

Copyrighted Material

VICTOR PINEDO

EVITANDO *TSUNAMIS*

Descubra e desenvolva os valores que formam
líderes e organizações maduras



VOO

Copyrighted Material

EVITANDO TSUNAMIS



VOO

VICTOR PINEDO

A stylized graphic of a wave, rendered in shades of gray, positioned at the top of the page. The wave is depicted with a crest and a curling front, set against a background of horizontal, wavy bands in varying gray tones.

EVITANDO TSUNAMIS

Descubra e desenvolva os valores que
formam líderes e organizações maduras



VOO

2019

EVITANDO TSUNAMIS:

Descubra e desenvolva os valores que formam líderes e organizações maduras

Original em inglês © 2014 Victor Pinedo
Tradução brasileira © 2019 Editora Voo

Autor: Victor Pinedo

Tradutor: Maikon Augusto Delgado

Coordenação editorial: Claudia Kubrusly, Joana Mello e Priscila Seixas

Revisão: Raquel Benchimol

Capa: Studio Sem Dublê

Projeto gráfico e Diagramação: Maurício Carneiro

Catálogo na Publicação (CIP)

P649 Pinedo, Victor
Evitando Tsunamis : descubra e desenvolva os valores que formam líderes e organizações maduras / Victor Pinedo ; tradutor: Maikon Augusto Delgado. - Curitiba : Voo, 2019.
120 p.

Título original: Avoiding Tsunamis: discovering and developing your organization's DNA
eISBN 978-85-67886-26-8

1. Liderança 2. Capacidade executiva 3. Motivação no trabalho I. Delgado, Maikon Augusto II. Título

CDD: 658.4092

Elaboração: Cleide A. Fernandes CRB6/2334

Impresso no Brasil de forma consciente e responsável.



VOO

Editora Doyen Ltda. ME
Rua Ébano Pereira, 11, conj. 1203, Curitiba/PR, 80.410-240
www.editoravoo.com.br

*A mudança positiva
começa com todos e com
cada um de nós.*

Sumário

Nota do autor	9
Introdução	15
1. 2004 revisitado – O crescente tsunami	17
2. Há esperança – Preparando o terreno para o sucesso	21
3. A prova está nos resultados – Minha hipótese se confirmou	27
Exemplos reais de princípios e resultados aplicados	30
4. Exemplos atuais – O que não tem funcionado e por quê	39
5. Definindo elitismo hierárquico	43
Maturidade \times imaturidade	43
Pressão de cima para baixo: a sociedade hierárquica dos tsunamis provocados pelo homem	50
6. Valores essenciais fora de sincronia como país e mundo	57
7. O que acontece se não mudarmos	65
8. Vivência estratégica – Liderança começa com o indivíduo	69
9. Características de uma organização madura	75
10. Os 7 Cs – A base para o sucesso organizacional	77
Os 7 Cs das organizações orgânicas e líderes bem-sucedidos	79
11. Desenvolvendo e transformando líderes	83
Avaliações de perfil de personalidade	
– O líder transformacional “novo” e o líder emergente	84

Quatro características fundamentais de um líder	87
Os 7 Cs – Uma recapitulação	88
Comunicação e seis perguntas a que líderes respondem para organizações de sucesso	89
12. Construindo organizações de sucesso para mudar o mundo	93
Arquitetura Organizacional para mudar o mundo	95
Nivelando o campo a partir de dentro – Renovação e transformação organizacional	96
Ferramenta de avaliação da realidade atual – Diagnóstico inicial de uma empresa	99
13. Parcerias e limites	105
14. Comentários finais	109
Sobre o autor	111
Agradecimentos	115
Sobre a Voo	117



Nota do autor

Sei que, ao adotarmos novos sistemas cooperativos enquanto indivíduos e organizações, traremos um novo renascimento do crescimento, do progresso e do lucro.

O que está acontecendo em nosso mundo empreendedor e político me deixa profundamente triste porque sei que há um caminho melhor. Minha equipe desenvolveu e lançou um novo sistema dinâmico em empresas que atualmente têm tido mais sucesso do que antes. A única coisa que se coloca entre nós e a construção de um sistema melhor, no qual a educação e os negócios venham a prosperar mais, é a nossa falta de vontade em deixar para trás os sistemas hierárquicos competitivos ultrapassados.

O antigo paradigma hierárquico é estritamente baseado na sobrevivência do cachorro alfa, o que leva à ineficiência, à exclusão e à perda de lucro. O novo paradigma cooperativo é um valor sustentável, de sinergia e inclusão, que leva a um sucesso maior e mais lucrativo. Os países e empresas que mudaram para o novo paradigma estão prosperando.

Acredito que, ao adotarmos novos sistemas cooperativos enquanto indivíduos e organizações, o sofrimento vai terminar e traremos um novo renascimento do crescimento, do progresso e do lucro. Sei disso porque esse sistema transformou a receita de US\$ 10 milhões de uma empresa em uma receita de US\$ 1 bilhão em somente dez anos.

Em 1969, quando eu era cinquenta anos mais jovem do que sou agora, testemunhei toda a minha comunidade sendo reduzida a cinzas. Como você pode imaginar, foi um momento assustador e desanimador para todos nós que assistimos àquele horrível acontecimento. Desde esse episódio, tenho uma preocupação crescente, pois cheguei à conclusão de que a comunidade em que cresci era muito parecida com o mundo globalizado do qual fazemos parte. Os mesmos sintomas que culminaram na destruição de Willemstad são evidentes no macrocosmo de nossas organizações globais de negócios e de educação.

Willemstad, capital de uma ilha holandesa no Caribe, sempre foi uma parte importante do reino holandês no Ocidente. Foi considerada o ponto de encontro e o local de compra do Caribe nos anos 1950 e 1960. No entanto, o descontentamento e o antagonismo entre os diferentes grupos sociais de Curaçao resultaram em insurreição e protestos em maio de 1969. Os sistemas e processos que culminaram na devastação de Willemstad são de grande alcance e continuaram a proliferar e a crescer no mundo todo.

O que houve em Willemstad não foi um evento isolado. Para levar isso ainda mais longe, foi um evento conectado a outros eventos, que estavam ligados a eventos de maior escala, que por sua vez estavam conectados a eventos ainda maiores a nível mundial... Bom, você entendeu. Foi esse evento que me inspirou a escrever o meu primeiro livro, *Tsunami: construindo organizações capazes de prosperar em maremotos*, em 2004.

Tsunamis econômicos e políticos estão acontecendo em todo o mundo. É inegável. Veja o que se passa hoje na política. Donald Trump foi eleito presidente dos Estados Unidos por 50% da população norte-americana que quer transformar os Estados Unidos de novo em um

grande país (*Make America Great Again*). Mas são exatamente as mesmas pessoas que não têm ideia do que fez os Estados Unidos ser o que era antes, exceto que era um país financeiramente próspero.

A União Europeia, que outrora estava fazendo de tudo para ver a Comunidade Econômica prosperar, está ameaçada pela saída do Reino Unido da comunidade, por conta do movimento Brexit.

Wall Street está se transformando em um cassino de apostas, indo da norma ISO 19000 para a ISO 27000 e de volta para a norma ISO 23000 do Congresso, com o objetivo de lidar com o déficit norte-americano como se não fosse um problema sério os Estados Unidos estarem devendo trilhões de dólares. Ainda estamos enfrentando turbulências econômicas na Espanha e na Grécia. Ou dê uma olhada nas muitas ditaduras na África e no Oriente Médio, como o Egito, a Líbia, a Síria e o Iêmen, que estão desmoronando desde a Primavera Árabe. As ditaduras mantêm as pessoas muito imaturas, reacionárias e impotentes, porque implementam à força o sistema elitista hierárquico. Como esses países nunca saíram de um sistema elitista hierárquico e, conseqüentemente, nunca forneceram a educação e a maturidade necessárias para uma verdadeira democracia, vão levar muito tempo para se reconstruírem.

A Venezuela está sofrendo com uma ditadura. Nicolás Maduro, um ditador imaturo que herdou o país de seu predecessor, Hugo Chávez, e que foi eleito presidente por uma população imatura, levou esse país naturalmente rico às ruínas em apenas alguns anos.

Mesmo o Brasil, que tinha a promessa de um futuro brilhante, foi assolado pela corrupção no nível mais alto da sociedade por pessoas que achavam que tinham direito por causa de seu status hierárquico.

A prisão do ex-presidente Lula, no Brasil, a desilusão nos EUA com o presidente Trump ou as pessoas na Venezuela que, diariamente, cometem suicídio porque seu país tornou-se inabitável poderiam ser sinais de que a população global está se conscientizando de que o elitismo hierárquico não é possível no mundo de hoje?

Desde a devastação da minha cidade natal, Willemstad, em 1969, até a queda da Enron e os eventos de 11 de setembro que mudaram o mundo em 2001 ou até a inevitável queda de Wall Street, não há como negar que o caos e a destruição em massa se alojaram entre nós. Nossos sistemas organizacionais parecem estar virando cinzas.

No Capítulo 4, defino o elitismo hierárquico como a causa de grande parte do que está acontecendo no mundo atualmente.

Os países que não adotaram novas estruturas e paradigmas econômicos e políticos, como os que sugeri em *Tsunami: construindo organizações capazes de prosperar em maremotos*, estão atualmente enfrentando anarquia e o próprio colapso. Itália, Espanha, Grécia, Líbia, Síria e Egito são exemplos de que fazer as coisas da antiga maneira elitista hierárquica acaba levando a um pandemônio político e econômico.

Acredito que existe um método comprovado para o sucesso. Pois os países e as organizações que adotaram novos valores, ferramentas e estruturas cooperativas estão de fato crescendo e prosperando, apesar das condições econômicas mundiais. Pode-se olhar para o Brasil, a Colômbia, o Chile e o Panamá para encontrarmos alguns exemplos. Esses países, que desenvolveram seus valores e estruturas democráticas, estão ressurgindo como nações socioeconômicas fortes. Incluí, no Capítulo 3, na seção denominada *Exemplos reais de princípios e resultados aplicados*, depoimentos dos chefes de organizações que implementaram estruturas cooperativas.

Até mesmo o Japão, cujos valores são baseados em cuidado e sabedoria, conseguiu se reconstruir com sucesso no período de apenas um ano após o devastador desastre natural causado pelo tsunami de março de 2011. É impressionante a rapidez com que os japoneses se recuperaram da destruição que o mundo testemunhou através das mídias. Se você olhar fotos de muitos desses mesmos locais hoje, é difícil dizer que um tsunami já passou por lá. A capacidade de reconstruir um país após tal devastação tão ampla exige muita coragem e esforços positivos, que

advêm de uma abordagem cooperativa com todos os grupos alinhados, comprometidos e inspirados por uma única visão.

Minha intenção é introduzir um sistema e implementá-lo em nossa educação e nas nossas organizações empresariais para evitar todos juntos o tsunami, ou resistir e sobreviver quando ele chegar. Sejam claros: ele vai chegar, e o que estou fazendo é oferecer uma estratégia preventiva, um plano de contingência. Para simplificar, provamos que os tsunamis econômicos provocados pelo homem e os tsunamis causados por desastres naturais podem ser superados. Esses desastres são gerenciáveis e, no caso de tsunamis provocados pelo ser humano, são evitáveis. Há muitos exemplos de países e empresas que entenderam os princípios de implementação de valores sustentáveis e sistemas cooperativos que são mencionados no meu primeiro livro e que estão resumidos aqui. Esses são os precursores que serão capazes de evitar ou surfar com sucesso, ou de evitar tsunamis e criar comunidades e organizações prósperas a partir de um ponto de vista da sustentabilidade.

Escrevi esta continuação do meu primeiro livro na esperança de que mais pessoas venham a entender os princípios que levam aos tsunamis econômicos e sociais e de que usem as ferramentas que desenvolvemos há dez anos para ajudar a evitá-los ou superá-los. A escolha é óbvia: *escolhemos evoluir nossos paradigmas ou escolhemos morrer?* Eu sei que podemos e vamos escolher evoluir e florescer. Há esperança para o nosso mundo em um sistema comprovado de reestruturação da Arquitetura Organizacional.



Introdução

Tsunamis são causados por deslocamentos repentinos no fundo do oceano, com ondas que se movem rapidamente e quase não são detectadas até que atingem a terra, destruindo tudo com seu imenso poder.

Tsunamis também acontecem no mundo dos negócios. São as ondas destrutivas da mudança socioeconômica que vêm de alterações fundamentais repentinas nas estruturas de crenças, que se movem rapidamente e quase não são detectadas até que destroem empresas, economias e sociedades inteiras.

Imagine um mundo...

- Onde empresas e comunidades sejam estruturadas como equipes fluidas de indivíduos que estejam cocriando em sinergia uma visão alinhada e lucro sustentável...

- Onde as crianças sejam ensinadas desde pequenas, nas escolas e em casa, a funcionar e a prosperar em ambientes de equipe cooperativa...
- Onde se incentive mais o compromisso com o coletivo e com a comunidade do que a realização pessoal e a noção de competição...
- Onde as crianças sejam imbuídas de ideais cooperativos, ideais que enfatizam o compromisso com o coletivo e com a comunidade em detrimento da realização pessoal e da competição...
- Onde governos e estruturas políticas sejam utilizados e engajados por um eleitorado informado, bem-educado e preocupado com o todo...
- Onde as comunidades trabalhem e cresçam juntas para construir um futuro melhor para suas famílias e empresas...
- Onde instituições educacionais de todos os níveis ensinem a conscientização e a importância de buscar, alinhar e ajudar os alunos a encontrar seu propósito, o que, por sua vez, vai maximizar sua contribuição para seu local de trabalho e para a comunidade...
- Onde as atuais estruturas organizacionais hierárquicas ineficientes sejam substituídas pelo paradigma cooperativo das “redes” como visto na natureza: um paradigma projetado para florescer...

Esse é o mundo que imagino todos os dias.

Esse é o mundo que sei que podemos criar juntos.

Podemos montar sistemas com base no paradigma cooperativo do que o mundo da educação e dos negócios pode vir a ser.



CAPÍTULO UM

2004 revisitado – O crescente tsunami

Quando o meu primeiro livro foi publicado, em 2004, era oportuno que um mundo globalizado e em constante mudança estivesse à nossa frente, bem como a capacidade de adaptação era desesperadamente necessária se quiséssemos sustentar o crescimento e prosperar como comunidades e organizações. As teorias que produziram os mercados competitivos das décadas de 1980 e 1990 já não funcionam mais. Elas são eficazes a curto prazo, mas insustentáveis. Essas teorias, que focavam na melhoria dos processos e programas vigentes da empresa para aumentar a produtividade e o lucro por meio de terceirização, reengenharia e certificação de qualidade total, eram apresentadas à alta administração, mas com foco apenas em resultados imediatos, insustentáveis e de curto prazo.

Algumas organizações e países, como o Brasil e o Chile, mencionados na Nota do autor, atentaram-se ao fato de que o mundo globalizado exigia uma mudança significativa de paradigma e que existiam ferramentas para criar um mundo mais maduro.

No entanto, muitas organizações continuaram, infelizmente, a se concentrar ao longo dos anos 2000 nessas teorias de curto prazo e de gratificação imediata, e como resultado nós nos tornamos testemunhas das consequências: mercados fracassados; empresas encolhendo ou desaparecendo; aumento do desemprego resultando na redução de uma classe média e de seu poder de compra; instituições educacionais que estão falhando ao preparar crianças para um futuro tecnológico global; e um aumento no número de ditaduras e regimes autoritários em todo o mundo.



A única maneira de os formuladores de políticas evitarem a economia global de cair em uma espiral descendente perigosa é tomar uma atitude coordenada, dando maior prioridade à revitalização da recuperação da produção e do emprego no curto prazo, a fim de consolidar o terreno para estabelecer as reformas estruturais necessárias para um crescimento sustentável e equilibrado a médio e longo prazos.”

– World Economic Situation and Prospects 2010, Global Economic Outlook. Nações Unidas: Nova York, 2011, p. 1. Disponível em: <http://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_current/2012wesp_prerel.pdf>.

Como continuamos a nos concentrar em um sistema elitista hierárquico movido pelo poder em muitas de nossas organizações e governos, continuaremos a ver instabilidade, perturbação e dissolução até que façamos uma escolha consciente em prol da mudança.

Como atuamos como indivíduos, organizações e uma sociedade global

Mudança é inevitável. É uma lei universal. É a única constante. Como nos preparamos para a mudança é a questão. Mudança é algo possível. A mudança está acontecendo. As pessoas estão se posicionando para começar a viver fazendo escolhas conscientes e deliberadas. O campo de jogo está sendo nivelado à medida que começamos finalmente a perceber que precisamos trabalhar juntos e em cooperação, uma vez que todos nós fazemos parte do mesmo campo de jogo. É óbvio que vivemos em uma economia global. Há um ditado na Holanda: “Quando a Alemanha pega um resfriado, a Holanda pega uma gripe”. Quando dada a oportunidade de se alinhar a um paradigma e uma visão novos e poderosos, todo jogador pode desempenhar um papel importante.

Nós vimos os resultados: organizações bem-sucedidas, produtivas e felizes, que usaram alguns princípios simples delineados neste livro para se desenvolver e crescer de forma sustentável neste mercado global acelerado e caótico.



As empresas que sobrevivem por mais tempo são aquelas que descobrem o que podem oferecer ao mundo, não apenas em termos de crescimento ou dinheiro, mas com sua excelência, com seu respeito pelos outros ou sua capacidade de fazer as pessoas felizes. Há quem chame essas coisas de alma.”

– Charles Handy



Empresas excelentes não acreditam em excelência – apenas em constante aperfeiçoamento e constante mudança.”

- Tom Peters

A minha esperança é que você se junte a mim nessa busca para criar um mundo melhor, um mundo de lucros sustentáveis com base em valores e numa visão verdadeira, na sinergia das contribuições de todos em uma organização comprometida com a excelência... Podemos e vamos lutar por excelência porque nossas organizações educacionais e empresariais, famílias, crianças, nós mesmos e nosso futuro dependem de um compromisso com o que funciona a longo prazo. Ao dar um passo de cada vez, é possível promover uma mudança positiva e produtiva, e assim fazermos a diferença. E, se fizermos uma escolha consciente, podemos usar os exemplos de excelência e sucesso.



CAPÍTULO DOIS

Há esperança – Preparando o terreno para o sucesso

Enfatizando o lado positivo: vi os resultados empoderadores e lucrativos quando as organizações implementam princípios para sobreviver e seguir em frente diante das mudanças inevitáveis e dos tsunamis econômicos, culturais, políticos, educacionais, sociais, familiares e individuais.

O Brasil é um lugar onde os princípios delineados no meu primeiro livro foram bem recebidos. Meus clientes, essas organizações e pessoas que abraçaram a filosofia e se comprometeram com a estratégia, progrediram e lucraram muito, pessoal e profissionalmente, quando a puseram em prática.

Essa última frase não é um erro de impressão ou de digitação. É um chamado à ação. Conhecimento não é poder, mas sim a aplicação correta e precisa do conhecimento, que é a chave para um poder duradouro e lucrativo.

Observe o Brasil. É provavelmente um dos poucos países em que organizações e pessoas estavam prosperando. No entanto, aqui a prosperidade tem sido novamente atormentada pela cultura elitista hierárquica que levou à corrupção no alto escalão da sociedade, tanto no setor privado quanto no público, e a uma depressão econômica e emocional.

Gostaria de dar ênfase às empresas brasileiras com que trabalhamos com sucesso e como elas adotaram os conceitos apresentados neste livro. Como elas abordam relações de trabalho e relacionamentos em geral. O tempo para os relacionamentos simbióticos é agora. Para mim, é óbvio como as estruturas e os valores sustentáveis, cooperativos e não hierárquicos do Brasil se alinham com as informações que estou compartilhando e, inversamente, como eles são diferentes de outras organizações – seja uma empresa, um país, uma instituição educacional ou uma comunidade – que estão falhando em crescer e prosperar nessa economia em mudança exponencial.

A informação que estou dividindo com você é o resultado de anos de experiências reais e pesquisas compartilhadas com colegas e vários especialistas que são mencionados à exaustão no meu primeiro livro. É irrelevante se esse impacto positivo foi resultado de alguém ter lido meu livro ou se veio de algum outro lugar – a questão é que o que está sendo implementado tem funcionado.

Ficará evidente, à medida que você for lendo, quão ineficientes e insustentáveis são as estruturas elitistas hierárquicas. Você vai ver como as histórias de sucesso compartilhadas ao longo deste livro fornecem uma abordagem mais lucrativa para a construção de estruturas organizacionais.

As empresas cujos integrantes se encontram alinhados e vivendo a visão corporativa estão prosperando. As empresas ecológicas e ambientalmente corretas são um exemplo de organizações que trabalham conscientemente com o intuito de criar um impacto positivo ao expandir seu

foco para além do lucro saudável, em direção a um planeta saudável e a pessoas saudáveis. Seus valores são de sustentabilidade e cooperação, os quais criam uma integridade e uma missão mais atrativas do que outras empresas. É a sua estrutura de liderança baseada em valores que estabelece uma base sólida que leva a uma força de trabalho produtiva alinhada e a lucros sustentados. O Whole Foods, por exemplo, adota essa abordagem, e o seu sucesso é evidente. Todos na organização estão alinhados e vivem de acordo com a visão do Whole Foods, que é:



A visão do Whole Foods Market de um futuro sustentável significa que nossos filhos e netos estarão vivendo em um mundo que valoriza a criatividade humana, a diversidade e a escolha individual. Os negócios vão usufruir de recursos humanos e materiais sem desvalorizar a integridade do indivíduo ou dos ecossistemas do planeta. Empresas, governos e instituições serão responsabilizados por suas ações. As pessoas vão entender melhor que todas as ações têm repercussões e que o planejamento e a previsão, combinados com trabalho árduo e flexibilidade, podem superar praticamente qualquer problema. Será um mundo que valoriza a educação e a livre troca de ideias por cidadãos informados, onde as pessoas são encorajadas a descobrir, nutrir e compartilhar as paixões das suas vidas.”

Essa visão sempre foi tão forte na organização que, quando da aquisição pela Amazon, continuou estimulando a nova cultura organizacional.

Tenho outros casos de sucesso a partir de experiências pioneiras relatadas pela International School Connection (ISC), uma organização não governamental que reúne profissionais de Educação de diversos países. Uma instituição, por exemplo, tomou a iniciativa de se envolver mais com a conscientização de seus alunos, pais e comunidade ao educar e compartilhar com eles que existe a possibilidade de se desenvolver muito além das comunidades conformistas que acabamos criando em todo o mundo. Eles promoveram a consciência de que somos todos parte de uma comunidade global de iguais – não primeiro mundo *x* terceiro mundo, mas um único mundo.

Outro exemplo: a Corbett Preparatory School of IDS, uma escola situada na cidade de Tampa, na Flórida, desenvolveu currículos que incorporam as técnicas de ensino mais modernas e eficazes, e trabalha com desenvolvimento socioemocional e integral do cérebro, bem como com cuidado maduro, para a comunidade de sua escola e todas as comunidades ao redor.

Quando uma criança com problemas comportamentais está matriculada na IDS, ela é tratada com o mesmo carinho que as demais, e o ambiente de aprendizagem integral do cérebro (*whole-brain learning*) a ampara tão completamente que não precisa de atenção especial, aconselhamento, tratamento ou qualquer tipo de programa. Os alunos da Corbett Preparatory School of IDS equiparam aprendizagem e mudança com diversão e oportunidade, uma atitude perfeita a se incorporar por parte dos líderes de hoje e de amanhã.

Para essas instituições, sucesso é igual a resultados, uma vez que aqueles que se formam continuam a crescer, amadurecer e se tornam cada vez mais bem-sucedidos no “mundo real”. Ao fazer isso, não só aumentam sua eficiência e seu lucro, como também ajudam a criar uma atmosfera e uma cultura que levam à maturidade e ao crescimento positivo de suas comunidades.

Tenho o prazer de compartilhar o fato de que instituições como essas levaram à fundação da Global Learning Partners – uma rede global de

estudantes, educadores e líderes empresariais que estão constantemente aprendendo como criar parcerias em todo o mundo que possam levar todos os envolvidos à maturidade e à sustentabilidade.

Quando essas ideias de ser e viver com um propósito se unem, criam um **ambiente de crescimento positivo que é sustentável**. Esses tipos de organizações e instituições que acreditam na cocriação implementam estratégias baseadas em valores e, como resultado, estão florescendo. Uma dessas estratégias é a dos 7 Cs – sete componentes importantes de organizações e comunidades maduras –, que será explorada mais adiante neste livro.



Continue sua leitura do livro!



[CLIQUE AQUI](#) para comprar seu exemplar
ou acesse pelo QR Code abaixo.



Tsunamis econômicos e políticos estão acontecendo em todo o mundo. É inegável. Veja as turbulências que se abateram na Europa e, recentemente, no Brasil. Ou as ditaduras que crescem e se desfazem na África e no Oriente Médio.

São tsunamis causados por sistemas autoritários implementados à força pelo paradigma elitista hierárquico, o qual mantém as pessoas imaturas e reacionárias, sufocando a iniciativa e a criatividade necessárias para prosperar nesta transição global que revira as tecnologias, as relações e os negócios.

Quando se observa de forma mais abrangente, fica evidente que as organizações empresariais têm grande impacto na vida e no bem-estar de indivíduos e comunidades. Como seria se essas organizações tivessem a estrutura e os sistemas de apoio adequados para manter um ambiente operacional positivo que se espalhasse por todas as suas áreas de influência?

Após o sucesso de *Tsunami: construindo organizações capazes de prosperar em maremotos*, Victor Pinedo retoma os conceitos da Arquitetura Organizacional a partir de experiências de empresas que adotaram novos valores e estruturas cooperativas, e que estão prosperando, apesar das condições econômicas mundiais. Organizações maduras, que saíram do paradigma elitista hierárquico e migraram para uma cultura organizacional com propósito, praticando valores sustentáveis que levam a mais sucesso e lucros.

Quando uma organização tem apoio a partir de dentro para incorporar características cooperativas e ter uma influência local positiva, isso gera um impacto vital em escala global.

VICTOR PINEDO é presidente da Corporate Transitions International e sócio da Culture Transitions & Integrity. Como consultor organizacional desde 1969, criou o modelo dos 7Cs e a Arquitetura Organizacional, um programa de mudança cultural e ampliação de consciência que é único na sua eficiência imediata e efetividade a longo prazo.

Apoio



Copyrighted Material

