



Wagner Alegretti*

* Engenheiro Eletrônico. Presidente da IAC.

walegretti@iacworld.org

Palavras-chave

Administração conscienciológica
Equipes multinacionais
Nomadismo consciencial
Paradiplomacia
Universalismo

Keywords

Conscientiological administration
Conscientiological nomadism
Multinational teams
Paradiplomacy
Universalism

Palabras-clave

Administración conscienciológica
Equipos multinacionales
Nomadismo consciencial
Paradiplomacia
Universalismo

Administração Universalista e Paradiplomática: Um Estudo de Caso

Universalistic and Paradiplomatic Administration: A Case Study

Administración Universalista y Paradiplomática: Un Estudio de Caso

Resumo:

A International Academy of Consciousness (IAC) é uma organização global, verdadeiramente internacional. Tal abrangência de atuação traz desafios específicos e também agrava dificuldades já conhecidas das instituições conscienciocêntricas (ICs). Para os complexos pessoal e grupal, são exigidos perfis, adaptações e estratégias específicas por parte de toda a equipe, dos voluntários aos diretores, tanto em nível pessoal como institucional. Este trabalho pretende abordar algumas das mais importantes dificuldades presentes neste contexto e as principais soluções encontradas até o momento, tomando como base a experiência do autor, não só no laboratório consciencial representado pela IAC, como também em várias posições que ocupou anteriormente no IIPC. Um possível resultado prático dessa vivência do universalismo e da paradiplomacia é o amadurecimento consciencial mais acelerado de seus agentes.

Abstract:

The International Academy of Consciousness (IAC) is a global organization, naturally international. Such range of operation brings specific challenges, as well as aggravation to general difficulties already known to many conscientiocentric institutions (CIs). For achieving personal and group existential completism, specific profiles, adaptations and strategies are required by the staff, by all volunteers and directors, both in a personal and institution level. This paper intent to approach some of the most important difficulties existent in this context and also the primary solutions found up to this moment, acquired trough personal experience of this author, not only experienced at the consciencial laboratory in the IAC scenario, but in various positions previously held inside the IIPC as well. A possible practical result obtained through the experience of universalism and paradiplomacy is the acceleration of consciencial maturation of its agents.

Resumen:

La International Academy of Consciousness (IAC) es una organización global, verdaderamente internacional. Tal abrangencia de actuación trae desafíos específicos y también agrava dificultades ya conocidas de las instituciones Concienciocéntricas (ICs). Para la complexis personal y grupal, son exigidos perfiles, adaptaciones y estrategias específicas por parte de todo el equipo, desde los voluntarios a los directores, tanto a nivel personal como institucional. Este trabajo pretende abordar algunas de las más importantes dificultades presentes en este contexto y las principales soluciones encontradas hasta el momento, tomando como base la experiencia de este autor, no solo en el laboratorio consciencial representado por la IAC, como también antes, en varias posiciones que ocupó dentro del IIPC. Un posible resultado práctico de esta vivencia del universalismo y de la paradiplomacia es el amadurecimiento consciencial mas acelerado de sus agentes.

INTRODUÇÃO

A administração apresenta diferentes e crescentes níveis de complexidade. Na seqüência proposta abaixo, a partir do nível 0, cada um dos 5 níveis a seguir acumula as dificuldades e complexidades dos níveis anteriores:

Nível 0 – Base. As óbvias e conhecidas dificuldades em administrar pessoas para a obtenção de fins comuns. Exemplo: todos e quaisquer agrupamentos humanos.

Nível 1 – Profissional. Com a exigência de maior organização, produtividade e ordem, as dificuldades administrativas crescem. Apresentando maior número de estudos, pesquisas, fundos, profissionais e usuários, neste nível encontra-se a maior parte da informação existente sobre a Administração, como área do conhecimento humano. Devido ao interesse e demanda dos diversos tipos de indústrias envolvidas, somados à premência da subsistência do empregado (vínculo empregatício), já gerou leis, sindicatos e outras formas de regulamentação. Exemplos: empresas e negócios em geral.

Nível 2 – Voluntariado. Dificuldades crescem quando se trabalha primariamente com voluntários, ou seja, sob os princípios do vínculo consciencial. Razões: menor senso de responsabilidade por parte da maior parcela dos voluntários, ainda imaturos; menor nível de competência técnica e profissionalismo; maior complexidade na convivência e nas interações interpessoais; ausência de um contrato de trabalho que regule deveres e direitos; inexistência do instrumento de poder e controle representado pelo salário nas mãos dos líderes. Exemplos: obras e instituições filantrópicas; instituições sem fins lucrativos em geral.

Nível 3 – Avançado. Crescem ainda mais as dificuldades quando os objetivos são cosmoéticos e de vanguarda. Na condição de “terreno novo” na manifestação das consciências, apresenta: menor número de pessoas capacitadas; pouca informação técnica e científica sobre os assuntos em causa; ausência ou insuficiência de holopense coadunado com a tarefa a ser executada; resistência da mesologia devido à ignorância, fundamentalismos e conservadorismos em geral; oposição à mudança e ao neopense. Exemplos: instituições sérias de defesa da ecologia; defesa dos direitos humanos; defesa aos animais; apoio a crianças precoces e superdotadas.

Nível 4 – Multidimensionalidade. Há um sensível incremento no nível de dificuldade quando a tarefa avançada é a tarefa multidimensional. Além dos pontos discutidos no nível anterior, aqui o assédio interconsciencial contrário aos objetivos evolutivos torna-se institucionalizado, ou seja, permanente, organizado e intenso, uma vez que a emancipação das consciências de sua condição de comatosos evolutivos vai contra os interesses das máfias de assediadores, desejosos da manutenção do *status quo* de exploração energética e ideológica da maioria da população.

Nível 5 – Globalidade. Atinge-se a máxima complexidade quando, além de acumular as dificuldades anteriores, a manifestação física desta tarefa é internacional ou multinacional, lidando com diversas culturas, línguas, leis, moedas, fusos horários, bases religiosas e sistemas políticos, entre outros.

PONTOAÇÕES DA IAC

Para fundamentar os níveis discutidos acima, principalmente o nível 5, e também ilustrar os tópicos a seguir, apresenta-se aqui 11 pontoações referentes à IAC:

01. Voluntários em todo o mundo: 118.
02. Professores em todo o mundo: 61.
03. Cursos existentes: 106.

04. Unidades estabelecidas com professores locais: 13 (em 8 países e 4 continentes).
05. Outras cidades atendidas com itinerâncias: 24.
06. Países já atendidos: 18.
07. Idiomas utilizados em aulas: 8.
08. Idiomas no *website*: 7.
09. Moedas: 9.
10. Fusos horários: 9.
11. Maior diferença entre fusos horários: 18 horas.

DESAFIOS INERENTES À IAC

Algumas das dificuldades apresentadas abaixo, sob outro ponto de vista, são também os trafores da instituição, inclusive definindo sua identidade e materspene (Parassociologia, Conviviologia e Cosmoética).

Contudo, os tópicos a seguir enfatizam o aspecto desafiador de cada uma dessas características:

1. **Dispersão geográfica.** A diluição dos recursos da instituição (intrafísicos, conscienciais, financeiros e outros) em 37 cidades em 4 continentes torna a execução de várias tarefas-fim e tarefas-meio mais difícil. Exemplos: visão de conjunto da instituição; administração desses recursos para a realização de objetivos comuns; a obtenção da sinergia ou eficiência eficaz; comunicação rápida e com mínimo de ruído; convivência sadia e mutuamente assistencial; além de outros abordados mais especificamente logo a seguir.

2. **Multiplicidade de idiomas.** A diversidade de línguas das regiões atendidas restringe a amplitude da tares devido à carência de professores políglotas. Restringe também a comunicação entre os voluntários, pois a maioria destes não domina todos os idiomas falados na IAC.

3. **Diversidade no voluntariado.** Os voluntários são oriundos de muitos países e culturas diferentes, tornando a convivência e a sinergia grupal para a obtenção de fins comuns ainda mais complexas do que no típico cenário, mais homogêneo, do Brasil. A IAC é um caso clássico de uma coleção de equipes multinacionais dispersas (*dispersed multinational teams*).

4. **Desassédios e acareações.** A distância dificulta a interação e a convivência dos voluntários, afetando o *rappor* e o companheirismo; as divergências de opiniões quanto a abordagens ou estratégias, com os conseqüentes atritos interconscienciais, tornam-se mais freqüentes; os desassédios, acareações e soluções de conflitos ficam dificultados ou, em raros casos, dentro da lei de economia de males, impossibilitados.

5. **Fôrmas holopensênicas.** Com o inevitável e necessário nomadismo consciencial, os voluntários e professores encontram-se muitas vezes em locais onde já viveram em existências passadas, voltando a contatar consciências afins ou antagônicas relacionadas a esse mesmo passado. Pelo lado positivo, tal fato permite ao indivíduo novas oportunidades de remissão cármica e assistência, porém também aumenta a intensidade e freqüência das catarses intraconscienciais e interconscienciais. *Certas fôrmas holopensênicas são trafogênicas, enquanto outras são obviamente trafagênicas.*

6. **Assédio mais complexo e menor defesa da equipe.** Como instituição, a IAC enfrenta grande número de intrusões conscienciais de diferentes tipos e grupos de assediadores, tanto devido à sua dispersão geográfica quanto pelo pioneirismo na comunicação da Conscienciologia em vários países e culturas. Esse *bandeirantismo assistencial* provoca reações agudas – que por vezes tornam-se mais crônicas – das consciexes acomodadas há séculos em suas condições particulares. A falta de maior contato e coesão energética entre os integrantes da IAC, causada pelos fatores acima mencionados, somada à existência de

um holopense mais árido quanto à assistência multidimensional nos locais onde a instituição atua, diminui a defesa do grupo.

7. Falta de livros nas diversas línguas. A maioria dos livros de Conscienciologia, incluindo os tratados *700 Experimentos da Conscienciologia* e *Homo sapiens reurbanisatus*, ainda não existe em nenhum idioma além do Português, cabendo aos professores comunicarem as idéias e apoiá-las com sua própria capacidade argumentativa.

8. Insuficiência de voluntários. Apesar da limitação de recursos conscienciais ser uma constante em todas as ICs, na IAC esse problema apresenta-se ainda mais premente dada a abrangência geográfica da mesma, a complexidade de seus projetos e a falta de fatores coadjuvantes positivos. Com 118 voluntários em 37 cidades, a IAC possui uma média de 3,2 voluntários por cidade atendida (ou 9,1 voluntários por unidade). Essa insuficiência de voluntários leva também à exigüidade de professores (1,6 professores por cidade), sendo, obviamente, ainda menor o número de professores políglotas capazes de viajar regularmente.

9. Recursos financeiros limitados. Não o menos importante, mas o menos específico da IAC, já que é uma dificuldade igualmente debilitante de todas as ICs, agrava-se pelo pequeno número de alunos em seus bancos de dados, uma vez que esse ainda é um trabalho pioneiro nos diversos países onde atua; pelo menor número de contatos estratégicos (pessoas ou empresas de patrocínio e apoio); pela necessidade de grandes somas para a realização de projetos em países com custo de vida, material e mão de obra muito mais caros que os do Brasil; pela impossibilidade de realização de vários tipos de trabalhos em mutirão, devido às leis locais.

SOLUÇÕES

01. Universalismo na prática. A diversidade de pessoas, culturas e contextos, já discutidas anteriormente, força os voluntários, professores e líderes a desenvolverem a inteligência cultural e a usarem diplomacia de alto nível no cotidiano. É necessário o estudo prévio das diversas culturas onde atuam ou vão atuar para evitar gafes e desgastes desnecessários. Faz-se também essencial superar estereótipos nacionais e culturais, assim como qualquer arrogância, que, conseqüentemente, distanciaria os amparadores de atuação local e diminuiria a assistência. A adaptabilidade é condição *sine qua non*, ou seja, sem a mesma não é possível o nomadismo assistencial e o ajuste a cada uma das condições encontradas. O senso teático de cosmoética alarga-se ao conhecer-se os traços e traços de cada cultura e nacionalidade. A aplicação do universalismo, sempre associado à assistencialidade, tem permitido que a IAC trabalhe junto com vários evolucionólogos.

02. Descentralização produtiva. Devido ao tamanho, dispersão geográfica e complexidades da instituição, decidiu-se romper com o modelo administrativo vertical, hierárquico, centralizador e controlador, e adotou-se um modelo de descentralização seletiva. O desafio é equilibrar flexibilidade local com eficiência global. As unidades, em consenso, aceitaram ter liberdade administrativa e financeira, porém respeitando os padrões institucionais no que se refere às normas de conduta ética, critérios de divulgação científica das idéias e textos em geral, treinamento de professores, qualidade de aulas e projetos de pesquisa, entre outros. Vários projetos são desenvolvidos por equipes de voluntários residentes em diversos países (*MNT – multinational teams*, *MCT – multicultural teams* ou *GDWT – globally distributed work teams*; ou seja, equipes multinacionais, equipes multiculturais ou equipes de trabalho globalmente distribuídas). Em princípio, qualquer voluntário pode ser líder de projeto, desde que mostre iniciativa, habilidade para motivar outros voluntários e capacidade de implementar o referido empreendimento (*issue leadership*). Tal descentralização

tornou a gestão mais ágil, criativa, adaptada às condições de cada local e aumentou o nível de motivação dos voluntários.

03. Independência formal. A IAC foi constituída legalmente em cada país de forma autônoma e independente. Na verdade, a IAC é um conjunto de várias IACs, cada uma com seu quadro de diretores e demais responsáveis. Tal independência agiliza a gestão local e acelera o amadurecimento consciencial dos envolvidos. Ao mesmo tempo, diminui a repercussão e o risco de que um possível problema político ou financeiro sério que ocorra em um país afete o restante da instituição. Quando dentro de um mesmo país, as unidades também têm significativa liberdade de ação e gestão, por exemplo as unidades Los Angeles, Miami e New York, dentro dos Estados Unidos.

04. Caixa desintegrado. A experiência do caixa integrado no âmbito internacional foi contraproducente, pois causou queda geral de produtividade, morosidade nas ações, insatisfação e endividamento geral. Desde 2002 as unidades da IAC são auto-suficientes e independentes financeiramente. Buscam suas próprias soluções, fomentando a iniciativa, a agilidade nas decisões, o espírito de comprometimento e a participação, e a satisfação com as vitórias atingidas. Em outras palavras: *com a inevitável responsabilidade pelas conseqüências e resultados do trabalho, recebe-se a necessária ferramenta de liberdade; contudo, com a tão desejada liberdade, vem o preço da responsabilidade inalienável.*

05. Nomadismo consciencial. As constantes viagens internacionais dos professores, coordenadores e diretores permitem a tares a um número muito maior de pessoas geograficamente dispersas, que acabam por vir a ser focos propagadores das idéias conscienciológicas avançadas; viabilizam a visão de conjunto; possibilitam o encontro e a comunicação direta entre voluntários de diferentes localidades, propiciando o incremento do nível de confiança e o companheirismo cosmoético; permitem o desassédio, a consciencioterapia grupal e a resolução de certos conflitos, inclusive com o uso de acareações; facilitam a vivência e a verificação *in loco* das dificuldades existentes e dos resultados atingidos. Com o tempo, levam os itinerantes à condição teática da apatricidade.

06. Redução da burocracia. Para implantar a cultura da produtividade assistencial, de maior eficiência e eficácia, reduziu-se ao mínimo o trabalho meramente burocrático, ou aquele mais voltado para os meios do que para os fins. Estudos e mudanças foram aplicados tanto ao nível dos comportamentos organizacionais (*organizational behavior issues*) como da estrutura organizacional (*organization design issues*), resultando em um alto nível de inovação organizacional. Relatórios e reuniões tornaram-se condutas exceção, em vez de padrão. Como norma consensual a maior parte dos voluntários deve trabalhar mais “para fora” da instituição e menos “para dentro”.

07. Administração traforista. Procura-se sempre enfatizar, tanto para si próprio como publicamente, mais os trafores de cada sociedade do que seus trafares. Da mesma forma, inclusive devido à exigüidade de voluntários e professores, é necessário conviver com os trafares de cada um, dando oportunidade a todos, procurando ajudá-los a usar mais seus trafores de forma produtiva e sinérgica com as metas institucionais.

08. Comunicação transparente e livre. Para manter os voluntários e unidades, que estão espalhados por todo o mundo, bem informados e focados nos mesmos objetivos magnos, foram criadas 3 listas de discussão via e-mail:

a. **Iacons** – para todos os voluntários, usada para distribuição de informações visando atualização geral e também para *brainstormings* e discussões de projetos e tópicos de interesse geral. Permite que qualquer voluntário comunique dificuldades, proponha soluções, ou comente as propostas apresentadas por outros.

b. **Iacoord** – para coordenadores de unidades, canaliza as mensagens mais específicas e técnicas, que não são de interesse geral (acertos financeiros entre unidades e trocas de arquivos de trabalho, por exemplo).

c. **Iacprof** – para professores, restringe-se às discussões referentes a propostas de novos cursos, critérios para criação de cursos e formação de professores, atualizações científicas ou de informação e outros assuntos referentes à Parapedagogia. Além desses, usa-se extensivamente outros recursos, como: intranet; comunicação virtual, principalmente através do Messenger e Skype; *websites* de compartilhamento de arquivos; intercâmbio regular de fotos de projetos em andamento e de eventos realizados.

09. **Campus como megafoco agregador.** Em uma estrutura tão ampla e diversificada, é essencial manter as pessoas unidas em torno de alguns projetos magnos, idealmente de longo curso, de forma a evitar a desagregação do todo em unidades individuais e, com o tempo, a diferenciação. Na ausência de megafocos aglutinadores, coordenadores e voluntários poderiam se restringir somente às necessidades mais prementes de manutenção da sustentabilidade financeira de suas próprias unidades, isolando-se. Tal estratégia somente pode funcionar se a maioria dos voluntários puder entender e concordar com a importância e prioridade de tais projetos. Esse exercício, projeto após projeto, êxito após êxito, faz com que o corpo de voluntários torne-se cada vez mais confiante, engajado e coeso com o holopense da instituição. No caso específico da IAC, o melhor exemplo, neste momento, é o da construção do *Campus* em Portugal, uma vez que os voluntários entenderam sua importância na pesquisa e ensino da Conscienciologia, como também seu papel de ofiex paranacional da IAC, inclusive tendo aliviado significativamente as distintas pressões extrafísicas antes existentes.

10. **Representatividade da diretoria.** A presidência e as diretorias são cargos virtuais, mais de autoridade moral do que de liderança formal e imposta de cima para baixo. A liderança dos mesmos é, na verdade, concedida pelo corpo de voluntários. Diretores são indicados pela presidência e chancelados pelos voluntários reunidos nas AGMs (*Annual General Meetings*), para mandatos de somente 2 anos. Na seleção dos diretores, além de experiência, holomaturidade, poliglotismo e perfil de líder global, procura-se ter representado o maior número possível de países onde a IAC está estabelecida, garantindo assim melhor visão de conjunto da diretoria e isenção em suas decisões. Procura-se o revezamento destas posições, mas não todas de uma só vez, para manter o continuísmo administrativo.

11. **Reuniões via teleconferência.** Devido à separação geográfica, são usados diferentes recursos de comunicação eletrônica em tempo real, entre eles a teleconferência por Skype (via computador e Internet) e a teleconferência convencional via telefone. Por exemplo, as reuniões ordinárias de diretoria são viabilizadas através de teleconferência. Está sendo implantada agora, gradualmente, a videoconferência.

12. **Convite explícito aos potenciais voluntários.** Para superar o tipo de cultura e educação recebidas na maioria dos países onde a IAC atua, as quais geram um senso de privacidade levado ao extremo e um perfil mais restritivo no estabelecimento de novas relações, que inibem os alunos a aproximarem-se como voluntários, a IAC usa o seguinte texto, verdadeiro convite explícito, afixado na forma de cartaz em todas as unidades da IAC: “A IAC é uma instituição aberta. Se algum dia você chegar à conclusão de que a IAC faz parte de sua proéxis, sinta-se à vontade para se integrar a nós como voluntário, professor ou pesquisador.”

13. **Integração com as demais ICs.** A IAC esforça-se para se manter integrada às ICs e membros da CCCI no Brasil, apesar da distância e dos decorrentes custos de viagens e comunicação, tendo para isto: participado sempre dos Congraçamentos realizados no Brasil; organizado sua última AGM em Foz do Iguaçu

no período do Fórum Mundial; participado de muitos conselhos e comissões da UNICIN; ministrado cursos e projetos em parceria com outras ICs, como ASSINVÉXIS, CEAEC, Editares e IIPC. Tal estratégia tem sido pró-ativa e preemptiva, objetivando evitar o distanciamento e facilitar o aprendizado e a transferência de *know how* mutuamente entre ICs, também reconhecendo os trafores de cada uma, antes de seus trafores. Neste momento, a IAC investe no fomento do intercâmbio de voluntários, professores e pesquisadores entre o Brasil e o resto do mundo e vice-versa.

CONCLUSÃO

A administração cosmoética e produtiva de uma complexa rede de recursos físicos, conscienciais e até extrafísicos requer inovação, adaptabilidade e coragem. Seus líderes, tendo em mente o êxito da proéxis grupal, procuram colocar suas necessidades, tendências ou preferências pessoais de lado e adaptar-se rapidamente.

Tal vivência radical desenvolve trafores importantes no indivíduo, principalmente o universalismo e a paradiplomacia, através da superação de acomodações evolutivas, inseguranças bem disfarçadas, ufanismos nacionais, conservadorismos de idéias, etnocentrismos culturais e radicalismos imaturos.

A experiência da IAC, obviamente imperfeita e ainda em desenvolvimento, pode servir, contudo, a outras ICs – e também a corporações multinacionais – tanto na ‘queima de etapas’ como na evitação dos mesmos erros.

REFERÊNCIAS

1. Arakaki, Kátia; *Viagens Internacionais: O Nomadismo da Conscienciologia*; 294 p.; 33 caps.; 244 refs.; glos. 273 termos; ono.; geo.; alf.; 21 x 14 cm; br.; Editares; Foz do Iguaçu, PR; 2005.
2. Hanges, Paul J.; Lyon, Julie S.; & Dorfman, Peter W.; *Managing a Multinational Team: Lessons from Project Globe; Advances in International Management*; Vol. 18; Elsevier Press; S. L.; 2005, páginas 337 a 360.
3. Joshi, Aparna; & Lazarova, Mila; *Do «Global» Teams Need «Global» Leaders? Identifying Leadership Competencies in Multinational Teams; Advances in International Management*; Vol. 18; Elsevier Press; S. L.; 2005; páginas 281 a 302.
4. Kumar, Kuldeep; van Fenema, Paul C.; & von Glinow, Mary Ann; *Intense Collaboration in Globally Distributed Work Teams: Evolving Patterns of Dependencies and Coordination; Advances in International Management (formerly known as Advances in International Comparative Management)*; Vol. 18; Elsevier Press; S. L.; 2005; páginas 127 a 153.
5. Vieira, Waldo; *700 Experimentos da Conscienciologia*; 1.058 p.; 700 caps.; 300 testes; 8 índices; 2 tabs.; 600 enus.; ono.; 5.116 refs.; geo.; glos. 280 termos; 147 abrevs.; alf.; 28,5 x 21,5 x 7 cm; enc.; Instituto Internacional de Projeciologia; Rio de Janeiro, RJ; 1994.
6. Vieira, Waldo; *Conscienciograma: Técnica de Avaliação da Consciência Integral*; 344 p.; 150 abrevs.; 11 enus.; 100 folhas de avaliação; 2.000 itens; glos. 282 termos; 4 índices; 7 refs.; alf.; 21 x 14 cm; br.; Instituto Internacional de Projeciologia (IIP); Rio de Janeiro, RJ; 1996.
7. Vieira, Waldo; *Homo sapiens reurbanisatus*; 1.584 p.; 479 caps.; 40 ilus.; 1 microbiografia; 1 foto; glos. 241 termos; 25 tabs.; 331 técnicas; 459 questões; 509 enus.; 139 abrevs.; 7.653 refs.; 413 estrangeirismos; ono.; geo.; alf.; 27,5 x 22 x 7,5 cm; enc.; Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; 2003.

