

**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE- AMF
BACHARELADO EM ONTOPSICOLOGIA**

ADEMIR DOS SANTOS ROSA

**OFICINA PARA LIDERANÇA: AUTOCONHECIMENTO, LIDERANÇA
E PROTAGONISMO.**

RESTINGA SECA, 2023

ADEMIR DOS SANTOS ROSA

**OFICINA PARA LIDERANÇA: AUTOCONHECIMENTO, LIDERANÇA
E PROTAGONISMO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ontopsicologia, na Antonio Meneghetti Faculdade, Restinga Seca.

Orientador: Prof. Dr. Ângelo Accorsi

RESTINGA SECA, 2023

ADEMIR DOS SANTOS ROSA

**OFICINA PARA LIDERANÇA: AUTOCONHECIMENTO, LIDERANÇA
E PROTAGONISMO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título em Bacharel pelo curso de Ontopsicologia, na Antonio Meneghetti Faculdade, Restinga Seca.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Josiane Barbieri

Ricardo Schaefer

RESUMO

O presente artigo busca verificar os impactos de oficinas de estudo para líderes de setor de uma indústria de injeção termoplástico. Foram realizados quatro encontros com seis líderes, com temática baseada no conhecimento ontopsicológico voltado para a formação de líderes. As temáticas foram: miricismo cotidiano, autossabotagem, imagem e seus efeitos, e corpo como radar de conhecimento. Metodologicamente é um estudo de abordagem qualitativa, por meio de uma observação participante. Procurou-se verificar como os líderes, através do conhecimento de uma nova abordagem, com temas que geralmente passam despercebidos no dia a dia, podem fazer a diferença, especialmente através da autorrealização, o que, automaticamente, faz a diferença no contexto de liderança de equipes. Buscou-se entender também como esse ambiente de estudo torna o líder mais protagonista e mais responsável, e como fazer, a partir do autoconhecimento, uma verificação de si mesmo e, assim, perceber qual resultado alcançou. Considera-se que isso é uma forma de tomada de consciência e que pode converter-se em uma nova lógica para ações contínuas buscando, por fim, tornar-se um líder protagonista de sua própria existência, tema central deste trabalho. Os resultados obtidos com essas oficinas, mostram como o autoconhecimento, a partir de uma nova visão, pode influenciar e impactar em uma nova lógica de resultados, e que através de ações concretas, pode-se então verificar onde fazer mudanças, afim de ser mais assertivo nas decisões. Além disso, o estudo em grupo mostrou que pode ser um aliado na busca por um melhor entendimento e pela assimilação de novas temáticas.

Palavras-chave: ontopsicologia; liderança; formação.

ABSTRACT

This article seeks to verify the impacts of study workshops for sector leaders in a thermoplastic injection industry. Four meetings were held with six leaders with a theme based on ontopsychological knowledge, aimed at training leaders. The themes were: everyday myricism, self-sabotage, image and its effects, and the body as a knowledge radar. Methodologically, it is a qualitative study, through participant observation. To see how leaders, through knowledge, a new approach, with topics that generally go unnoticed in everyday life, can make a huge difference, in self-realization, and automatically make a difference in the context in which teams are led. Verify how this study environment makes the leader more protagonist and more responsible, making self-knowledge a self-check where leaders realize what result they have achieved, as this is a form of awareness, and thus a new logic for continuous actions. Leading protagonist of your own existence, this is the quest presented in this conclusion work. The results obtained from these workshops show how self-knowledge, from a new vision, can influence and impact a new logic of results, and that through concrete actions one can then verify where changes can be made, and become more assertive in decisions, which also showed how group study can help a lot, to a better understanding and assimilation of new themes.

Keywords: ontopsychology; leadership; training.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo investigar os impactos de oficinas de estudos para líderes de setor em uma indústria de injeção de termoplásticos. Como fundamento teórico, a temática se apoia na visão ontopsicológica para a formação de liderança. Essa temática traz muitas variáveis, dentre as quais pode-se destacar: como formar um líder que seja eficiente consigo e com os outros? Qual são os caminhos a serem percorridos nessa formação? O que guia um bom líder, um bom gestor de pessoas, para que de fato se chegue ao sucesso? Perguntas pertinentes, pois o líder é aquele que traz todo o contexto social ao nível mais aprimorado. O líder é um vetor.

O líder precisa um conhecimento elevado, para que possa de maneira autônoma, realizar, primeiramente, a si mesmo e, depois, ao outro. O conhecimento e sua busca constante devem estar sempre alinhados dia a dia. Autorrealizar-se traz também a responsabilidade de adquirir mais conhecimentos. Qual os impactos que o conhecimento traz para um líder? Como se conhecer melhor? Qual é a dinâmica que faz vencer? Essas são algumas das perguntas que se fazem necessárias a um líder que quer ser protagonista de uma jornada, na qual, primeiramente, é preciso a busca de se conhecer, e, a partir daí, torna-se referência ao grupo que coordena.

São necessárias, portanto, competências diversas: técnica sobre o produto, manejo de materiais, como gerir relações, manter os projetos em alto níveis de excelência, e gerir muitas outras linhas de processos e gerenciamento de pessoas. O desafio de formar líderes capazes para uma fábrica de injeção de termoplásticos é significativo, pois abrange conhecimentos de setores diferentes, porém interligados.

Requer líderes com formações e conhecimentos dos diversos setores e suas especificidades, além de uma compreensão sobre a gestão de pessoas. Setores como projeto 3D, injeção, recursos humanos, financeiro, e montagem de moldes, embora autônomos, possuem a necessidade de que estejam na mesma sintonia para que tudo aconteça de maneira eficiente. Nisso tudo, para além do conhecimento técnico, existe uma dimensão ainda mais desafiante que é o autoconhecimento; sendo que o desafio maior do líder é o processo de se conhecer, para que assim, poder gerenciar os outros com competência e competitividade.

A ciência ontopsicológica por ser interdisciplinar, é assertiva para isso, uma vez que se volta à formação integral do homem líder, independente do campo em que ele aplique sua inteligência. Partindo dessa premissa, surge a ideia deste trabalho, o qual se debruça sobre a proposta de

investigar os impactos de oficinas de estudos para líderes de setor em uma indústria de injeção de termoplásticos. O presente estudo tem por objeto desenvolver uma atividade nascida no contexto de um desafio proposto, na disciplina de Pedagogia Ontopsicológica, junto ao Bacharelado de Ontopsicologia, na Antonio Meneghetti, da qual o autor foi aluno. A proposta visou a aplicação dos conhecimentos acadêmicos vivenciados junto ao percurso formativo do Bacharelado em Ontopsicologia, em um contexto fora da instituição de ensino, e dessa forma, colocar em ação todo conhecimento adquirido até então.

Dando seguimento aos conceitos estudados, explicita-se a seguir sobre a ciência Ontopsicológica, que indica que a capacidade de exatidão, de funcionalidade existencial, está diretamente ligada ao quanto o sujeito conhece a si mesmo.

Dentro dessa premissa com oficinas de estudo miram-se, então, líderes diversos, formações diversas, absorvendo o mesmo conteúdo e fazendo ações, cada um onde se faz necessário, segundo sua própria percepção.

1.1 Objetivo geral.

Verificar os impactos de oficinas de estudos, para líderes de setores diversos de uma indústria de injeção de termoplástico.

1.2 Objetivos específicos.

- Verificar de forma prática como um novo conhecimento, pode trazer resultados a cada líder.
- Confirmar quais os impactos que uma nova lógica, usando como base o conhecimento ontopsicológico, e como pode trazer mudanças em contexto pessoal de cada líder.
- Validar como a formação de líderes mais eficientes passa, pela tomada de consciência individual através do conhecimento.
- Verificar como o estudo em grupo pode ser um acréscimo de sucesso para o indivíduo.

1.3. Justificativas.

A busca contaste de uma empresa que tem como objetivo estar sempre em crescimento, não passa somente pelo ajuste de processos, estrutura, setores conectados e outras variáveis, mas também em formar líderes, com uma visão preocupada e eficientes. Líderes com capacidades

de entender, gerir e estar sempre focados no escopo do projeto, onde se está inserido, no exato momento.

Tendo como base a busca de criar uma lógica mais vencedora, e com foco de uma percepção mais assertiva, com estrutura de entendimento mais amplo por cada líder, com base em um conhecimento como a ontopsicologia, que resgata o projeto natural de cada sujeito, para que a partir daí possa fazer ressonância em suas equipes e resultados alcançados.

Conectar pessoas a um projeto que seja de crescimento socioeconômico, e de cultura de aprimoramento pessoal e de grupo, justificativa essa que mostra a importância de todo empenho dos empresários perante qualificação de seus líderes.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica do presente estudo visa apresentar as temáticas que orientaram a condução das oficinas propostas.

2.1 MIRICISMO COTIDIANO

O miricismo cotidiano se refere às pequenas migalhas do dia a dia, as escolhas de sempre, e saber que essas escolhas causam um impacto, o que, no somatório, pode trazer mais ou menos resultados é importante. Portanto, não basta fazer o que sempre se faz, ou seguir aquela rotina que até então deu algum resultado mediano, mas sim é necessário entender que tipo de atitude, que tipo de amigos, qual ambiente, quais escolhas de refeições e bebidas tomar, ou seja, são os detalhes e como se faz cada ação que determina para onde os resultados estão sendo levados.

Como decoramos a casa, como nos vestimos, como é nosso banheiro, como é o nosso quarto dormir, o que tramamos quando vamos ao bar ou ao restaurante etc...: é ali que é preciso entrar e retraçar aquelas coordenadas que dão a iniciação ao evento complexual, ou seja, a um comportamento que, depois, é catastrófico para o sujeito. A corda no qual o sujeito se enforca é feita de tantos pequenos fios. Um pequeno fio com dois dedos se rompe, mas mantendo muitos juntos a corda estrangula. (MENEGETTI, 2013, p. 387)

Antigos hábitos e modos de fazer as coisas precisam ser revisados, pois estão formatados no inconsciente e são repetidos com naturalidade, porém nem sempre esses modelos adquiridos ainda têm função ao indivíduo.

O miricismo cotidiano é entender essas pequenas migalhas do dia a dia, analisar se cada escolha feita é funcional ou não, e então fazer as adaptações necessárias para que se possa alcançar resultados e mudanças significativas na vida. Assim, é necessário que o líder observe ao seu redor, e não pode olhar de modo crítico apenas para o seu ambiente profissional, é necessário revisar e olhar de modo mais profundo para todos os contextos, desde sua vida familiar, sua estrutura de amizade e todos os hábitos rotineiros. O Podcast “Os velhos hábitos” do ontopsicologia explica sobre a somatória que constrói o todo, como no trecho a seguir:

São as pequenas migalhas que vão construídos a nossa vida, o miricismo é importante porque são todas essas pequenas partes que dão o todo que a gente é de fato. Todas as pequenas partes precisam estar organizadas para que de fato a gente possa fazer gestão de si mesmo. (Velhos hábitos..., 2021)

Do mesmo modo, faz-se necessário ficar atento aos detalhes, pois o líder tem que realizar ações que possam construir novas possibilidades e novos caminhos, que, por sua vez, farão com que ele mesmo cresça como indivíduo, como liderança, como referência socioeconômica de onde trabalha. Pois o líder é aquele que faz para si, e providencia que todos a sua volta cresça de maneira ordenada. Meneghetti traz que o líder tem sua especificidade.

O verdadeiro líder é o momento do espírito no mundo como mão de auxílio para muitos. Ele é o homem que, por meio do próprio egoísmo, realiza também o interesse público. Um grande líder, quando desenvolve seus negócios, desloca bens, interesses, propicia trabalho a centenas de pessoas, estimula a sociedade, revitaliza-a, impõe uma dialética que dá impulso de progresso. (MENEGHETTI, 2013, p.21)

O miricismo é fundamental para o líder, para que assim ele entenda todas as responsabilidades e esteja no seu ponto ótimo. Porque a partir do autoconhecimento, o indivíduo pode saber o que provoca a sabotagem, o que o faz perder o foco, o que distorce o que é realmente importante ao ser, pois existe dentro de cada um algo fixo que faz com que repita modos de agir com cada situação, modelo adquirido no período da fase da infância que acompanham o sujeito durante todo o percurso histórico, fazendo assim uma autodefesa do eu.

Quando o sujeito cai, já está preestabelecido e não se pode mudar, porque já foram postas as premissas: trata-se de um circundário de imagens, impressões que, depois, precipitam o sujeito no fato. Este pode ser um incidente de estrada, um suicídio, uma superficialidade econômica, um erro de estratégia política, um transtorno sofrido em modo negativo: o sujeito já se encontra tendo lugar naquela situação. Já entrou no túnel e, quando está dentro do túnel, não sabe mais como voltar atrás, a tal ponto que a liberação é o fato de que ocorre a catástrofe. (MENEGHETTI, 2018, p. 46)

A questão é que essa defesa do eu acaba se transformando em um sistema fixo, uma repetição de modelo, para que se defenda lógicas estruturadas, muitas vezes, através de causas morais familiares, conceitos religiosos, leis, regras sociais e outras variáveis. Sendo assim, torna o sujeito um repetidor sem criatividade, sem conexão com seu íntimo, olhando só o externo. Toda essa predisposição que formou a personalidade do sujeito, durante a infância, ganha ainda mais força quando se fala de um líder, pois o modelo de gestão de si mesmo coordena várias outras pessoas. O Podcast “Os 15 mecanismos de defesa do eu” traz sobre esse impacto:

Imagina esses mecanismos sendo utilizados em uma função de liderança. Enquanto líder, a tua ação, impacta aquele corpo, aquela equipe que compõe algo maior que é o negócio. Impacta de modo direto e indireto. (Os mecanismos..., 2022)

O impacto que uma pessoa pode gerar na sua equipe, quando conduz tudo de maneira rígida e repetitiva, pode ser gigante, pode trazer perdas irreparáveis. Entender que há uma premissa nos mecanismos de defesa é compreender que, por traz disso, sempre tem uma dinâmica afetiva, algo que na infância foi moldado, e é repetido quando adulto.

Não é um elemento de dois elementos, são centenas, milhares de vivências que em algum momento, na infância, tiveram função adaptativa, para obtenção de um protagonismo afetivo, de um primado de afeto naquele contexto, que vão se estabelecendo. É muito difícil você compreender a você mesmo, se você olha o teu passado infantil, e não compreende, o modo como nós respondemos na infância, não é uma racionalidade estruturada de um homem, mulher adulto. (Os mecanismos..., 2022)

O líder, como um sujeito que coordena e faz um papel fundamental, tem que conhecer esses modos antigos, e pode, através de si e do autoconhecimento, fazer essa busca e mudar essas limitações. Através do conhecimento adquirido e ações práticas, o líder pode, de maneira lógica, fazer pequenas compreensões e pequenas ações que, dia após dia, tornam-se mais funcionais.

A compreensão de si mesmo, a objetividade em buscar resultados melhores e a ação efetiva pode, de modo muito preciso, fazer com que o líder saiba e condicione toda sua vida. Deve, porém, buscar o conhecimento de cada detalhe, de cada hábito, e procurar fazer de maneira consciente uma revisão séria e crítica, sempre vendo o que é essencial e o que é disfuncional em sua vida, sempre prezando pela coerência da sua identidade.

A vida escolhe e exalta a si mesma no modo e lugar da sua identidade. Essa é a passagem mais difícil: a vida não reside onde há alguém que perde, mas onde alguém vence. A primavera não está na árvore morta, seca, mas naquela que floresce, repleta

de frutos. Isso significa que quanto mais uma coisa produz, mais é vital. Identidade é aquilo que cada um de nós é: aquele nome, aquele corpo, aquela tipologia, em síntese, aquela realidade. (MENEGETTI, 2022, p. 210)

É preciso fazer metanoia, fazer a mudança da mente, fazer a ação e, com isso, analisar os resultados. Pois, como critério de vida, o sujeito nasceu para ser vencedor, criativo, uno e belo. O líder que quer vencer se propõe ao estudo e à busca do que é preciso para se tornar maior. Um líder ouve e entende o propósito do projeto onde se encontra, faz mais, serve como base e apoio.

Um verdadeiro empresário, antes de mais nada, deve ter decidido fazer parte da vida, compreendendo-a como oportunidade de protagonismo. O líder é aquele que deixa de chorar e de criticar, arregaça as mangas e constrói. (MENEGETTI, 2020, p.209)

O líder que entende o miricismo, transforma a si e tudo ao seu redor, sendo providência ao mundo da vida.

2.2 AUTOSSABOTAGEM

A abordagem a seguir busca conceitualizar a autossabotagem, temática utilizada na segunda oficina de estudos realizada. A autossabotagem se dá sempre por uma dinâmica não funcional à identidade do sujeito, é ele o responsável por obter seu resultado não funcional. Meneghetti indica que é o sujeito o operador da própria desgraça.

A análise integral da tipologia orgânica e comportamental de quase todas as pessoas revela que o sujeito é operador inconsciente da própria desgraça. Ele vê fora nos outros o que ele próprio selecionou e motivou. Os lados frágeis de um projeto ou de uma administração dependem sempre de pulsões carateriais inconscientes, semeadas e construídas na infância através das díades fundamentais do sujeito (as relações afetivas mais fortes e semânticas nutridas pelos adultos de referência). Devido aos próprios estereótipos ou complexos, não há possibilidade de entrar historicamente no mundo exato das coisas, das relações, da complexidade e, portanto, no ganho possível. (MENEGETTI, 2013, p. 206)

As díades estruturadas na infância, permeiam a vida toda do indivíduo. O tipo de afeto que a criança estabelece com o adulto-mãe vai moldando, configurando o novo eu, um eu de acordo com a dinâmica de outra pessoa. A repetição de modelos infantis que gradualmente vão se sobrepondo e constituindo as bases de ação do Eu lógico-histórico vão distanciando o sujeito

de seu ponto força que o faria vencer. O sujeito, por fidelidade aos modelos aprendidos na infância, termina por sobrepô-los ao seu projeto originário de inteligência, ou Em Si ôntico. Segundo MENEGHETTI (2013), o Em Si ôntico é o projeto-base de natureza que constitui o ser humano.

Se não há a mudança, se não ocorre a ação que a vida pede nesse momento, os resultados ficam os mesmos ou até mesmo regridem rapidamente. O sujeito pode até estar, em certo modo, evoluído em alguma parte da vida, mas é preciso estar em processo de evolução em todas as áreas: saúde, economia, social, psicológica, espiritual. A busca e a curiosidade ao autoconhecimento são importantes, sendo feita em análise a identidade do sujeito.

No Podcast “Dificuldade de dizer não”, fala-se sobre como o autoconhecimento cria condicionamentos e percepções.

Autoconhecimento é justamente isso, é um processo de aprendizagem no qual você consegue acessar seu potencial, mas também aquilo que limita este potencial, onde você ficou condicionado, onde ficou preso. Esse modo de condicionamento depois determina a percepção, determina o que quero perceber, e o que não quero perceber, determina uma seleção temática do mundo. (Dificuldade..., 2022)

O problema maior do indivíduo é que essa seleção temática do mundo se dá muitas vezes pela visão de outra pessoa, de diferente cultura social e religiosa, e não por uma autorreferência com o entendimento do que é preciso fazer para potencializar a própria vida e identidade. A autossabotagem se dá por premissa de hábitos, é um mundo limitado, já programado, onde sempre há desculpas: “Não tenho tempo! Não consegui me organizar! Ia fazer, mas surgiu um imprevisto”. Já existe dentro do sujeito uma série de programas prontos a serem repetidos para servirem de álibis para não fazer o que a vida pede a todo momento e manter o condicionamento originado nas díades da infância.

O sujeito permanece fixado, preso em uma premissa que o orienta fazer o que já está estabelecido e o que já está acostumado. Mesmo que essa repetição determine uma ação que não está em ordem com a própria identidade, que está respondendo a aspectos infantis ou limitantes. O sujeito inconscientemente e repetidamente age, pois não toma consciência e não tem um critério de análise da sua própria vida. A ontopsicologia identifica essa corrupção no inconsciente e faz que o sujeito retome seu ponto força e sua funcionalidade existencial. Meneghetti (2013, p. 206), na obra Psicologia do Líder, discute amplamente esses aspectos.

O sujeito construído inconsciente de modo errado, não pode agir em conformidade à identidade egoística. Os complexos (pontos energéticos não conformes à pulsão da unidade do Eu) interagem de tal modo que no final o sujeito, ao invés de ter construído para si, de fato, nos resultados, ele pré-constituiu contra o escopo consciente e aprovado. A ontopsicologia, além da precisa consultoria para a intuição

certa, sabe identificar a corrupção inconsciente, evidenciá-la ao sujeito e recompor a exatidão egoística. O Eu recupera a conexão ôntica (a consciência coincide com o Em Si ôntico e esse introduz no real integral e colhe a única oportunidade para o indivíduo) e pode agir a própria funcionalidade. (MENEGETTI, 2013, p. 206)

O líder, é função, base, quando se insere em um projeto, precisa se autoconhecer e estar na busca de compreender quais são os erros que estão se repetido e onde estão os acertos. Precisa entender onde estão os erros, e fazer assim uma revisão crítica da própria consciência, verificando como estão sendo os resultados. Se o indivíduo faz esse processo com coerência, com confiança e com entendimento do que é útil, o faz com funcionalidade ao seu crescimento, sendo assim, o líder pode entender e saber como conduzir as suas ações e as de seus colaboradores ao ponto vencedor.

Erros constantes com relação à afeto podem ser comuns em líderes, que passam a buscar isso, em sua equipe ou em seu negócio, algum ponto que reforce modelos de como ser aceito ou até mesmo de como se resolve um problema. Assim é possível perder o escopo principal, o ponto ótimo, porque o sujeito se coloca como objeto na relação com o outro e esquece o que faz função ao projeto base da vida.

O contexto de agradar o outro, o social, a cultura, a religião, por exemplo, é muito forte para o líder no tempo livre. Pois é no tempo fora do trabalho, que o líder pode perder seu ponto muito facilmente, deixando-se levar pelos estímulos familiares, sociais ou até mesmo o vazio do descanso sem movimento. O tempo livre deve ser um momento de crescimento de organização íntima e pessoal. Todo esse contexto é trazido por Meneghetti (2022, p. 178), ao afirmar que

Todos empresários não se arruinam quando trabalham, mas quando estão em férias, quando têm o tempo livre. É durante o tempo livre que se aprende a própria corrupção, a própria redução. A liquidação, o dispensar de modo irresponsável a nossa vida, a nossa alma, ocorre sempre durante o tempo livre. Em vez disso, para um empresário de qualquer gênero, para um profissional, o tempo livre deveria ser a ponta mais econômica, mais alta, de maior investimento de si mesmo. O momento de recolher-se para verificar-se, para saber-se, para reorganizar-se. Para fazer isso existem tantos modos: ler algum bom livro, rever algumas anotações, fazer uma análise não tanto sobre as atividades feitas, mas sobre o próprio modo de existir, sobre o próprio modo de ser. Porque quando o sujeito é unitário, é bem centrado em si mesmo, as ações vão abundantemente bem, as coisas externas a ele procedem tranquilas.

É preciso, continuamente e com cuidado, adquirir um modo de viver que seja coerente a sua posição de líder, de exemplo para os outros, de base do fazer e do servir.

O líder é aquele que sabe servir, que move, que mostra, que aponta para onde ir para vencer. Então é ele o responsável por aprimorar a própria visão de mundo e apresentar, quando erra, a ação mais adequada para melhorar e obter resultados. Nesse viés, o líder faz a ação,

revisa e entende, logo, já parte para a próxima ação, num ciclo de renovação e de ação contínua para o que a vida pede no momento.

2.3 IMAGENS E SEUS EFEITOS

Como realmente o indivíduo pode chegar ao miricismo e entender a autossabotagem? Por traz dessas duas ações sempre há uma imagem que condiciona e faz efeito, porque tudo que age no sujeito vem de uma imagem. Verificar como as imagens impactam a vida e entender como elas são responsáveis por tudo que se faz e como se age, é o que se apresenta no Podcast, cujo trecho foi transcrito a seguir.

Somos condicionados por imagem o dia inteiro. As imagens são todas as informações que impactamos e que nos variam, nos tocam dentro. Para além de âmbito essencialmente visuais, os pensamentos, memórias, as imagens olfativas, e acústicas, cada um ao seu modo, produzem realidade segundo o impacto individual de cada um. O sucesso e as dificuldades do dia a dia podem ser resultados de como somos afetados pelas imagens que chegam até nós. (IMAGEM...|2021)

A imagem é importante, ela direciona, informa e faz ressonância nas ações diárias, gera emoções, pode fazer o sujeito ir por um caminho ou escolher outro, tudo conforme é entendida e como faz relação com o contexto histórico sobre a vida do seu receptor.

Ao pensar sobre o dia a dia, pode-se observar como tudo é direcionado a uma ação através da imagem. Por exemplo, quando se está alegre, triste, quando vem aquela emoção forte, quando se pensa sobre os sonhos, ao dirigir, ao caminhar, tudo acontece segundo a informação que foi gerada através de uma imagem. Ao mesmo tempo que se é condicionado às imagens, cada um também é responsável por gerenciá-las e passá-las, muitas vezes, às outras pessoas, seja através de atitudes, ações, diálogos ou muitas outras variantes.

O ser humano é formatado e direcionado por tudo aquilo que coleta e armazena, toda imagem é real e define o existir do sujeito, conforme Meneghetti (2021, p. 33) explica:

a imagem ou forma é o modo de interação pelo qual se especifica uma energia, portanto, um resultado. Onde está a imagem está a matéria, e onde está a matéria está a imagem; são a mesma coisa no existir, ainda que diversas como natureza. Por isso, quem possui o poder da imagem, possui o poder do real.

As imagens estão armazenadas na consciência, mas também no inconsciente. Se as imagens formalizam tudo, elas criam hábitos, agem como complexos, com estereótipos, criam emoções, podem ser função ou disfunção ao sujeito. A palavra imagem já traz em seu significado todo contexto que, por si só, já é um belo aprendizado.

Imagem:
Do latim in me ago= ajo em mim.

Como a forma age em mim ou em outro.
O como a ação. Modo no qual a mente age dentro.
Projeção sígnica ou diagramática do percurso de uma ação.
Projeção figural de um fato ou de um conteúdo.
Projeção geométrica de um quântico em ação; forma especular da ação em curso.
(MENEGETTI, 2021, p. 139)

Considerando que a imagem age no sujeito, o impacto de tal ação pode ser verificado, pode se tomar consciência, de que emoção gera determinada imagem em cada um, de como o próprio corpo absorve e metaboliza, e também quais sinais que apresenta, pois qualquer ação precisa de uma imagem que a guie, em função ou em disfunção ao sujeito. A imagem traz uma informação que se formaliza em energia, em ação, faz com que o indivíduo se jogue num mundo de informações, que podem ter variações, que podem ser reais e funcionais ou também podem simplesmente ativar complexos ou estereótipos que sugam o potencial do indivíduo. Nesse sentido, Meneghetti afirma que:

A imagem é o alfabeto necessário a qualquer energia, a qualquer dinâmica. Para que a um sujeito humano, por exemplo, aconteça uma fantasia, é prioritária uma imagem. Assim que a energia se move, está em convivência com uma imagem que lhe dá direção, que lhe dá movimento.
Por exemplo, o formalizar-se da fantasia, o formalizar-se de uma emoção ou o formalizar-se de uma psicossomática, de uma dor de cabeça, de um tumor, são deslocamentos energéticos, mas de uma energia veiculará por uma imagem que lhe é a ordem volitiva. Portanto, a imagem é a ordem determinante da energia aplicada.
(MENEGETTI, 2016, p.22)

A ontopsicologia descobriu como a imagem age e como ela condiciona o consciente e o inconsciente. Entender as imagens e seu vetores traz ao homem a possibilidade de acessar o mundo da vida, o projeto de natureza. Mas, para isso, é preciso uma constante revisão, mudança de hábitos e análise dos resultados. Todo esse conhecimento é ferramenta importante para que o homem vá se conhecendo, e vá chegando mais perto do seu projeto de natureza, do seu potencial, do seu Em Si ôntico.

O Em Si ôntico é o que dá o contexto de vida, o que faz o indivíduo vencedor, que dá as diretivas do funcional ao sujeito. O homem pode se realizar quando a ação está conforme seu projeto original de natureza, usando da lógica do Em Si ôntico, pois conforme traz Meneghetti (2016, p.216.),

A formalização de tudo o que é anti-humano é criada, produzida, sustentada pela consciência dos homens, por isso é necessário atualizar a própria consciência ao real de natureza, ao próprio Em Si ôntico, ab-reagindo todos os modos desviados e desviantes. A técnica para essa metanoia (mudança de consciência) é a racionalidade ontopsicológica: usar o critério do Em Si ôntico através de todas suas expressões.

Buscar seu projeto de natureza é viver a arte de estar sempre em plenitude existencial, com passagem de evolução e criatividade. Estar dentro do seu projeto de vida e buscar a

autorrealização é algo que traz um prazer pela vida. Nesse ponto, não se depende de mais nada a não ser de si mesmo para viver feliz, em paz com tudo que está em sua volta, sabendo direcionar tudo, sabendo ser funcional, sabendo ser vital e vencedor. O homem tem que ser o protagonista dessa busca e saber a responsabilidade disso e seus benefícios múltiplos, fazer a buscar todo dia ser o melhor em tudo que faz, no trabalho, na família, na escola, no lazer. Saber analisar o real e as suas funcionalidades, não se deixar prender em velhos e falidos hábitos, e usar miricismo como base para que o sujeito evolua e se sinta bem consigo mesmo.

Deve-se voltar ao projeto original do ser humano. Para isso, é preciso buscar saber o real, buscar viver a fundo no Em Si ôntico e seus critérios, buscar a própria identidade, o que realmente se é aqui e agora, buscar o seu critério de natureza.

2.4 O CORPO COMO RADAR DO CONHECIMENTO

O último tema abordado e que pautou a quarta oficina e o critério para nortear todas as outras temáticas e, assim, poder ser um líder mais assertivo nas decisões. Esse critério é o corpo e suas variáveis. O corpo é entendido como um radar que funciona como critério através do organísmico que pode mostrar a direção, dar o alerta para que o sujeito possa fazer a escolha de que ação tomar, de fazer algo ou não fazer, fechar um negócio ou não fechar.

O critério organísmico é a primeira fenomenologia do Em Si ôntico, a primeira manifestação. Dessa forma, a partir dele tem-se um ótimo critério para ter como guia, conforme Meneghetti afirma:

A primeira objetividade, ou primeira fenomenicidade, na qual e com a qual cada homem - tão logo começa a pensar e aperceber-se - se configura é o próprio corpo. O corpo é o primeiro objeto através do qual a alma, ou psique, ou mente, ou Em Si, medeia a multiplicidade dos objetos existentes nas infinitas modalidades de relações possíveis. Portanto, o corpo é a primeira objetividade através no qual é consentida a encarnação e o devir. É o primeiro “aqui” para poder ser aqui: a corporeidade é a primeira materialização do “aqui e agora” da nossa história. (MENEGETTI, 2018, p. 89)

Muito se fala do cérebro da caixa craniana como sendo o mais importante, porém o primeiro cérebro, o que está realmente coligado com o ser em primeira instância, é o cérebro viscerotônico, pois ele não tem a consciência reflexa como base, portanto não tem a distorção do real. Para Meneghetti (2023), o primeiro cérebro é esse, para depois vir o cerebral, como segundo, pois esse pode sofrer interferência, sendo que o primeiro não tem esse risco.

A maioria dos seres humanos, do momento que sofrem o condicionamento do monitor de deflexão, dos estereótipos, da doxa societária, da rede capilar de memes, está fora desse primeiro radar da vida. Isto é, conhece depois que as informações foram manipuladas e, portanto, não tem a exatidão de julgamento, por isso frequentes vezes identificam como bem o que na realidade é mal.

O em Si ôntico, como primeiro órgão biológico, possui esse aparato do cérebro visceral, que é o primeiro sensor de realidade e de verdade para nós (MENEGHETTI, 2019, p.102)

Por via de fato, primeiro a pessoa sente, para depois raciocinar. Dentro do contexto social histórico, o indivíduo não foi ensinado a dar tamanha importância para o corpo ou vê-lo como um instrumento de direções e realidades. Se o sujeito analisar o seu dia a dia, pode-se perguntar qual é o impacto que há quando fala ou é abordado por outras pessoas. O estômago, por exemplo, pode se contrair ou se expandir, também pode ocorrer quando dá uma dor de cabeça, ter um calafrio, enfim, é possível citar várias situações, mas o que realmente se faz necessário é entender que o corpo é um manifesto de como agir. Através dessa percepção, pode-se, de forma mais assertiva, tomar decisões funcionais à própria natureza, do contrário, muito se pode perder.

O líder, tendo o corpo como percepção consciente, possui uma enorme vantagem, pois passa a ter mais visão da realidade, não vê as situações distorcidas, consegue ter uma conexão mais lógica com tudo o que acontece ao seu redor.

A análise aqui levantada e seus impactos acontecem a todo o momento, basta considerar o dia a dia e fazer uma experiência para entender como o corpo reage, por exemplo: o cliente liga e grita reclamando de algo; o fornecedor entrega um pedido errado; um profissional entra no trabalho irritado e conturbando agitando o ambiente; um acidente no deslocamento do trabalho para casa. Cabe observar que quando se trata de uma notícia boa, também ocorrem os mesmos efeitos, por exemplo: o cliente liga e elogia; o trabalho é feito; o encontro de uma ótima solução para algo; o elogio do diretor; o colega chega feliz. Tudo faz ressonância, tudo informa o radar natural.

O nosso corpo, por natureza, é uma imensa rede de radar especificado as próprias exigências: sente aquilo que lhe diz respeito, aquilo que lhe serve, no bem e no mal. No viscerotônico, ocorre a ressonância sensorial universal do próprio holístico dinâmico. A percepção chega ao tambor viscerotônico, que seleciona imediatamente o órgão de percepção externa específico para aquela função; portanto, a informação chega ao cérebro, é lida pela consciência e depois parte para o impulso ao órgão específico. (MENEGHETTI, 2018, p.102)

O importante é ir tomando conhecimento que o corpo é um grande livro da alma, que registra tudo, que informa, que mostra como pode se ganhar ou perder. O líder, necessita de forma responsável ter esse critério de análise mais refinado, pois tem a possibilidade de ser mais a partir do seu autoconhecimento.

O líder tem que usar o critério organísmico como ferramenta, para uma evolução contínua de resultado e reforço da sua identidade, sendo sempre quem tem a responsabilidade de estar em protagonismo com a vida.

Assim finaliza a apresentação dos fundamentos teóricos que orientaram os quatro encontros de conhecimento, de percepção de temáticas que são práticas e que se podem colocar em ação, principalmente quando se trabalha em grupo, porque o grupo reforça a responsabilidade é o compromisso com a busca de se tornar melhor.

Para finalizar, apresenta-se a seguinte passagem de Meneghetti (2009, p.3):

O sábio colocou a mão dentro do peito e extraiu uma porção de coisas que lançou aos presentes. Desses algum foram tocados e sofreram, não recolheram aquelas coisas, seguiram a sombra de si mesmos e permaneceram inconsciente. Outros recolheram aquelas coisas e as colocaram entre o coração e a mente. Tornaram-se luz e continuaram a criação.

3.0 Metodologia.

Metodologicamente, este é um estudo de abordagem qualitativa, por meio de uma observação participante das oficinas de estudo. Na observação participante, o pesquisador está integrado ao contexto pesquisado, sendo ele mesmo parte da pesquisa (CRESWELL, 2007).

A pesquisa qualitativa tem como foco de estudo o processo vivenciado pelos sujeitos. Assim, as investigações qualitativas crescem em números, como um outro modo de produção de conhecimento capaz de responder á necessidade de compreender em profundidade alguns fenômenos da prática. O eixo central da pesquisa qualitativa e encontra-se na condição humana de responder a estímulos externos de maneira seletiva, tendo então além da parte qualitativa mais um fator, uma pessoa que está inserida dentro do grupo de estudo como observador.

É importante nesse caso entender o que seria observar? O ato de observar é um dos meios mais utilizados no dia a dia, para compreender dinâmicas, entender o ser humano em um contexto social, observar acontecimentos, de como funciona ambientes e como está sendo percebidos tudo na volta. O observador nesse caso é um indivíduo no meio do grupo, que está sempre atento a acontecimentos específicos e buscando fatos importante na ocorrência espontâneas, dos participantes.

O observador tem papel fundamental para a pesquisa, pois e quem está presente desde a formulação do problema, passando pelas hipóteses, e analise assertivas das coletas de dados, Ou seja, além dos participantes e papel fundamental de realidade da pesquisa.

Para a realização de uma pesquisa participante o pesquisador tem que possuir algumas habilidades que são cruciais para um bom desenvolvimento da pesquisa como por exemplo:

- Ter a capacidade de estabelecer um relacionamento de confiança com o grupo pesquisado
- Ter uma sensibilidade e curiosidade para com o que acontece com o ser humano, tal como um amor, e entendimento de como funciona os indivíduos.
- Ser um bom ouvinte
- Ter familiaridade e entendimento claro sobre assuntos abordados.
- Ter flexibilidade para situações adversas.
- Ter clareza do que tem que ser observado

Sendo citadas algumas das habilidades, e importante seguir três passos na etapa de observação participante sendo elas.

Primeira etapa: ter uma boa aproximação com o grupo a ser estudado, sendo feita uma relação de confiança e de boa aceitação das propostas a serem desenvolvidas.

Segunda etapa: consiste em uma coleta de dados do grupo de estudo seguindo arrisca os objetivos traçado como pesquisa, e fazendo de maneira clara os levantamentos desses dados, para posteriormente então se fazer a análise de resultados.

A coleta dos dados nessa pesquisa deu-se por meio dos registros realizados pelo pesquisador, bem como pela gravação em áudio das oficinas realizadas.

Terceira etapa então consiste então de sistematizar e organizar os dados coletados e então fazer a correlação com o tema de pesquisa.

Tendo mais esclarecidos todo contexto de como se procede uma pesquisa de método qualitativo com observação participante entramos agora de fato em toda as oficinas realizadas nessas pesquisas seguindo os temas relatados na fundamentação teórica indo então para pratica e seus resultados.

Participaram das oficinas seis lideranças, conforme apresentadas a seguir:

P1 - Masculino, 21 anos, projetista 3D, 2º grau completo.

P2 - Masculino, 28 anos, líder setor injeção turno um, 2º grau completo.

P3 - Masculino, 35 anos, líder setor injeção turno dois, 2º grau completo, técnico em injeção de termoplásticos.

P4 - Masculino, 44 anos, ferramenteiro montador de moldes de injeção, 2º grau completo.

P5 - Feminino, 31 anos, setor financeiro, e fiscal, 2º grau completo, técnico em administração.

P6 - Feminino, 26 anos, setor Recursos humanos, 2º grau completo, técnico contabilidade.

Foram realizados quatro encontros com periodicidade semanal e duração aproximada de 1h30min., nas dependências da própria empresa situada na cidade de Novo Hamburgo, desenvolvidos com a seguinte dinâmica: a cada encontro foi definida uma temática diferente de estudo, a qual era estudada e discutida em grupo. As temáticas definidas de livre escolha pelo pesquisador foram selecionadas a partir de estudos de Meneghetti (2022/2018/2016/2014) voltados à formação do líder. As temáticas delineadas para essas oficinas foram: miricismo cotidiano; autossabotagem; imagem e seu efeitos e o corpo como radar de conhecimento. Tendo em vista o perfil dos participantes das oficinas, optou-se por usar conteúdos em áudio como apoio às discussões e interações, conforme segue: oficina 01 (Miricismo Cotidiano), Podcast “Os Velhos Hábitos, Ontopsicologia Explica, episódio 01” (2021); oficina 02 (Autossabotagem), Podcast “Dificuldade de dizer não, Intuscast, episódio 24” (2022); oficina 03 (Imagem e Seus Efeitos), Podcast “Imagem e vida cotidiana, Ontopsicologia explica, episódio 04” (2021), Podcast “Inteligência emocional, Kriterioncast episódio 03” (2022); oficina 04 (Corpo Como Radar de Conhecimento), Podcast “Corpo como critério de tomada de decisão, Intuscast, episódio 23” (2022). Esses conteúdo de áudio são desenvolvidos tendo como fundamento teórico o conhecimento ontopsicológico e as temáticas escolhidas estão interligadas umas às outras, com o objetivo de provocar uma revisão crítica sobre o próprio posicionamento de cada participante. Como critério para escolha das temáticas, o autor também levou em consideração o fato de serem argumentos capazes de oferecer base para ação e propósito de mudança e entendimento aos participantes.

Complementarmente aos estudos em grupo, foi proposto que cada participante buscasse refletir, revisar a si mesmo e realizar ações voltadas ao próprio desenvolvimento no intervalo entre uma e outra oficina. A cada oficina, além do estudo das temáticas, realizaram-se discussões sobre as reflexões e ações implementadas por cada um na sua vida. Na elaboração dos resultados da presente pesquisa, os conteúdos registrados foram organizados e discutidos à luz da metodologia de análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), seguindo as três fases indicadas pela autora: (a) pré-análise; (b) exploração do material; (c) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Os encontros em grupo são muito importantes, pois trazem várias perspectivas do mesmo assunto, e pode também fazer com que se tenha um melhor entendimento a partir de como a outra pessoa expõe o mesmo tema, fazendo uma ressonância e um perspectiva diferente, passíveis de identificação.

O conhecimento por uma visão ontopsicológica pode acionar a inteligência.

Com o conhecimento ontopsicológico, o indivíduo, primeiramente, está em condições de compreender a totalidade da estrutura do próprio inconsciente, que é a maior parte do próprio quântico de inteligência, de vida. Em segundo lugar, pode conhecer os impulsos, as dinâmicas e os determinismo que o sujeito inconscientemente opera nas pessoas e com as pessoas que estão no seu ambiente. Enfim, pode ter a sensibilidade acerca das interferências que a outras pessoas fazem em sua vida, na sua realidade em âmbito inconsciente. Portanto, pode conhecer as atividades, os módulos quânticos que opera ou sofre de modo inconsciente. (MENEGETTI, 2013, p.37)

A compreensão do próprio potencial é fundamental na formação de um líder mais eficiente. Em um contexto industrial, o elemento do autoconhecimento, bem como o do protagonismo responsável, é de suma importância. A busca de criar um raciocínio mais responsável para cada líder, uma orientação e entendimento para o aqui e agora, somado à provocação para realização do próprio projeto, são elementos importantes ao líder.

Com o objetivo de propor uma fundamentação teórica, apresenta-se, na sequência, o que sustenta todas essas oficinas para líderes, com visão em ativar o autoconhecimento, liderança mais objetiva ao protagonismo.

3 RESULTADOS

Conforme assinalado anteriormente, o presente estudo tem por objetivo investigar os impactos de oficinas de estudos para líderes de setor em uma indústria de injeção de termoplásticos. Desta forma, apresentam-se agora alguns dos resultados dessas oficinas que assinalam tais impactos. Para tanto, usaram-se trechos de falas dos participantes e registros do pesquisador participante, que a cada encontro semanal foram compartilhados com o grupo, bem como as ações tomadas e como perceberam os resultados.

3.1 OFICINA 01: O MIRICISMO COTIDIANO

A primeira oficina, com o tema o miricismo cotidiano, foi iniciada com uma dinâmica, para trazer aos participantes a atenção de como percebem as coisas. Foi dado uma bergamota para cada um, e foi perguntado sobre o que percebiam naquela fruta, logo, cada um foi trazendo características diferentes. Essa dinâmica foi feita para deixar os participantes com um raciocínio melhor de como analisar os fatos.

Passando para a segunda fase, todos ouviram o Podcast “Os velhos hábitos da ontopsicologia explica” (2021), a partir disso, foram discutidos trechos em paradas estratégicas, para que o grupo fizesse uma exposição sobre qual era o seu entendimento até o momento, e os pontos importantes percebidos por cada um. Dentro dessa dinâmica, destacam-se três comentários, um deles foi sobre a abertura, no qual a participante P6 disse:

Parece besteira, mas eu fico pensando. Quantas pessoas olharam uma mesma bergamota de formas diferentes. Isso me faz trazer a bergamota para o dia a dia. Quantas percepções diferentes, pessoas diferentes, podem ter de um mesmo assunto? De um mesmo acontecimento, de uma mesma pessoa? Levarei isso para a prática do recrutamento. Eu vejo o profissional de uma forma no primeiro momento. No segundo momento já posso ver de outra. É assim em diante. Para mim foi uma passagem muito boa que me agregou muito. Ver uma mesma situação em diferentes ângulos e percepções ou momentos, faz a diferença.

Outros dois relatos foram em relação ao miricismo cotidiano e reflexões sobre o Podcast. O P3 comentou:

Bah, pensando por esse jeito, não tinha me dado conta de que se eu, fazer pequenas ações ao longo de um pequeno tempo já posso ter resultado, às vezes penso que tenho que mudar, mas daí chego à conclusão, que não vai ser fácil, mas olhando pela essa visão de migalhas pode ser um bom caminho a ser tentado.

O último relato aqui destacado, foi feito pelo P4:

Pensando nos meus hábitos, pensei no que faço ao chegar em casa, geralmente me jogo no sofá, mas poderia ir caminhar, ler algo, tinha o hábito de ler antigamente, e perdi. Mas estou perdendo tempo à noite fazendo sempre a mesma coisa.

Ao término do encontro, foi dado um questionário no qual cada participante teria que colocar três hábitos não funcionais. Após todos estarem com a tarefa realizada, foi posto o desafio de cada um, em uma revisão autocrítica, olhar para esses hábitos e fazer, durante a semana seguinte, algum contra hábito. E assim, no segundo encontro, se abriria uma conversa sobre o que cada um fez e como isso impactou sua vida.

Percebeu-se que todo esse estudo em grupo foi de suma importância e teve muita identificação entre os participantes, um se vinculou com o que o outro falava, ocorrendo, muitas vezes, a conexão, pois os participantes verificavam que faziam algo parecido entre si. O conhecimento proposto veio acarretar uma boa reflexão na vida de cada sujeito, e fica mais claro quando conscientemente se chega à conclusão de que a forma que se está fazendo algo não funciona, e que se pode fazer de outra maneira, possibilitando a percepção de uma maior responsabilidade para que uma mudança ocorra.

Os participantes analisaram seus pequenos hábitos do dia a dia, fazendo menção às migalhas e apontando a importância de fazer pequenas mudanças.

3.2 OFICINA 02: AUTOSSABOTAGEM

Na segunda oficina, os participantes apresentaram as pequenas mudanças que fizeram durante a semana. Observou-se que P4 voltou a fazer pequenas leituras, um hábito que tinha perdido; P6 fez organização da rotina para dormir mais cedo e estar melhor no outro dia, e eliminou a Coca-Cola durante a semana; P1 passou a comer mais fruta, substituído as besteiras (falando também que não sabe cozinhar, mas quer aprender); P3 não compareceu à oficina; P2 e P5 não fizeram ação de mudança.

Após relatos das ações e como cada um percebeu essa mudança entramos no assunto da autossabotagem, durante todo percurso do Podcast “Dificuldade de dizer não” (2022), destaca-se três falas dos participantes. P5 explicou: “Essa semana fiz isso, dei várias desculpas, e não fiz mudança nenhuma, fiquei me sabotando e colocando a culpa na minha família. ” Já P6 disse: “Percebi agora, ouvido sobre a autossabotagem, que é possível entender e fazer mudança. É só a gente cuidar mais dos resultados. Percebi também que eu uso de muitos modelos lá da minha infância.”. Por fim, P1 declarou: “Agora que me dei conta, caiu a ficha! Eu não cozinho, porque lá quando eu era criança, quando ia fazer algo para comer, minha mãe sempre dizia; senta lá que eu faço. Por isso quem sabe nunca busquei a cozinha, e sempre quero algo pronto”.

Nesse segundo encontro, chega-se à conclusão de que é preciso se conhecer melhor, e que cada participante pôde perceber uma nova realidade, uma nova possibilidade de mudar e crescer, cada conhecimento traz uma forte realidade quando o sujeito se analisa e faz suas reflexões.

Os resultados da primeira para a segunda trazem a análise dos próprios participantes da oficina, qual seja, de que o indivíduo é o próprio responsável por não chegar a um resultado melhor. É possível verificar isso, de maneira eficiente, ao observar as falas dos participantes que não fizeram qualquer mudança, também se confirmou a relação com a formatação feita durante a infância, que vai estruturando a personalidade e os hábitos que seguem ao longo dos anos na vida adulta.

A seguir, relata-se mais uma semana de ação.

3.3 OFICINA 03: IMAGEM E SEUS EFEITOS

A terceira oficina iniciou com uma análise dos resultados da segunda semana de ações, sendo elas: P5 passou a tirar um tempo só para ela, reorganizando a família; P6 fez mudanças em casa, organizando e melhorando os ambientes; P3 voltou ao grupo e falou que entendeu que fez algo que não era bom para si mesmo, não vindo no segundo encontro; P1 se arriscou na cozinha fazendo omelete.

A oficina, então, após os relatos de resultados, seguiu com o tema imagem e seus efeitos, com o Postcast “Imagem de vida cotidiana da Ontopsicologia explícita” (2021), seguido do Postcast da Kritérioncast, “Inteligência Emocional” (2022).

Organizou-se uma dinâmica, em que cada participante fechava os olhos e pensava em algo positivo e em algo negativo, percebendo que imagens apareciam e que emoções sentia. Assim, os relatos desse momento, após o estudo das imagens e de como elas influenciam, foram: P1: “Eu me deixo levar muito pelas imagens, muitas vezes pego coisa para mim, que podia ter evitado. Fico sofrendo com besteira.”; P3: “Muitas vezes me coloco em conflito com alguém para defender outra pessoa. Mas depois de um tempo, vejo que não era necessário, ou que defendi algo que não era bem o que eu tinha pensado.”; P2: “Eu quando fechei os olhos e imaginei algo negativo me deu um calafrio enorme. E percebi que todos que relataram algo bom era da infância. E não do agora, do presente.”

Sobre a perspectiva da terceira oficina, percebe-se que cada líder se tornou mais observador e passou a criar uma lógica de raciocínio que faz revisar mais cada ato e cada ação. Criou-se, através de três semanas de estudo e de ações, uma dinâmica mais vencedora de cada líder e uma unidade entre eles maior.

A análise de emoções através das imagens, de como cada imagem condiciona e faz o sujeito pensar e agir, fez com que cada participante ficasse mais atento às dinâmicas e hábitos rotineiros do dia a dia. O conhecimento passa a ser uma nova maneira de analisar, traz novas perspectivas, proporciona um novo raciocínio de como fazer ações, com mais consciência e cuidado do que é funcional ou acidental.

3.4 OFICINA 04: CORPO COMO RADAR DO CONHECIMENTO

Na quarta oficina, foi abordado o corpo como radar do conhecimento, com o Postcast “o corpo critério de tomada de decisão”. No último encontro, foi feita uma abordagem de como todos os contextos estudados se conectavam, e buscou-se despertar, em cada um, modos de conhecer melhor o seu corpo, para assim usar o critério organísmico na tomada de decisões.

Ocorreu, então, uma dinâmica de caminhada pela empresa, pátio e produção. Durante o percurso, foi pedido para cada participante buscar sentir os impactos e percepções que teriam ao fazer essa caminhada, buscando apurar a sensibilidade de cada um com olhar mais a fundo para o critério organísmico.

Alguns comentários interessantes foram feitos por P2:

É surreal quando a gente começa a perceber tudo que nos rodeia dia a dia, quando muda a dinâmica, e quando as pessoas não chegam bem no serviço, entender e ser responsável por não se deixar afetar por isso e poder ajudar, igual a gente aprende nos treinamentos aqui na empresa, usar a intuição, fazer ação no aqui e agora e prestando atenção nesses detalhes todos. Ao passar na empresa senti meu corpo estranho, senti algo surreal na rua quando, não estava bem na posição que estava, daí troquei de lugar e mudou muito, me senti bem, alegre. Entendi ali um pouco de como tenho que ser mais atento aos sinais.

E também por P1:

Para mim foi tudo muito importante, pois se fico com raiva, e fico bastante, é comum, então tem algo que me tocou, entendo que então se me tocou, vou ter que revisar e ver o que é bom para mim no aqui e agora, o que é verdade e o que não é verdade. E vou correr e tentar cozinhar mais. Outra coisa é que depende de mim os resultados que alcanço, se foi ruim sou eu o culpado, assim como se foi bom também sou eu o responsável, não posso culpar ninguém de nada.

Ao término dessa quarta oficina, pode-se perceber o quanto todos os temas estão interligados, que o critério para tudo é o próprio corpo, e que é possível estar em maior sintonia com a vida, com resultados vencedores. Dessa forma, pode-se ter um critério de análise e se chegar a uma ação mais ótima.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Esta pesquisa teve como objetivo geral verificar os impactos de uma oficina de estudos para líderes de uma indústria, tendo como base uma nova visão e conceitos sobre determinados assuntos. Para tanto, ocorreram quatro encontros, com trocas de ideias e com o compromisso de se fazer ações concretas a partir do que se aprendeu.

Após delinear os objetivos gerais e coloca-los em prática, foi possível perceber que a formação de líderes, tendo como base o conhecimento ontopsicológico, pode fazer com que o sujeito retorne a uma lógica de pensamento mais assertiva, mais coerente, mais precisa, e que o indivíduo seja alguém que possa colher resultados mais vencedores, mais condizentes à vida. Logo, a formação e o trabalho de grupo, com novas perspectivas, fez os participantes analisarem suas próprias trajetórias, os erros, e, assim, puderam corrigir a rota. De forma que,

fazendo passagens pessoais, passam a transformar também seu lado profissional dentro da indústria, tornando-se mais produtivos.

Os impactos com o grupo de estudo proposto podem ser vistos nas falas dos participantes, durante as dinâmicas e também nas ações tomadas por alguns deles em determinados momentos, até mesmo nas ações que não foram realizadas pelo outro, em determinadas situações. Conseqüentemente, ao fazer ou não uma ação, derivada de um conhecimento, traz ao participante uma percepção, seja de alegria, de entusiasmo, etc, em relação ao que conseguiu colocar em prática, através de uma nova visão de si e do que precisava mudar. Porém levantou-se também, nos relatos, a responsabilidade que cada um deve ter em ser o protagonista de suas mudanças, pensamento suscitado especialmente quando alguém não cumpriu alguma ação proposta.

Outrossim, pode-se verificar a importância de uma formação individual, dentro de um contexto de indústria, pois para se ter uma empresa vencedora, é preciso haver líderes vencedores em todas as esferas da vida.

Em suma, conclui-se que o objetivo principal deste trabalho foi alcançado, deixando a ressalva de que outros estudos mais profundos e mais longos de formação podem ocorrer, usando a ciência ontopsicológica e verificando o impacto de uma formação constante e permanente. Afinal, resultados mais duradouros e contínuos na vida de um líder impactam diretamente a empresa da qual ele faz parte.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo, SP: Edições 70, 2016.

CORPO COMO CRITÉRIO DE TOMADA DE DECISÃO. Ângelo Accorsi , Porto alegre: Intuscast, episódio 23, 28, junho de 2022. *Podcast*. Disponível Spotify :. Acesso em: 26/junho/2023.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre, RS: ARTMED, 2007.

DIFICULDADE DE DIZER NÃO. Ângelo Accorsi , Porto alegre: Intuscast, episódio 24, 13, julho de 2022. *Podcast*. Disponível em: Spotify . Acesso em: 12/junho/2023.

IMAGEM E VIDA COTIDIANA. Tarcísio Meneghetti , Restinga seca: Ontopsicologia explica, episódio 04. 16, maio de 2021. *Podcast*. Disponível em: Spotify . Acesso em: 19, junho, 2023.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, Jocemar soares, Balneário Camboriú : Kritérioncast episódio 03, 09, março de 2022. *Podcast*. Disponível em: Spotify . Acesso em: 19, junho, 2023.

MENEGHETTI, Antonio. **A arte de viver dos sábios**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicologica Editrice, 2009.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2010.

MENEGHETTI, Antonio. **A psicologia do líder**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

MENEGHETTI, Antonio. **Pedagogia Ontopsicológica**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.

MENEGHETTI, Antonio. **A imagem alfabeto de energia**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2016.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de melolística**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2018.

MENEGHETTI, Antonio. **Falando ao jovem, vol.2**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2019.

MENEGHETTI, Antonio. **Dicionário de Ontopsicologia**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2021.

MENEGHETTI, Antonio. **Imagem e inconsciente**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2021.

MENEGHETTI, Antonio. **Projeto líder**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2022.

MENEGHETTI, Antonio. **Ontopsicologia**. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2023.

OS MECANISMOS DE DEFESA DO EU. Ângelo Accorsi , Porto alegre: Intuscast, episódio 19, 14, Fevereiro de 2022. *Podcast*. Disponível em: Spotify . Acesso em: 05, junho, 2023.

OS VELHOS HÁBITOS. Vanessa Nabarro, Restinga seca: Ontopsicologia Explica, episódio 01, 16, maio de 2021. *Podcast*. Disponível em: Spotify . Acesso em: 05, junho, 2023.