



A Autopesquisa no Desenvolvimento da Liderança Pessoal e Grupal

La Auto-investigación en el Desarrollo del Liderazgo Personal y Grupal
Self-Research in the Development of Personal and Group Leadership

Monica Prata

Valeria Facury

Resumo

A partir da experiência da coordenação de um grupo de voluntariado conscienciológico, as autoras começaram a lidar de forma mais constante com situações em que precisaram assumir a postura de liderança, passando a entrar em contato mais profundo com traços e traços pessoais, relacionados a este atributo consciencial. Esta vivência tem se mostrado bastante produtiva, propiciando o aprofundamento da autopesquisa e o desenvolvimento de técnicas e estratégias que possibilitaram a assunção do epicentrismo consciencial, bem como o desenvolvimento e o fortalecimento deste traço em sua manifestação, nos vários setores da vida multidimensional. Este artigo objetiva disponibilizar o laboratório pessoal das autoras, tornando pública a autovivência da dupla de voluntárias da equipe do IIPC da cidade de Uberaba.

Palavras-chave: assistência; autoliderança; epicentrismo; liderança; recin; voluntariado.

Resumen

A partir de la experiencia de la coordinación de un grupo de voluntariado conscienciológico, las autoras empezaron a tratar de forma más constante con situaciones en que necesitaban asumir la postura de liderazgo, pasando a entrar en contacto más profundo con traços y traços personales, relacionados con este atributo consciencial. Esta vivencia se ha mostrado bastante productiva, propiciando la profundización de la auto-investigación y el desarrollo de técnicas y estrategias que posibilitan la asunción del epicentrismo consciencial, así como el desarrollo y el fortalecimiento de este trazo en su manifestación, en los diversos sectores de la vida multidimensional. Este artículo objetiva poner a disposición el laboratorio personal de las autoras, haciendo pública la autovivencia de la pareja de voluntarias del equipo del IIPC de la ciudad de Uberaba.

Palabras clave: asistencia; autolideranza; epicentrismo; liderazgo; recin; voluntariado.

Abstract

In the present case, from the experience of coordinating a group of conscienciological

volunteers, the authors started to deal more consistently with situations in which they had to assume leadership roles, to develop deeper contact with strongtraits and weaktraits related to this consciencial attribute. This experience has proved to be very productive, fostering a more profound self-research and the development of techniques and strategies that have enabled the assumption of consciencial epicentrism, as well as the development and strengthening of this trait in its manifestation in the various sectors of multidimensional life. This article aims to make available the personal laboratory of the authors, making public the personal experiences of the volunteer in the IIPC team in the city of Uberaba.

Keywords: *assistance; epicentrism; leadership; recin; self-leadership; volunteering.*

INTRODUÇÃO

Autoexposição. Ao assumir posição de liderança, o indivíduo coloca-se em destaque, na condição de autoexposição consciencial. Essa condição exige o fortalecimento da autoestima, em função do autorreconhecimento, pela identificação dos trafores e trafores pessoais, e a necessidade da autopesquisa contínua, com registro dos avanços, buscando obter uma atualização constante da visão de si mesmo.

Autoimagem. A pessoa que não se valoriza, tem baixa autoestima e necessidade de preservar sua autoimagem, muitas vezes tem dificuldade de se posicionar. No entanto, a pusilanimidade é inversamente proporcional à liderança.

Autoliderança. A autoliderança é o poder de a consciência liderar a si mesma pela vontade, buscando a autonomia nas suas escolhas por meio do fortalecimento do autodiscernimento, superando a interferência mesológica pelo uso da Inteligência Evolutiva.

Assunção. A assunção da autoliderança reverbera na assistência, pois permite que o líder assuma os trafores pessoais, visando o benefício grupal. “A maior prova de interassistência é quando conseguimos colocar os nossos trafores à disposição do mecanismo assistencial.” (anotações pessoais, III Semana de Qualificação Docente/2018).

Intraconsciencialidade. Desta forma, o líder começa a assumir o próprio epicentrismo consciencial, disponibilizando a sua intraconsciencialidade, seus atributos e seus aprendizados, incluindo tanto os talentos quanto as imaturidades pessoais, em favor da interassistência.

Força presencial. A autoridade moral proveniente do autoexemplarismo positivo pelas reciclagens intraconscienciais explicitadas em sua manifestação torna assistencial a presença do líder. A força presencial composta pelas energias homeostáticas, pelo otimismo lúcido, pelo bom-humor, harmoniza os ambientes onde a conscin se manifesta.

Paragenética. O traço da liderança é desenvolvido por meio de experiências multisseculares, nem sempre positivas. Muitas vezes, a liderança foi exercida em contextos progressos de forma anticosmoética e, conseqüentemente, antiassistencial. A possibilidade da condição de automimese geradora de vínculos negativos pode gerar o receio de repetição da manipulação consciencial exer-

cida em vidas passadas. Desta forma, por medo do convencimento de outrem, o indivíduo se omite, evitando situações que exijam seu epicentrismo.

Epicentrismo. É necessária coragem evolutiva para assumir o epicentrismo consciencial, especialmente aquele relativo ao voluntariado conscienciológico.

Artigo. As autoras assumiram seus papéis de líderes interassistenciais, cada uma disponibilizando o seu laboratório e sua intraconsciencialidade. Neste artigo serão apresentadas as experiências de ambas na realização conjunta de um programa de rádio, por 03 (três) anos e na coordenação consecutiva do Centro Educacional de Autopesquisa (CEA) do IIPC, na cidade de Uberaba/MG.

Objetivo. O presente trabalho objetiva disponibilizar a pesquisa referente à liderança e aos aspectos intraconscienciais lapidados a partir de desafios no voluntariado conscienciológico. Pretende-se, assim, levar à reflexão sobre a oportunidade de se promover as recins, tendo como ferramenta o trabalho voluntário em uma Instituição Conscienciocêntrica - IC. Além disso, serão apresentadas técnicas que contribuirão para o enfrentamento e superação de trafores das autoras, bem como para a assunção e disponibilização dos trafores pessoais com vistas à qualificação interassistencial pessoal e grupal.

Metodologia. A autopesquisa sistemática foi o método utilizado para a consecução do artigo, posteriormente incrementado pela pesquisa bibliográfica dos temas inicialmente provenientes da teática das autoras.

DESENVOLVIMENTO

Liderança. Por definição, liderança é o ato de liderar. É a capacidade, habilidade, aptidão, competência, ousadia, acuidade, perspicácia para dirigir ou coordenar, com autoridade, pessoas grupos nos mais diversos tipos de trabalho ou *tarefas*. O termo líder deriva do idioma Inglês *leader*, “*algo ou alguém que guia, conduz*”. As palavras líder e liderança surgiram no Século XX. (ZOLET; MARQUES, 2017, p.11)

Potencial. Atualmente, a liderança é concebida como um potencial a ser desenvolvido. Todos nós temos possibilidade de nos tornarmos líderes, tornando-se necessário aproveitar as oportunidades que surgirem para que esse potencial seja explorado. Sendo assim, a liderança exige proatividade como característica primordial, o que implica sair da zona de conforto. (STÉDILE, 2015, p.270)

Equipe. O líder tem a habilidade de aglutinar pessoas, motivar e influenciar os companheiros de forma positiva, formando assim uma equipe, onde todos contribuem com entusiasmo para alcançarem os objetivos comuns, e, acima de tudo, para que cada um desenvolva a sua condição de liderança.

Responsabilidade. Uma das principais responsabilidades do líder é a formação e desenvolvimento de novos líderes, onde cada membro, a partir do reconhecimento e assunção dos próprios traços, decide, de forma lúcida, disponibilizá-los em favor da assistência às demais consciências.

Ascendência. A ascendência do líder sobre a equipe acontece pelo seu poder legítimo, obtido pelo exercício do cargo a ele designado; de referência, em função das qualidades e do seu carisma; do saber, exercido por meio do conhecimento que ele detém.

Globalização. Com os avanços na área científica e tecnológica, dentro do contexto de globalização, as organizações passam por transformações crescentes, o que é nitidamente percebido nas Instituições Conscienciocêntricas.

Líder. Neste cenário, faz-se necessário que os coordenadores possuam o domínio técnico, a visão de conjunto, e criem mecanismos que promovam o bom relacionamento e o desenvolvimento da equipe. O parapsiquismo aparece como coadjuvante essencial na manutenção da homeostase grupal. Por meio das técnicas de desassédio, o líder consegue mobilizar equipes de forma saudável e cosmoética.

Especialistas. Os especialistas em Recursos Humanos e Administração estudam o tema liderança para buscar soluções para a melhoria dos relacionamentos, o que é considerado premissa para bons resultados. No paradigma consciencial busca-se também uma otimização das relações, mas são considerados bons resultados aqueles referentes à evolução da consciência e à interassistência.

Diferença. Existe diferença entre a visão convencional de liderança, focada no lucro, e a abordagem conscienciológica, a qual objetiva o crescimento consciencial, visando a consecução de uma proéxis grupal.

Epicentro. No Paradigma Consciencial, tem-se uma visão mais ampla do líder, considerando fatores ignorados na ciência convencional, tais como os 10 abaixo listados:

01. **Amparo.** Conecta-se com os amparadores de função, o que promove extrapolação e ampliação de sua liderança.
02. **Assistência.** Utiliza sua liderança para fazer assistência.
03. **Comunicabilidade.** A força presencial e o domínio energético do epicentro superam seu poder de oratória e retórica.
04. **Cosmoética.** O epicentro baseia-se na cosmoética, além da ética e moral humana norteadoras do líder convencional.
05. **Descrenciologia.** Esclarece o grupo, sem manipulação e convencimento, manifestando-se pelo princípio da descrença.
06. **Formação.** Exigência de amplo currículo acadêmico do líder convencional, enquanto que o curso intermissivo é premissa para o epicentro consciencial.
07. **Interação.** A sedução holochacral na liderança assistencial é substituída pela interassistência e esclarecimento tarístico.

08. **Multidimensionalidade.** Identifica a atuação multidimensional, ciente da formação grupal composta por conscins e consciexes.
09. **Priorização.** Objetiva o crescimento consciencial do grupo e prioriza a evolução da consciência, não os resultados econômicos/financeiros.
10. **Tares.** Embasa sua atuação na tares, buscando o esclarecimento das consciências.

Autorreconhecimento. A assunção da autoliderança reverbera na assistência e é imprescindível a identificação dos traços pessoais para quem está em posição de liderança. A conscin com dificuldade de se valorizar e baixa autoestima, na maioria das vezes tem dificuldade de se posicionar, pois depende da aprovação dos outros. Assumir sua condição de epicentro consciencial exige superação diária, em uma constante atualização da autoimagem, visando o autorreconhecimento e superação da visão anacrônica de si mesmo.

Valores. A conscin assume a autoliderança quando define os valores pessoais norteadores de sua existência, passando a atuar a partir deste conjunto de valores, com o objetivo de cumprir satisfatoriamente a sua programação existencial, inserida em uma maxiproéxis grupal, na qual ela se percebe como minipeça.

Interassistência. No caso das autoras, identificou-se a assistência como um valor importante. Porém, em várias situações, percebeu-se que a preocupação com a autoimagem e a tentativa de agradar havia pesado mais em suas decisões e atitudes perante o grupo. Tal mecanismo de atuação levou a omissões deficitárias que impediam a realização da interassistência em vários contextos vivenciados.

Proéxis. Tornou-se necessário, assim, uma avaliação mais profunda sobre os valores pessoais, procurando alinhá-los às diretrizes de suas programações existenciais.

Casuística I: Programa de Rádio

Oportunidade. A primeira experiência das autoras em epicentrar uma atividade em conjunto foi a realização de um programa de rádio semanal, no período de 2004 a 2008. O horário foi cedido gratuitamente pela emissora e, quando o grupo de voluntários optou pela não realização, as autoras bancaram o projeto até que chegassem mais voluntários disponíveis para o trabalho. Inicialmente, sem experiência de locução, mas com muita disponibilidade e amparo, o trabalho foi realizado, tornando-se um canal aberto para divulgação da Conscienciologia na cidade.

Coliderança. A solução encontrada para vencer a barreira inicial imposta pelo novo trabalho foi o fortalecimento das individualidades pela ação grupal. Em uma condição de coliderança, o programa foi desenvolvido e gradativamente se fortaleceu. Pela ajuda mútua, foi possível vencer as dificuldades iniciais e alcançar diversas aquisições intraconscienciais.

Traços. O desenvolvimento desta atividade possibilitou o exercício da grupalidade sadia e a lapidação de traços pessoais, tais como os 6 abaixo listados:

1. **Autodidatismo.** Necessidade de maior preparo para a apresentação do programa, com a produção de um artigo por semana.
2. **Autoimagem.** A liberação da preocupação com a autoimagem foi a primeira questão a ser trabalhada, com a detecção dos vícios de linguagem, a vergonha do resultado e a exposição em um ambiente desconhecido e público, com livre acesso da população.
3. **Comunicabilidade.** Aprimoramento a comunicabilidade, visando atender o maior número de consciências pelo fácil entendimento. A transmissão da informação em veículo de comunicação deve ser feita de forma clara e acessível ao maior público possível, sem, no entanto, banalizar ou arrefecer as verpons da Conscienciologia.
4. **Controle.** Abrir mão do controle, pois não era possível mensurar o resultado da explanação e nem o público, por se tratar de um programa onde qualquer ouvinte poderia participar, fazendo perguntas, as quais eram respondidas ao vivo.
5. **Disciplina.** O programa exigia uma organização das agendas pessoais, por ser realizado semanalmente.
6. **Parapsiquismo.** Desenvolvimento do parapsiquismo, pela percepção e conexão com as energias dos ouvintes.

Comunicação. A comunicabilidade é fundamental para uma boa liderança. Nesse sentido, a autopesquisa relativa ao tema é uma premissa para quem se disponibiliza para tal.

Traços. Ambas as autoras apresentavam traços inadequados, situados em polos opostos. Tanto o silêncio quanto a fala em excesso estão distantes da condição ideal. O caminho para o equilíbrio e superação do traço imaturo, no primeiro caso, consiste em ampliar a interlocução, com o objetivo de expor mais aquilo que pensa, e, no segundo caso, ouvir mais e falar menos, dando a oportunidade de o outro se expor.

Autopesquisa. Nesse aspecto ficou evidente para as autoras que, mesmo situando-se em polos díspares, ambas precisavam dosificar sua comunicação, tornando-a eficaz. Observou-se na prática a possibilidade de crescimento simultâneo, por meio da autoexposição e intercooperação, onde cada um espelha-se e apoia-se no outro.

Autossuperação. O resultado de uma superação ultrapassa as fronteiras da própria consciência, por atingir todo seu grupo, intra e extrafísico. Extrapola também as barreiras daquele traço, pois reverbera em todo holossoma, representando uma reconfiguração pensênica.

Impacto. Diante do exposto, reciclar uma postura relativa à comunicação pessoal tem impacto em todo o entorno da manifestação da consciência e em todos os estados de sua manifestação, seja na vigília física ou projetada. É importante, então, refletir sobre as postergações e seus impactos mutidimensionais e multiexistenciais.

Resultados. O resultado dessas autossuperações pôde ser observado pela chegada de novos voluntários para participarem do grupo, expondo as suas pesquisas nos programas, que se mantiveram no ar por um período de 3 anos e 8 meses.

Casuística II – Coordenação do CEA

Autora I

Retomada. A proposta de assumir a coordenação do Centro Educacional de Autopesquisa (CEA) surgiu na época da retomada do voluntariado conscienciológico, após uma interrupção de 2 anos. O núcleo de extensão de Uberaba, então vinculado a São Paulo, passaria à condição de CEA.

Inauguração. Na ocasião da inauguração do CEA, o Prof. Waldo Vieira transmitiu ao grupo a seguinte informação: *“O que vocês vão realizar nesta sala (referindo-se à sala de aula) é muito mais importante do que todo o trabalho que realizei em Uberaba”*.

Responsabilidade. Diante do peso desta responsabilidade, a autora assumiu a coordenação por 5 anos. Esse desafio foi muito representativo para o crescimento pessoal e muito marcante na retomada do voluntariado.

Autora II

Proposta. A proposta de assumir a coordenação do CEA-IIPC surgiu no final de 2014, porém, a transição da coordenação foi efetivada em maio de 2016. Nesta época, a autora já começou a pensar mais seriamente na necessidade de assumir o seu epicentrismo, e desenvolver o traço da liderança de forma mais efetiva.

Parapsiquismo. Uma colega de voluntariado sugeriu que a autora utilizasse o seu parapsiquismo para ampliar a sua visão de conjunto e a sua capacidade assistencial na coordenação da equipe de voluntários. Tal sugestão foi impactante, pois, até então, a autora não se reconhecia parapsíquica. Desde então, houve um incremento das experiências parapsíquicas, especialmente aquelas relativas a tomadas de decisão mais sérias durante as atividades de voluntariado, e também na vida pessoal.

Desafio. Percebeu-se que, apesar de haver outros voluntários também capacitados para a função, esta autora assumiu a coordenação do CEA-IIPC, encarando-a como um desafio e uma oportunidade de desenvolver e assumir o traço da liderança, procurando aprofundar a sua autopesquisa a partir das atividades realizadas no voluntariado conscienciológico.

Estudo. Nesta época, a autora começou a ler vários livros, artigos e verbetes, buscando compreender melhor o traço da liderança. Além disso, a autora intensificou a participação em cursos e eventos, onde pudesse expor-se mais e obter dados para a sua autopesquisa, sendo alguns na condição

de aluna, tais como: ECP 1, Conscin-cobaia, e Epicentrismo docente, e outros na condição de docente, dentro da matriz de cursos do IIPC.

Autopesquisa das autoras. Pela autopesquisa, as autoras conseguiram elencar alguns trafores que percebiam em suas manifestações, e também outros obtidos a partir de *feedbacks*, os quais poderiam contribuir para o desenvolvimento e assunção do traço da liderança.

Eis a seguir 10 traços-força levantados a partir da autopesquisa:

- | | | |
|---------------------|------------------------|-----------------------|
| 01. Calma. | 05. Humor equilibrado. | 09. Seriedade. |
| 02. Confiabilidade. | 06. Paciência. | 10. Sustentabilidade. |
| 03. Constância. | 07. Ponderação. | |
| 04. Disciplina. | 08. Responsabilidade. | |

Suporte. Os traços acima elencados serviram como suporte para que as autoras encarassem o desafio, e procurassem minimizar os efeitos dos 10 trafores ou imaturidades, também percebidos em sua manifestação, abaixo descritos:

- | | | |
|--------------------------|----------------------------|---------------------|
| 01. Autodesorganização. | 05. Dispersividade. | 09. Perfeccionismo. |
| 02. Autovitimização. | 06. Insegurança. | 10. Pusilanidade. |
| 03. Baixa autoestima. | 07. Omissão deficitária. | |
| 04. Bloqueio de chacras. | 08. Padrão de desistência. | |

Técnicas. Durante o desenvolvimento da condição de epicentro consciencial, a dupla de voluntárias utilizou técnicas próprias, bem como de outros pesquisadores. A seguir, são apresentadas 10 técnicas que contribuem para o desenvolvimento da autoliderança, passo inicial para a liderança tarística:

01. **Técnica da autoexposição gradativa.** Consiste em expor-se gradativamente a situações e contextos anteriormente temidos, buscando enfrentar pequenos desafios, de forma que, a cada conquista realizada, haja um reforço positivo e um fortalecimento da autoestima, aumentando gradativamente a motivação para enfrentar obstáculos maiores e superar traços conscienciais patológicos arraigados.
02. **Técnica da avaliação do desconforto holossomático.** A avaliação do autoincômodo permite que o indivíduo verifique o quanto está positiva ou negativa sua atuação. Possibilita ainda diminuição das omissões, pois, se há desconforto holossomático, é possível concluir que esta foi deficitária.
03. **Técnica da desdramatização.** Aprender a desdramatizar as dificuldades apresentadas pela nova atividade, diluindo aquela experiência considerada difícil na linha do tempo multiexistencial, e compreendendo que não somos a primeira nem a última pessoa a vivermos determinada situação.
04. **Técnica de estabelecer prioridades.** Identificar as atividades que precisam ser realizadas necessariamente em cada momento, e colocá-las em prática, evitando dispersões.

05. **Técnica do desassédio interconsciencial.** A principal atividade do coordenador é promover o desassédio interconsciencial, exercendo o papel de isca lúcida dentro do CEA. Esta prática é constante durante o exercício da coordenação, porém não se extingue após a mudança de função, o que foi identificado pela **autora I** após deixar a coordenação. Apesar do amparo de função ser diferente de acordo com a atividade exercida, qualquer área de voluntariado traz a interassistencialidade como premissa, qualificando o voluntário interessado enquanto assistente.
06. **Técnica do enfrentamento do mal-estar.** O exercício da liderança grupal permite a percepção de algumas fissuras de personalidade, as quais precisam ser tratadas e superadas o quanto antes.
07. **Técnica do registro das reciclagens.** Funciona como um “marcador”, ou uma referência para que as autoras, a cada necessidade de autoenfrentamento, procurem conectar-se ao padrão energético daquela situação já enfrentada e superada, aumentando a autoconfiança, a partir do *rapport* com a equipe extrafísica de amparadores interessados em nos auxiliar.
08. **Técnica do sobrepairamento.** Por meio do sobrepairamento, o líder pode alcançar a estabilidade emocional necessária para melhorar a conexão com a equipe extrafísica e a tomada de decisões mais assertivas.
09. **Técnica dos pequenos passos.** “Um passo de cada vez”. Constitui-se em uma excelente técnica antidispersividade, contribuindo também para o fortalecimento da autoestima, pois, cada passo dado constitui-se em uma nova conquista, possibilitando buscar desafios cada vez maiores. Esta técnica também contribui para a manutenção da automotivação constante.
10. **Tenepes.** Esta técnica funciona como arrimo, em que o amparador atua como parceiro fortalecedor da assistência e das recins necessárias para o crescimento do tenepessista. É possível voltar todos os dias ao porto seguro do acolhimento do amparador extrafísico e isso contribui para a sustentabilidade da conscin.

CONCLUSÃO

Autoenfrentamento. Assumir papéis de liderança no voluntariado conscienciológico qualifica a manifestação da consciência na medida em que a predispõe ao autoenfrentamento e superação de imaturidades.

Motivação. O líder não pode “dar-se ao luxo” de desistir, de se desmotivar. É imprescindível firmeza em seus propósitos assistenciais, evitando que os momentos de baixa lucidez se instalem e contaminem o grupo.

Exemplo. O líder é o exemplo da equipe, não de perfeição, mas aquele que assume os riscos e se responsabiliza pelos resultados, sempre comprometido com a demanda assistencial de cada contexto.

Monovisão. Muitas vezes não queremos fazer alguma coisa, mas quando pensamos em fazer para ajudar o outro, a situação muda e conseguimos sair da nossa zona de conforto e da monovisão egoica, buscando novas posturas e atitudes que beneficiarão o maior número de pessoas.

Perfeccionismo. O perfeccionismo pode paralisar a atuação do voluntário que não se percebe enquanto *sempreaprendente*. As pesquisas avançam cotidianamente e é ignorante aquele que se considera detentor de todo o conhecimento. A autossuperação do perfeccionismo ocorreu na medida em que as pesquisadoras se disponibilizaram para novos desafios, liberando seus talentos e também suas imaturidades, despojando-se do ego, em favor da assistência.

Autopesquisa. Em um movimento contínuo de autopesquisa, as autoras identificaram o medo da rejeição e necessidade de preservação da autoimagem. Foram percebidos alguns “teatros” no convívio pessoal, os quais realçavam este aspecto. A partir de um nível de sofrimento inicial, era possível a reflexão e aproveitamento da oportunidade para reciclar tal traço.

Rejeição. A conscin que se permite ter o sentimento de rejeição e a necessidade preservação da autoimagem manifesta-se de forma infantil, imatura e egocêntrica, pois ainda está muito preocupada com o que o outro irá oferecer a ela. Ou seja, existe um excesso de expectativa em relação ao outro, e, conseqüentemente, uma frustração por não ter a sua necessidade atendida.

Disponibilidade. O epicentro é, antes de tudo, assistencial, ocupando-se muito mais daquilo que ele pode oferecer ao outro, e não o contrário. Esta compreensão diminui a necessidade de ter constantemente a aprovação do outro e leva o líder a ter atitudes mais maduras e assistenciais.

Autoimagem. Na assistência é necessário abrir mão da autoimagem, da vontade pessoal, trocando lucidamente o que “eu quero”, pelo que “precisa ser feito”. Ao liberar-se da necessidade de agradar aos outros, fortalece-se a conexão com o amparo, aumentando o vínculo de confiança amparador-amparando. No cotejo entre a importância da tarefa no cumprimento da proéxis grupal, a repercussão da imagem pessoal gerada nos outros se torna insignificante, permitindo uma atuação liberada de empecilhos egoicos.

Autossuperação. As autoras propuseram-se a superar seus traços, procurando colocar-se paulatinamente em situações onde precisassem enfrentar essas imaturidades, mantendo o foco nos traços já identificados, para a superação de seus gargalos.

Ponderação. Importa ressaltar que esta autopesquisa encontra-se em andamento, ou seja, as autoras ainda se percebem em situações onde a primeira reação é a de não quererem enfrentar, não assumindo o seu papel de líder. Porém, utilizando o traços pessoais, especialmente a ponderação, estas conseguem refletir e mudar alguns comportamentos, procurando ser mais assertivas e, principalmente, mais assistenciais em seus posicionamentos.

Labcon. As autoras disponibilizaram seu labcon em prol de outras consciências, cientes da importância da evolução pessoal como ponto de partida da sua colaboração para o aprimoramento dos demais. Apesar de apresentarem traços aparentemente díspares, foi possível, durante a elabo-

ração desta pesquisa, a identificação de polos aparentemente opostos, compondo o mesmo gargalo. Exemplificando, as autoras identificaram a pusilanimidade da manifestação por acomodação ou por dispersão, ambos levando a uma omissão deficitária.

Prioridade. O gestor consciencial deve ter a assistência como prioridade no desenvolvimento das atividades tarísticas. Assim, ao se deparar com um colega passível de assistência e com inúmeras atividades no voluntariado, a decisão mais acertada é a opção lúcida pelo acolhimento da outra consciência. A autossuperação ocorreu na medida em que o impulso para a produção física e a acomodação foram substituídos pelo rendimento da assistência consciencial e decisão íntima de serem mais atuantes. Tanto para uma conscin com perfil de “fazendeira-dispersa”, quanto para outra conscin “omissa-dispersa”, esse passo exigiu e exige ainda um esforço contínuo de permanecerem atentas à prioridade do momento.

Exemplarismo. Diante do exposto, a partir de sua própria melhoria, pelo autoexemplarismo, é possível uma reverberação multidimensional e multiexistencial das recins. Considerando-se que a vida humana é um palco de reencontros multisseculares, é imprescindível à conscin evoluciente aproveitar todas as oportunidades que lhe são apresentadas.

Parapsiquismo. A qualificação do autoparapsiquismo foi intensificada pela atuação no voluntariado conscienciológico e interassistência, sendo primordial para uma liderança profícua. A convivência diuturna com os amparadores de função pode gerar extrapolacionismo parapsíquico que, com o passar do tempo, é incorporado à prática diária do pesquisador. No caso das autoras, ocorreu a ampliação do parapsiquismo pela atuação conjunta com os amparadores, o que foi possível pela sua disponibilidade assistencial.

Postura. A postura pessoal tarística passou a ser premissa de manifestação das autoras no exercício da liderança conscienciológica, o que permitiu a saída de uma configuração pensênica egoica, e a construção de uma atuação mais assistencial, com a aceleração da história de vida pessoal e grupal.

Evoluciopenses. Ao atender suas necessidades pessoais e fazer reciclagens intraconscienciais, o indivíduo contribui para a melhoria do entorno, fortalecendo o holopense da evolução no planeta.

Minipeça. Autoperceber-se em um mecanismo maior permite que a conscin identifique seu papel multidimensional no grupo. A pessoa sente-se amparada e integrante do trabalho específico maior do que ela representa. Em uma condição da *minipeça humana* do *Maximecanismo Multidimensional Interassistencial*, a *personalidade* reconhece ser pequena, contudo, com papel relevante a desempenhar entre os seus pares. A tarefa grupal é reconhecida enquanto superior a qualquer interesse próprio pela análise conscienciométrica da conscin minipeça interassistencial. (VIEIRA, 2014, p. 814).

REFERÊNCIAS

1. CUNHA, Miguel Pina e REGO, Arménio. *As virtudes nas organizações. Aná. Psicológica* [online]. 2015, vol.33, n.4 [citado 2018-01-25], pp.349-359. Disponível em:<http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312015000400001&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 0870-8231.
2. STÉDILE, Eliane. *Conexão Cognitiva: Ideias de vanguarda para ampliação de pontos de vista*. Foz do Iguaçu: Epígrafe, 2015. 442 p.
3. VIEIRA, Waldo; *Dicionário de Argumentos da Conscienciologia*; revisores Equipe de Revisores do Holociclo; 1572 p.; 1 blog; 21 E-mails; 551 enus.; 1 esquema da evolução consciencial; 18 fotos; glos. 650 termos; 19 websites; 28,5 x 21,5 x 7 cm; enc.; Associação Internacional Editares; Foz do Iguaçu, PR; 2014; páginas 59-60.
4. ZOLET, Simone; MARQUES, Fábio. *Liderança Inspiradora: A prática de resultados positivos e humanizados*. Foz do Iguaçu: Epígrafe Editorial e Gráfica Ltda, 2017. 180 p.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. CRESPO, Telma; *Enciclopédia da Conscienciologia Eletrônica*; Associação Internacional Editares; Foz do Iguaçu, PR; 2016; p. 21-26.

Monica Prata é graduada em Administração de empresas; graduanda em Psicologia; gestora social; voluntária da Conscienciologia desde 2000; docente de Conscienciologia desde 2004.

E-mail: prata.monica@gmail.com

Valeria Facury é graduada em Psicologia; funcionária pública federal; voluntária da Conscienciologia desde 2003, e do IIPC desde 2010; docente de Conscienciologia desde 2005.

E-mail: valeria.facury@terra.com.br