o bem comum. Colabora com a mesma definição Blanchard & Hodges (2007) ao dizer que liderar é influenciar o modo de pensar e agir de alguém, tanto no campo pessoal quanto no profissional.

Afirma Hunder (2004), que a verdadeira autoridade é inerente ao líder. Quando é preciso lembrar a alguém que você está no poder é porque você já não o tem. Aquele que necessita utilizar de expediente como gritos, afirmações de que é ele quem manda, só ressalta a falta de autoridade. Autoridade que se traduziria, segundo Hunter (2004), em **habilidade/inteligência/ humildade/ bom senso/ carisma** para influenciar pessoas unicamente por causa de sua influencia pessoal.

Blanchard & Hodges (2007) lembram que as palavras de Jesus são muito claras, o líder não é o poderoso que domina, mas aquele que serve.

Acrescenta-se a este perfil de líder, serviços efetuados com amor, relata Jones(2006). É necessário utilizar-se do auto controle, do saber ouvir e, principalmente, conseguir retirar o foco de si mesmo e dar consciência a cada componente de sua importância dentro da organização, Hunter (2004).

Já Ryan (2008) nos diz que o elemento chave da liderança é a gratidão, porque sinaliza para um líder que é capaz de ouvir, alguém que tem fé. É essencial no líder a fé e gratidão numa força superior (Op.Cit.)

2.1 Princípios na Prática

Parte-se de premissas básicas, normas fundamentais e milenares que precisam ser

interiorizadas por seus líderes a fim de possuírem aplicabilidade.

Tokuhisa (1991) relata que conceitos religiosos bem implantados levam uma empresa a prosperidade¹, fazendo com que seus membros se sintam mais felizes.

Lembrando a premissa apresentada pela professora Sherafat (2008) de que a alma não tem fraquezas, pois ela é a essência divina e de que todas as limitações estão no exterior, conclui-se que o líder que fizer os seres sob sua direção despertarem para o fato de que precisam interagir como almas estará fixando a prosperidade e a união para sua empresa.

Citando mais uma vez a professora Sherafat (2008) quando ela fala em “diálogo de almas”, deve-se deixar que a essência divina aflore e sejam travados diálogos sem egos impedindo. Neste diapasão, o líder afirma-se como protagonista principal, é a ele que cabe fazer aflorar estes diálogos (Op. Cit.)

Verifica-se com Hunter (2004) que palavras de amor, fraternidade, união, paz não podem mais ser segregadas às instituições religiosas e ao proselitismo, o ser humano anseia por ouvi-las da mesma forma que a abelha anseia pelo mel, o beija-flor pelo néctar.

Sabe-se que tudo na vida gira em torno de relacionamentos como nos lembrou Hunter, (2004). Neste mesmo sentido Blanchard & Hodges (2007) quando afirmam que Jesus valorizava tanto os relacionamentos quanto os resultados já que ele primeiro criou um ambiente capaz de desenvolver uma organização eficaz. Blanchard & Hodges (2007) ressalta que é justamente este um dos erros que os líderes cometem ao investir tentando melhorar as coisas no nível organizacional, ignorando, com isto, a importância de garantir a qualidade dos relacionamentos.

A espiritualidade traz a certeza de algo superior, que transcende o ser. A confiança que emana desta certeza conduz ao universo da consciência, do que é feito o pensamento e de como este pensamento influi na realidade segundo Vincente & Chasse & Arntz, (2007).

Tokuhisa (1991) tem a certeza do poder da empresa que consegue aplicar os princípios de manifestar amor às pessoas, de servir, ressaltar os atos positivos e o sentimento de agradecimento a todas as coisas do universo.

É nos ensinamentos de Buda, de Jesus Cristo, do mestre Masaharu Taniguchi, que se procura respaldo para afirmar as premissas da Verdade - Vertical: “O homem é Filho de Deus, ele possui a mesma natureza infinita de Deus”. E a Verdade – Horizontal: “O mundo fenomênico é projeção da mente humana”.¹

¹ <www.sni.org.br>

É necessário estudar, se aprofundar nos sentimentos de religiosidade, na incrível capacidade do ser humano de transformar o exterior a partir de sua mudança interior, como nos diz Deutschman (2007).

Para a mudança que se prega nas organizações entende-se como Deutschman (2007) que isto vai depender de transformar as emoções de seus membros individuais e estes são movidos pelos seus sistemas de crenças ou estrutura da mente. Urge que sejam aplicados métodos para despertar a consciência da força interior que todos têm.

Deutschman (2007) ainda nos diz que apesar do ser humano possuir livre arbítrio para escolher comportamentos é influenciado pelos paradigmas. Por esta razão é necessário assumir outros modelos comportamentais e passar a desenvolver sentimentos que vão afinal, provocar mudanças.

Segundo Tokuhisa (1991) é necessário desenvolver consciências que se sintam complementadas pela empresa cuja missão deve ser, antes de tudo, servir aos seus fornecedores, clientes e funcionários.

2.2 Princípio da Harmonização

Um sentimento maravilhoso de paz envolve a todos quando o ser se harmoniza com tudo ao seu redor, Tokuhisa (1991). Não se faz necessárias declarações, mas o simples sentimento de não rejeição, de aceitação do colega, de não desejar o mal, enfim, acalmar a mente para a sintonia de elevação espiritual.

Ainda segundo Tokuhisa (1991), a harmonia é um grande passo para conseguir o grau de consciência necessária, manter a mente livre, evitar posturas mentais que são impostas de forma errada e limitadora.

Segundo os ensinamentos de Jesus alguns conflitos existentes podem ser resolvidos com o famoso “amemos uns aos outros”. Entende-se como Hunter (2008) que amar pode ser traduzido por respeitar. É possível não gostar do colega, mas é dever respeitá-lo. É o que diz a famosa frase de Voltaire : “posso não concordar com o que você diz, mas defenderei até minha morte seu direito de dizê-lo”.

Segundo Hunter (2008) caberá ao líder, através de suas mudanças de atitude, criar e estabelecer oportunidades de crescimento e consciência para que os componentes das empresas também possam mudar. Serem pessoas felizes, otimistas e conscientes de sua

espiritualidade; assim o ambiente, ‘sombra da mente’, Tokuhisa (1991), também mudará. Todos começarão a se sentir fortes e seguros. Sem a inveja que destrói, atormenta rouba a paz, a tranqüilidade. Surge em seu lugar a competitividade que impulsiona ao sucesso. A mente se abre para a luz, para a essência, para o conhecimento, para a verdade.

Torna-se necessário ter atenção para um outro fato; será o trabalho de equipe conduzido de forma harmoniosa que levará prosperidade coletiva e, também, a individual. O talento individual desorientado tende a fracassar. Isto Rezende (2006) já coloca quando diz que o talento por si só não basta, é preciso ter espírito de equipe, de união.

Segundo Tokuhisa está harmonização se estende por toda a empresa. Não se pode admitir que um setor seja afetuoso, unido e tenha progresso enquanto a empresa não seja toda da mesma forma. Os líderes não devem poupar esforços para envolver a todos em uma única filosofia de prosperidade.

Claro que cada pessoa da empresa deverá ter sua função, não é propagada a igualdade absoluta, mas o respeito absoluto pelas pessoas. Pessoas unidas em torno de um único objetivo, coloca Hunter (2004)

2.3 Princípio do Progredir Infinito

“O ateísmo é tão insano e tão odioso à humanidade que por isto nunca teve muitos professores”, já colocava o cientista inglês Issac Newton. Por esta premissa retira-se a pergunta: por que separar a empresa de sua essência divina? (Taniguchi, 2006)

Dos ensinamentos de Taniguchi (2006) retira-se que o que diferencia o patrão rabugento, mal humorado do porteiro alegre e comunicativo é a certeza da paternidade. O porteiro vê o mundo com os olhos de filho de Deus e se sente preenchido e grato por tudo. Para o patrão seus bens materiais não lhe bastam, está concentrado em sentimentos de carência e apego ao mundo físico. Não são somente bens materiais que tornam próspero o homem, eles podem e devem ser alvo de conquistas, mas é o sentimento de ser filho de Deus que envolve a plenitude de amor, esperança e saúde. Dinheiro, fama são acréscimos ao estado de felicidade.

Sabiamente, Taniguchi, (2006) enfatiza que não é o dinheiro que domina o homem, mas o modo de pensar do homem. Tanto a idéia de pobreza quanto de riqueza possui igualmente o poder de levar o homem à condição de escravo.

Saber treinar e manejear a mente é o maior talento que se pode ter na vida, tanto em termos de felicidade quanto de sucesso. Quem nos diz isto é Eker, (2006, p.161).

Outro item a ser trabalhado pelo líder, segundo Taniguchi (2006) é o fato de saber usar a riqueza da empresa sem egoísmo fazendo-a circular. Utilizar, sempre que possível, obras sociais, revertendo o bem em atenção ao próximo para afastar o apego.

Segundo Tokuhisa (1991) a espiritualização fará com que as pessoas vençam a si mesmas e seus paradigmas limitadores. O líder deve evitar palavras como: “eu não posso”, “não sou capaz”, “isto não é para mim”, “existe distância entre chefias e subordinados intransponíveis”, entre outras que geram conceitos errados. Conceitos que segregam, distanciam as pessoas dentro de uma mesma empresa. Substituir expressões corriqueiras, “trabalho duro” por “trabalho abençoados”, “stress” por “tenho cada vez mais energia” e mentalizar: “todos nesta empresa prosperam, inclusive eu”, “cada vez amo mais meu trabalho”, “este é um trabalho de paz, harmonia e prosperidade”.

Toma-se o exemplo de Jesus, como ele se descrevia? “Eu sou o que sou”, EXODO. 3:14-15. Jesus sempre pronunciou palavras amorosas, poderosas e confiantes ao se referir a si próprio, nos diz Jones (2006) e conclui dizendo que as pessoas que vencem falam bem de si mesmas.

Para liderar é necessário interiorizar que a prosperidade é igual ao tamanho do universo e que o sucesso individual de cada um depende da capacidade de nossa mente de sonhar, Taniguchi (2006).

Uma comparação bastante feliz é, também, do mestre Taniguchi (2006) que diz que assim como o caranguejo, cava um buraco do tamanho do seu corpo, os seres humanos constroem suas vida de acordo com o tamanho da sua mente. Portanto, para ter um desenvolvimento maior, tanto em relação ao trabalho quanto à vida particular, urge ampliar os limites da mente.

2.4 Princípio da Gratidão

Imagina-se em uma empresa o poder da gratidão, do agradecimento. Ryan (2008), diz que o ser foi educado para dar um enfoque no que saiu errado, nos tropeços. Perde-se tempo olhando os erros do passado e presente, atraindo mais para o futuro. Aquele projeto que deu errado, o gestor que não conseguiu enxergar o brilhantismo e aquele presidente que quase

levou a empresa para o caos. Aquela administração desastrosa. As pessoas se lembram dos salários achados, das perdas, das brigas, dos desentendimentos. Todos conseguem apontar o colega problemático, aquele, que provocou “aquele” briga. São capazes de reproduzi-la com riqueza de detalhes.

Como nos diz Ryan (2008), as pessoas são de certa forma, treinados para ver o que está errado nos relacionamentos, nas situações de trabalho e por isso não vem o que está certo. Ela, cita como é gasto tempo, energia e dinheiro – muitas vezes com a ajuda de terapeutas – analisando e consertando os fracassos e erros.

Reforçando este pensamento, Tokuhisa (1991) nos lembra que em todas as pessoas existem qualidades negativas e positivas. Bondade e maldade andam lado a lado. Se ficarmos olhando só o lado negativo deixamos de enxergar os aspectos positivos e a bondade irá desaparecendo do nosso íntimo. É necessário nos esforçarmos para procurar os pontos louváveis das pessoas e, assim, extrair a bondade delas e a nossa. (Op. Cit.)

Ainda Ryan (2008) fala que se as pessoas são capazes de criar o presente e o futuro com a força do pensamento, por que o enfoque no negativo? A proposta é fazer o contrário? O líder deve incentivar as pessoas ao chegarem à empresa olhar cada um dos colegas “com outros olhos”? Terem à certeza absoluta de que todos são filhos de Deus. Poder empregar: “muito obrigado” pela repreensão por causa do horário, pois a ordem é prima irmã do progresso. “Muito obrigado” ao colega que faz lembrar que todos passam por problemas e que naquele dia ele precisava de apoio e atenção. “Obrigado” ao colega que alertou ao reclamar pelos risos altos, pelo falar alto demais ou o alerta pela maneira inadequada de vestir.

Ryan (2008) propõe uma nova visão de tudo e de todos:

- Premiar com o confronto de imagens boas do chefe que todos amam; os prêmios que recebem, os elogios....

- Exaltar os acontecimentos positivos, enaltecer os, celebrar até a exaustão. Ganhar em energia positiva. Relembrar a vitória, a glória. Abraçar aquele que trouxe água, cafezinho e agradecer, por tudo e por todos.

- Agradecer ao prédio que acolhe, a empresa que dá trabalho, ao líder que dirige.

Para Tokuhisa (2007) a gratidão é simples, não requer esforço, ela é apenas uma questão de escolha. Ela é uma escolha que se opera entre ser feliz e próspero ou viver no sofrimento. Imagina-se uma empresa onde as pessoas trabalhem com alegria e satisfação, nesta empresa as pessoas terão menos fadiga e mais eficiência. (Op.Cit)

Ryan (2008) relata a experiência que ocorreu em uma festa em que doze pessoas que trabalham na Editora Conari eram homenageadas. Segundo ela, a sala era percorrida e cada pessoa era olhada nos olhos. Quem quisesse podia falar o que admirava naquela pessoa; ninguém podia interromper e a pessoa focalizada tinha apenas que ouvir, sem fazer comentários. E ela relata que o exercício que era anteriormente de uma hora passou a ser realizado durando três horas, porque havia muita coisa a dizer sobre cada um. No final todos foram invadidos por uma profunda sensação de companheirismo e sintonia com a equipe. E esta experiência refletiu no trabalho dos dias seguintes, tornando mais produtivo.

Outra observação que é feita por Jones(2006) é que persiste nos líderes o medo do elogio, do agradecimento porque sinaliza para uma perda de poder ou pelo fato de entenderem que seria sinônimo de que o subordinado já atingiu sua excelência e por conta disto não teria mais estímulo para progredir.

Sabemos por Hunter (2004) que perder o poder significa que este gestor nunca o teve, poder é inerente às pessoas, logo, não é possível perdê-lo, muito menos perder por compartilhá-lo. Quando você demonstra sinais de agradecimento por um serviço realizado, o poder só cresce.

Observa-se que Jesus, como o maior líder de todos os tempos, foi grato em várias passagens, Jones (2006). Antes de ordenar a Lázaro que se levantasse, Jesus agradeceu a Deus por sempre ouvi-lo (João 11: 41-42). Segundo Jones (2006), Jesus tinha um coração agradecido. Relata que o próprio Deus elogiava Jesus e apresenta a passagem bíblica em que Ele diz, se referindo a Jesus, “Tu és o meu filho querido e me dás muita alegria” (Lucas 3:22).

O agradecimento engrandece, faz com que a pessoa que o profere cresça aos olhos do funcionário e este por sua vez vai querer se destacar cada vez mais, pois sabe que ali tem um porto seguro para ver seus méritos reconhecidos, Jones (2006). Valorização profissional e respeito, Jones (2006) coloca entre as principais razões para se trabalhar, acima, até, do salário.

Todos possuem o desejo íntimo de serem reconhecidos e quem assume uma posição de liderança deve levar em conta a existência deste desejo em cada um dos seus subordinados, nos lembra Tokuhisa (1991).

Imagina-se, amparados em Ryan (2008), empresas onde seus funcionários se reúnem, freqüentemente, para celebrar feitos alcançados, para exaltar as qualidades dos seus membros e agradecer. Verdadeiros rituais onde cada membro lembraria algo da empresa para celebrar e

agradecer e com isto todos manteriam o foco no positivo.

Gratidão e alegria andam juntas. Novamente buscamos ajuda em Ryan (2008) para dizer que sempre que apreciamos algo que recebemos somos invadidos por uma sensação de bem-estar e alegria.

A grandiosidade do sentimento de gratidão, ainda segundo Ryan (2008), é que, quase sempre, não é descoberto nada novo apenas observa-se a empresa de uma maneira nova. O líder sempre lançou cumprimentos só que eram retribuídos de maneira mecânica, agora, consegue-se visualizar seu gesto como uma grande gentileza. Não são as pessoas ou o mundo que muda, mas os sentimentos em relação às pessoas.

Segundo Hunter (2004), o líder deve estudar seus subordinados, saber das suas opiniões, estabelecerem relações com todos e estas pessoas sentirão gratidão por saber que o sistema os abraça.

Ryan (2008) observa alguns comportamentos a serem implantados nas empresas:

- Parar pelo menos de quatro em quatro horas para respirar profundamente, relaxar corpo e mente e lembrar com alegria o que neste momento é necessário agradecer. Expressar, jogar para o universo seu sentimento para que alguém ao seu lado possa, também, se lembrar e compartilhar.

- No intervalo, refletir sobre os acontecimentos aparentemente ruins, pedir ao colega para lhe mostrar como a bronca do líder pode ser encarada como algo construtivo. Interiorizar como sua discussão no trabalho pode ter lhe afetado mais do que havia notado.

- Possuir um local onde os antepassados de todos possam ser cultuados também neste sentido é a opinião de Tokuhisa (1991) e Taniguchi (2006).

- Passar e-mails agradecendo as gentilezas, elogiando as atitudes, ressaltando o que o colega tem de melhor.

- Praticar o ‘muito obrigado’, dito em alto e bom som.
- Possuir, no ambiente, música (de preferência instrumental).

- Cultivar ambientes limpos e perfumados, flores e plantas naturais, jardins externos e internos, fontes de água.

- Espaço em murais para mensagens de encorajamento e gratidão.
- Reuniões comemorativas de aniversários e datas importantes

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretendeu-se neste trabalho proporcionar uma reflexão sobre o que levaria as empresas a prosperidade e a felicidade.

Para responder este objetivo, utilizamos da opinião de diversos autores com escritos nas áreas de auto ajuda, neurociência, psicologia e religião.

Através do estudo do que seria um líder, o que representa o poder e como ele pode ser inerente as pessoas, concluímos que um líder é uma pessoa dotada de uma habilidade inata, ou não, para influenciar pessoas. Esta habilidade é o que se convencionou chamar de “poder”. Este “poder” deve ser direcionado para serviços que sejam efetuados com amor ao próximo, respaldados nos princípios de liderança apresentados pelo rabino da Galileia.

Pondera-se que as habilidades de liderança, quando não são inatas, devem ser desenvolvidas através de conhecimentos de psicologia, ciência e, primordialmente, através do estudo das religiões. O líder deverá se valer das religiões para retirar delas seus princípios básicos de amor, respeito, humildade e benevolência e utilizar disto para fazer predominar a livre religiosidade.

A religiosidade, referida, se apresenta com uma nova roupagem, de mãos dadas com a psicologia, filosofia e ciência e vem abrir um leque de oportunidades de crescimento que o mundo corporativo deve absorver.

Não se pode afastar as práticas e os rituais religiosos apresentados. Usar estas práticas de acordo com cada grupo religioso, ressaltando o que cada religião tem de melhor e o que elas possuem em comum que possa ser utilizado em favor do coletivo.

O líder precisa interiorizar que é necessário mudança de paradigmas tanto pessoal, como corporativo e entender que lideram almas, seres perfeitos dotados do poder ilimitado de serem filhos de Deus. E, bem conduzidos, possuem a capacidade de progredir e trazer felicidade a si mesmo e ao seu ambiente de trabalho.

Por fim conclui-se, que o resultado obtido apresenta como sugestão uma nova maneira de sobreviver no mundo corporativo: conscientização de que se deve partir para uma nova experiência. A junção do líder, com o perfil retratado, a consciência da filiação natural dos empregados e aplicação dos princípios básicos de harmonização, progredir infinito e gratidão levarão as empresas e o próprio homem a prosperidade e felicidade.

REFERENCIAS

DEUTSCHMAN, Alan. **Mude ou morra:** as três chaves da mudança no trabalho e na vida. Rio de Janeiro: BestSeller, 2007.

EKER, T. Harv. **Os segredos da mente milionária.** Rio de janeiro: Sextante, 2006.

HODGES, Phil, BLANCHARD, Ken. **Lidere como Jesus.** Rio de Janeiro: sextante, 2007.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo.** 15 . ed. Rio de Janeiro:Sextante, 2004.

JONES, Laurie Beth. **Jesus o maior líder que já existiu.** Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

LAURENCE, Tim. **Você pode mudar sua vida.** 2 . ed. Rio de Janeiro: Nova Era, 2007.

REZENDE, Bernardo Rocha de. **Transformando suor em ouro.** Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

RYAN, Mary Jane. **O poder da gratidão.** Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

SHERAFAT, Felora Daliri, Citações da professora da Fanese na matéria as estratégias competitivas e os desafios da gestão de pessoas, ministrada nos dias 13 e 27 de setembro de 2008.

SILVA,Inês Clara da Silva. **Um filho de Deus.** 2009. Disponível em: <www.atigonal.com>. Acesso em: 06 set.2009.

TANIGUCHI, Masahau **Chave da provisão infinita,** 4. ed. São Paulo: Seicho-No-Ei do Brasil, 2006.

TOKUHISA, Katsumi. **A prosperidade está na mente.** 14. ed. São Paulo: Seicho-No-Ei do Brasil,2007.

VINCENTE, Mark, CHASSE, Betse, ARNTZ, Willian **Quem somos nós?** A descoberta das infinitas possibilidades de alterar a realidade diária. Rio de Janeiro: Editora Prestígio, 2007.

ABSTRACT

EL RESUMEN

Este trabajo presenta preguntar porqué la humanidad pasa todos: Quién soy? Qué a hacer para mi perpetuation? Cómo ser feliz y Prospero? Estas preguntas están también en el mundo de los negocios. Las palabras prosperidad y felicidad caminan juntas en el mundo corporativo? Se complementarían o, de una cierta forma, una serviría de subvención para otra? Este estudio que tenía como objetivo para encontrar la forma para tomar a las compañías para alcanzar la prosperidad con la felicidad o la felicidad con la prosperidad. Armado de la investigación bibliográfica los resultados que señalan con respecto a la forma al plomo, atrelada los principios religiosos básicos y millenarian, como factor determinativo para alcanzar los objetivos considerados. Uno concluye que la prosperidad y la felicidad estarían al alcance de todos y todas las compañías, sin embargo, si hace necesario, antes de todo, el redescubierta para usted los conducen de eso que conducen “almas” y que necesitan entender la amplitud que implica este conocimiento. Usando el redescubierta de los valores dormidos los fantasmas santos en cada uno que es y la simplicidad de las enseñanzas de los grandes amos del universo, probados para la física del quántum, es posible estimular a las compañías de la manera de progresar infinito.