

# A EXPRESSÃO DA INFORMAÇÃO E DA INTENCIONALIDADE NA PRÁTICA GRUPAL DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES: UMA APLICAÇÃO DO CONHECIMENTO ONTOPSICOLÓGICO

Amar Watt<sup>1</sup>, Elenir Dummel<sup>2</sup>, Kaylane Vielmo<sup>3</sup>, Lázaro Santos<sup>4</sup>, Mami Ueno<sup>5</sup>

**Resumo:** Este estudo analisa a expressão dos conceitos ontopsicológicos de intencionalidade e informação no contexto de treinamento e desenvolvimento de equipes, a partir da vivência da dinâmica de grupo "Torre de Papel". A pesquisa, de natureza qualitativa, exploratória e aplicada, foi realizada com três equipes organizacionais e utilizou como método a observação participante e descritiva, com análise interpretativa dos dados. Durante a atividade, foram registrados comportamentos grupais relacionados à cooperação, liderança, tomada de decisão, uso de recursos e planejamento estratégico. A análise evidenciou que grupos que conseguiram alinhar a intencionalidade individual à coletiva e que formaram uma unidade de informação coesa ao objetivo da atividade proposta. A fundamentação ontopsicológica permitiu compreender a dinâmica relacional do grupo não apenas como expressão funcional, mas como manifestação dos vetores internos de ação dos sujeitos. Conclui-se que a integração entre fundamentos da Ontopsicologia e práticas vivenciais no treinamento e desenvolvimento potencializa o desenvolvimento humano integral, promovendo autoconhecimento, consciência relacional e maior eficácia nas ações coletivas no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Ontopsicologia; intencionalidade; informação; dinâmica de grupo; desenvolvimento humano; Psicologia Organizacional.

## **The expression of information and intentionality in group training and team development practice: an application of ontopsychological knowledge**

**Abstract:** This study analyzes the expression of the ontopsychological concepts of intentionality and information in the context of team training and development, based on the experience of the "Paper Tower" group dynamic. The qualitative, exploratory, and applied research was conducted with three organizational teams and used participant and descriptive observation as methods, with interpretive data analysis. During the activity, group behaviors related to cooperation, leadership, decision-making, resource use, and strategic planning were recorded. The analysis showed that groups that managed to align individual and collective intentionality formed a cohesive information unit aligned with the objective of the proposed activity. The ontopsychological foundation allowed for an understanding of the group's relational dynamics not only as a functional expression but also as a manifestation of the subjects' internal vectors of action. It is concluded that the integration of ontopsychological principles and experiential practices in training and development enhances integral human development, promoting self-knowledge, relational awareness, and greater effectiveness in collective actions in the workplace.

**Keywords:** Ontopsychology; intentionality; information; group dynamics; human development; Organizational Psychology.

## **La expresión de la información y la intencionalidad en la práctica del entrenamiento grupal y del desarrollo de equipos: una aplicación del conocimiento ontopsicológico**

**Resumen:** Este estudio analiza la expresión de los conceptos ontopsicológicos de intencionalidad e

<sup>1</sup> Graduando em Ontopsicologia (AMF). E-mail: [ribamar.watthier@gmail.com](mailto:ribamar.watthier@gmail.com)

<sup>2</sup> Graduanda em Ontopsicologia (AMF).

<sup>3</sup> Graduanda em Ontopsicologia (AMF).

<sup>4</sup> Graduando em Ontopsicologia (AMF).

<sup>5</sup> Doutoranda em Ciências Empresariales y Sociales (UCES / Argentina). Professora na Faculdade Antonio Meneghetti (AMF).

información en el contexto de la formación y el desarrollo de equipos, a partir de la experiencia de la dinámica grupal "Torre de Papel". La investigación cualitativa, exploratoria y aplicada se realizó con tres equipos organizacionales y empleó la observación participante y descriptiva como métodos, con análisis interpretativo de datos. Durante la actividad, se registraron comportamientos grupales relacionados con la cooperación, el liderazgo, la toma de decisiones, el uso de recursos y la planificación estratégica. El análisis mostró que los grupos que lograron alinear la intencionalidad individual y colectiva formaron una unidad de información cohesiva, alineada con el objetivo de la actividad propuesta. La base ontopsicológica permitió comprender la dinámica relacional del grupo no solo como expresión funcional, sino también como manifestación de los vectores internos de acción de los sujetos. Se concluye que la integración de los principios ontopsicológicos y las prácticas experienciales en la formación y el desarrollo mejora el desarrollo humano integral, promoviendo el autoconocimiento, la conciencia relacional y una mayor efectividad en las acciones colectivas en el ámbito laboral.

**Palabras clave:** Ontopsicología; intencionalidad; información; dinámica de grupo; desarrollo humano; Psicología Organizacional.

## 1 Introdução

A interação humana em contextos colaborativos envolve uma complexa rede de comunicações, propósitos e tomadas de decisão. Compreender os fatores que influenciam o desempenho coletivo é essencial para promover a eficácia das ações grupais. Nesse contexto, os conceitos de informação e intencionalidade, abordados pela Ontopsicologia, oferecem elementos teóricos para analisar a organização da ação no grupo, e gestão de equipes.

Este estudo tem por objetivo analisar como a informação e a intencionalidade se manifestam em situações de cooperação e liderança, utilizando como experimento a dinâmica "Torre de Papel". A pesquisa parte da vivência prática em sala de aula e busca articular teoria e experiência, possibilitando compreensões aplicadas à gestão de equipes e ao desenvolvimento humano.

## 2 Fundamentação Teórica

### 2.1 *Treinamento e desenvolvimento*

A expressão Treinamento e Desenvolvimento (T&D) é relativamente recente no campo da gestão de pessoas.

Conforme Boog e Boog (2006, p. 31), essa designação "designou, durante a maior parte da segunda metade do século XX, um amplo conjunto de atividades de ensino profissional suplementar conduzido pelas empresas". Em outras palavras, o T&D surgiu como resposta prática à constatação, por parte das organizações, de que as instituições formais de ensino não estavam suprindo de forma adequada às demandas do mercado de trabalho. Diante disso, as empresas passaram a desenvolver internamente mecanismos capazes de qualificar seus colaboradores, suprindo lacunas na formação técnica e comportamental.

Atualmente, o T&D constitui uma das práticas centrais da gestão estratégica de recursos humanos. À medida que o ambiente corporativo se torna mais dinâmico, complexo e competitivo, cresce a demanda por profissionais capazes de se adaptar, aprender continuamente e agregar valor às suas funções. Nesse cenário, investir no aperfeiçoamento das competências humanas deixou de ser uma ação pontual e passou a integrar o planejamento institucional como fator-chave de sustentabilidade e inovação.

De acordo com Araújo (2006, p. 94), treinamento é um processo de aprendizagem voltado para o condicionamento da pessoa,

com foco na execução de tarefas específicas. Já o desenvolvimento, embora também seja um processo de aprendizagem, direciona-se ao crescimento da pessoa em nível de conhecimento, habilidade e atitude. Essa distinção ressalta que o treinamento tem um caráter mais operacional e imediato, enquanto o desenvolvimento apresenta uma perspectiva mais ampla e estratégica, voltada ao potencial de longo prazo do indivíduo na organização.

O treinamento refere-se a um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades técnicas relacionadas aos objetivos organizacionais. Já o desenvolvimento possui um caráter mais amplo e contínuo, voltado à formação de lideranças, ao aprimoramento das capacidades humanas e ao alinhamento com os valores e propósitos institucionais. Ambos os processos se complementam ao promover não apenas a eficácia no desempenho de tarefas, mas também o engajamento e o senso de pertencimento dentro da empresa.

No contexto atual, caracterizado por mudanças aceleradas e exigência de soluções criativas, o T&D ultrapassa os limites da transmissão de informações técnicas. Torna-se necessário considerar a subjetividade dos indivíduos, suas motivações internas e suas capacidades latentes. Isso implica em reconhecer o ser humano como um sujeito ativo no processo de aprendizagem, que traz consigo uma história pessoal, valores e uma intencionalidade própria.

Desse modo, o T&D deve buscar não apenas o aperfeiçoamento técnico, mas o desenvolvimento integral do colaborador, favorecendo a emergência de sua autonomia,

discernimento e responsabilidade diante das escolhas profissionais. Essa visão amplia o papel tradicional da área de recursos humanos, que passa a atuar também como facilitadora do autoconhecimento e do alinhamento entre os objetivos pessoais e os organizacionais.

## ***2.2 Dinâmicas de grupo como ferramenta de desenvolvimento***

As dinâmicas de grupo são instrumentos amplamente utilizados no contexto organizacional com o objetivo de promover a integração, estimular a comunicação, identificar comportamentos, desenvolver competências e potencializar o trabalho em equipe. Essas práticas pedagógicas consistem em atividades estruturadas que envolvem a participação ativa dos colaboradores, simulando situações de interação e tomada de decisão em ambientes controlados e simbólicos. Por meio delas, é possível observar como os indivíduos se posicionam diante de desafios, conflitos, lideranças, papéis e regras, permitindo tanto a aprendizagem experiencial quanto a análise comportamental.

Conforme Militão e Militão (2000, p. 22), a dinâmica de grupo é “toda atividade que se desenvolve com um grupo, que objetiva integrar, desinibir, ‘quebrar o gelo’, divertir, refletir, aprender, apresentar”. Essas atividades podem ser aplicadas com diferentes propósitos, desde o acolhimento de novos colaboradores até o desenvolvimento de lideranças e o fortalecimento de equipes.

Contudo, é importante ressaltar que dinâmica de grupo não é sinônimo de jogo. Muitas vezes se aplicam jogos empresariais acreditando tratar-se de dinâmicas e conduzindo o processo de maneira inadequada. Tratar um jogo como uma dinâmica pode ser

perigoso, especialmente por conta do envolvimento emocional e psicológico que uma dinâmica exige.

Militão e Militão (2000) alertam que qualquer atividade que exponha os participantes diante de um grupo requer atenção, cuidado e responsabilidade, pois pode desencadear reações inesperadas ou até mesmo gerar sofrimento emocional. Por essa razão, recomenda-se que a aplicação de dinâmicas seja conduzida por pessoal e profissionais, que compreendam a complexidade do comportamento humano e estejam preparados para lidar com as repercussões da vivência.

As dinâmicas de grupo oferecem um espaço de experimentação e reflexão, no qual os participantes podem perceber suas atitudes, rever padrões de comportamento e aprimorar habilidades socioemocionais, como empatia, escuta ativa, assertividade, cooperação e adaptabilidade. Essa abordagem favorece o aprendizado significativo, pois promove a conscientização dos participantes sobre sua atuação no grupo, incentivando mudanças internas e externas em um processo vivencial.

Assim, as dinâmicas de grupo não se restringem a meros momentos lúdicos ou motivacionais, mas se constituem como dispositivos estratégicos no processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas. Sua eficácia depende do nível de profundidade com que são aplicadas e da abertura dos participantes à vivência consciente da experiência proposta.

### ***2.3 Intencionalidade e informação na perspectiva ontopsicológica***

A Ontopsicologia é uma ciência epistêmica fundada por Antonio Meneghetti,

que parte da verificação e análise funcional da realidade psíquica e existencial do ser humano, indagando os processos que estruturam o homem, com foco na sanidade, na realização e na eficácia comportamental do sujeito (Meneghetti, 2014).

Tendo por objeto a experiência psicológica do homem, a Ontopsicologia se justifica diversa das outras ciências com base nas suas inovações próprias e exclusivas, fundamentando-se na compreensão do Ser como a ordem da realidade, tanto em seu aspecto fisiológico quanto psíquico, baseada em três descobertas para compreender a existência humana sobre as quais se funda toda a sua práxis e teoria que são: o Em Si ôntico, que “é o critério dinâmico universal para tudo o que concerne o desenvolvimento global e total do homem” (Meneghetti, 2010, p. 30). O campo semântico é um mediador de informação entre um indivíduo a outro, “é a comunicação-base que a vida usa no interior das próprias individuações” (Meneghetti, 2012, p. 38). E o monitor de deflexão, um mecanismo que distorce a realidade, “é o mecanismo que interfere na exatidão dos processos cognitivos e voluntarísticos, determinando toda a fenomenologia regressiva conhecida pelo homem como doença, dor, angústia, falência etc.” (Meneghetti, 2014, p. 09).

Nesse sentido, o Ser é o fundamento base da natureza, de tudo aquilo que constitui o homem a priori a qualquer construção cultural, social, política ou pedagógica. A partir dessa perspectiva, todo conhecimento ou prática que visa à saúde, à realização e à autorrealização do indivíduo deve buscar alinhar-se com as intenções e vetores da natureza real, ou seja, com a própria lógica do Ser.

A Ontopsicologia pode ser compreendida, portanto, como a ciência que “pesquisa, analisa e indaga o princípio, o fundamento primeiro da atividade psíquica, abrangendo tudo aquilo que é relativo à consciência, emoção, pensamento, raciocínio, intuição, decisão, vontade e imaginação” (Meneghetti, 2014, p. 20). Essa abordagem permite ao profissional compreender as dinâmicas internas que movem o ser humano e influenciam diretamente seu comportamento, suas escolhas e sua realização pessoal e profissional.

Entretanto, não basta somente a compreensão dessas dinâmicas, é preciso a exatidão do profissional, do pesquisador, do operador, em qualquer área de conhecimento ou atuação conforme destaca Meneghetti:

Qualquer coisa que se queira conhecer, deve-se partir da exatidão de quanto se existe. Não de “como” se existe, porque o homem está em erro, mas de “quanto” se é exato. Na medida em que se é exato, conforme a natureza, tem-se a proporção em qualquer coisa. Na medida em que se sabe o quanto se existe, mais se tem poder de conhecimento (Meneghetti, 2010, p. 73).

No âmbito da Ontopsicologia, dois conceitos fundamentais para compreender o comportamento humano e suas ações em grupo são a *intencionalidade* e a *informação*. Ambos os conceitos estão intrinsecamente ligados ao posicionamento do sujeito diante da realidade e como transforma tal realidade em ganho ou perda de si mesmo, no seu dia a dia.

A intencionalidade, a partir da perspectiva ontopsicológica, é compreendida como um impulso ou vetor que direciona a ação para um fim. Trata-se de um movimento da consciência em direção a algo, a uma situação ou objeto. Segundo Meneghetti (2015, p. 23), a intencionalidade é uma “ação ao escopo, projeto, vetor, impulso, sinal (em sentido

físico-digital) ao resultado”. Isso significa que, ao conhecer algo, o sujeito deixa de ser indiferente e se faz presente para esse objeto, estabelecendo uma relação que modifica tanto o sujeito quanto o objeto. Nesse sentido, a intencionalidade é relacional: ela transforma o objeto em sujeito e vice-versa, promovendo um processo de conhecimento dinâmico e co-criativo.

Já a informação, em sentido ontopsicológico, é o elemento que dá forma à ação. O termo “informação” tem origem no latim *in actio formo*, que significa “dar estrutura à ação” (Meneghetti, 2012). Nesse sentido, a informação é compreendida como um contato específico que define a relação entre dois elementos, sejam eles semelhantes, opostos ou diferentes, e que, ao interagirem, geram um terceiro elemento, ou seja, um novo resultado. A informação, portanto, estrutura a ação e possibilita o surgimento de novas realidades, de novidade, de novos módulos de comportamento. Ainda Meneghetti (2015, p. 25) afirma que “quando a informação ocorre, presencia-se, advém um ‘terceiro’, atua-se um nascimento, um efeito diverso dos dois primeiros”. Ou seja, a informação não é apenas transmitida, mas é constituinte de uma nova realidade a partir da interação entre sujeito e objeto.

### 3 Método

Este estudo apresenta uma abordagem qualitativa, com caráter exploratório e aplicado, fundamentado na observação e análise de uma prática grupal de treinamento. A opção pelo método qualitativo justifica-se pela necessidade de compreender os significados das ações humanas, os processos

interativos e as manifestações subjetivas presentes na dinâmica observada, conforme orienta Minayo (2001).

A investigação foi conduzida por meio da aplicação da dinâmica "Torre de Papel", uma atividade de construção coletiva voltada ao fortalecimento do espírito de equipe e ao desenvolvimento de competências comportamentais, como liderança, criatividade, cooperação e tomada de decisão. A dinâmica foi realizada com três equipes de colaboradores, compostas por grupos entre 5 a 8 participantes de lojas comerciais.

Cada equipe foi acompanhada por um observador externo, responsável por registrar os comportamentos, interações, estratégias e reações emocionais dos participantes. Os dados foram coletados por meio de registros descritivos livres, permitindo uma observação aberta e contextualizada das ações grupais, conforme Brandão (2007), que defende a escuta atenta e a valorização dos significados atribuídos pelos sujeitos.

A abordagem metodológica seguiu os princípios da pesquisa qualitativa interpretativa. Segundo Gil (2010), esse tipo de pesquisa busca captar a realidade de forma aprofundada, respeitando sua complexidade e dinamismo. No presente estudo, os dados foram interpretados à luz dos conceitos ontopsicológicos de intencionalidade e informação, permitindo uma análise que integra o conteúdo teórico com a vivência prática observada.

De acordo com Lima (2008), a pesquisa qualitativa permite ao pesquisador interpretar os significados das ações e relações humanas dentro de um processo social, o que se mostrou fundamental para compreender como os grupos, ao executarem a tarefa proposta,

expressaram vetores de ação, estratégias coletivas e reorganizações baseadas na troca de informações.

Além disso, a metodologia adotada considera que a formação de equipes eficazes envolve mais do que tarefas operacionais: exige o reconhecimento da subjetividade, da afetividade e das motivações individuais e coletivas. Por isso, a análise não se restringiu aos aspectos técnicos da construção da torre, mas buscou compreender os sentidos vividos pelos participantes ao longo da experiência. A partir dessa abordagem, foi possível construir uma análise fundamentada, contextualizada e com potencial de aplicação prática na formação de equipes em ambientes organizacionais.

#### **4 A dinâmica “torre de papel” como aplicação prática dos conceitos de intencionalidade e informação**

A dinâmica “Torre de Papel” é uma atividade clássica de *team building*, cujo objetivo é fortalecer o espírito de equipe por meio de uma construção coletiva, criativa e desafiadora. Realizada em grupos de 5 a 8 participantes, ela propõe a construção da torre mais alta possível utilizando apenas folhas de papel, ou jornal, fita crepe e uma bolinha de isopor, que deve sustentar-se no topo da estrutura por pelo menos 30 segundos ao final da atividade.

O desafio envolve gestão de tempo, recursos e pessoas, exigindo que os participantes criem estratégias, distribuam tarefas e tomem decisões rapidamente, essas que são competência e habilidades relacionadas ao capital humano da organização, que devem ser transformadas em

vantagem competitiva. Bohlander *et al.* (2005, p. 09) considera que o “capital humano refere-se ao valor econômico do conhecimento, das habilidades e das capacidades da empresa”, por isso, é importante que as organizações invistam no desenvolvimento de seus colaboradores.

Além de estimular a criatividade, inovação, liderança, comunicação e resolução de conflitos, a dinâmica convida à vivência de situações semelhantes àquelas encontradas no ambiente corporativo, especialmente no que se refere ao trabalho em equipe e à busca por soluções eficazes com recursos limitados. Ao final, vence a equipe que conseguir apresentar a torre mais alta, que esteja sustentada e com a bolinha de isopor no topo, por pelo menos 30 segundos.

O momento de fechamento é essencial para estimular reflexões coletivas e individuais sobre as estratégias utilizadas pelo grupo, as emoções vivenciadas de modo individual por cada participante, os comportamentos predominantes, os paralelos entre a vivência e a realidade do trabalho em equipe no contexto organizacional. A partir dessas reflexões, cada participante pode extrair aprendizados significativos para o desenvolvimento de competências comportamentais e relacionais no ambiente de trabalho.

Na perspectiva da Ontopsicologia, essa dinâmica possibilita observar e colher, em tempo real, a manifestação da intencionalidade e informação no âmbito coletivo. Partindo desses conceitos e fundamentações, a dinâmica foi aplicada em três equipes de lojas, em que cada uma das gerentes recebeu as orientações de como deveria aplicar e conduzir a dinâmica e a partir disso se obteve os seguintes relatos dos observadores:

*Observou-se que todos se envolveram rapidamente na dinâmica, sem exceções, porém, não discutiram nenhuma estratégia. Houve uma grande preocupação de construir uma base forte, para que a torre sustentasse o peso e a altura. Como não houve um planejamento inicial, não houve preocupação com o uso do material, ninguém verificou se os recursos disponíveis seriam o suficiente para a execução da tarefa. Todo o grupo participou/interagiu o tempo todo, com todos trabalhando em conjunto e liderados pela [...], que participou ativamente de toda a construção e direcionando os resultados. A equipe se preocupou em fazer outra base sólida, para sustentar o segundo andar da torre. Não se preocuparam com a altura, mas se preocuparam em manter de pé. Todos davam opinião, mas a líder conseguiu se impor. Um dos participantes, um pouco afoito como sempre, ficou um pouco agitado para serem os primeiros colocados, pois olhou para os lados para ver as torres dos outros grupos (P1, observadora loja 100).*

*Notei concentração e envolvimento de toda a equipe. Todas as componentes se agacharam no chão. Houve trabalho em equipe e troca de idéias. Todas se posicionaram e uma soube ouvir e respeitar a idéia da outra. As componentes da equipe pensaram em muitos aspectos, sendo um deles em como a torre se manteria em pé se caso houvesse vento. Na equipe todas estavam focadas, mas sempre alegres, conversando com um sorriso no rosto. Houve alguns momentos de observação e silêncio total, mas após, voltaram a trocar idéias. Conforme o tempo foi passando, foi notado um pouco de nervosismo da equipe. Houve questionamento entre a equipe sobre como a torre ficaria se caso fizessem de uma maneira diferente. Quanto mais passava o tempo, havia mais concentração e troca de idéias. Nos minutos finais, as componentes fizeram um teste para ver se a torre aguentaria ficar em pé (P2, observadora loja 12).*

*Observei que, no início, o líder tomou a iniciativa, sugeriu soluções e deu espaço para que todos compartilhassem suas ideias. A equipe começou confiante, com a ideia de que a base da torre deveria ser firme, e todos concordaram com essa abordagem, havendo uma boa distribuição de responsabilidades. No entanto, em determinado momento, a equipe percebeu que o projeto não estava evoluindo como esperado, e começaram a surgir divergências de opinião. Alguns membros começaram a desmotivar e, eventualmente, apenas duas ou três pessoas*

*continuaram trabalhando na finalização da torre junto com o líder. Percebi que a líder passou a tentar impor sua maneira de fazer as coisas, o que fez com que os outros se sentissem retraídos e menos participativos (P3, observadora loja 09).*

*A dinâmica entre as lojas teve como foco a colaboração e o trabalho em equipe. Durante a atividade, foi possível perceber como as equipes interagem entre si e como, quando todas estão focadas em um objetivo comum, o sucesso é alcançado. As equipes se ajudaram mutuamente, houve troca de ideias e a diversidade de opiniões e pontos de vista foi valorizada. Houve também momentos de concentração para equilibrar a construção da torre. Ao final, cada equipe conseguiu montar sua torre dentro do tempo estipulado. Os líderes desempenharam um papel importante, orientando e contribuindo com sugestões para a montagem. O resultado demonstrou a união das equipes, todas voltadas para alcançar o mesmo objetivo, evidenciar a importância da colaboração e da liderança no processo (P4, observadora geral).*

A partir dos relatos, é possível compreender que a Torre de Papel não é apenas uma atividade lúdica, mas um reflexo das interações humanas que estruturam os ambientes de trabalho. Revelando vetores intencionalidade que movem os indivíduos e os grupos, assim como as informações que estruturam e variam o agir coletivo.

Tais observações são fundamentais para os profissionais que atuam com treinamento e desenvolvimento, pois permitem identificar competências e pontos de melhoria a serem trabalhados no cotidiano das equipes, garantindo melhor desempenho e produtividade da equipe transformando as habilidades e competências aliadas às intencionalidades e informações em um diferencial competitivo.

## 5 Considerações Finais

A aplicação da dinâmica “Torre de Papel” permitiu não apenas o desenvolvimento de competências organizacionais, como planejamento, liderança, comunicação e trabalho em equipe, mas também revelou, de forma prática, a manifestação dos conceitos ontopsicológicos de intencionalidade e informação no comportamento grupal. A experiência mostrou que, diante de um desafio concreto, os participantes expressam vetores internos que orientam suas ações, decisões e formas de interação com o grupo.

A análise dos relatos demonstra que, quando alinhada a intencionalidade individual à intencionalidade coletiva da equipe. E, estabelecido um propósito comum, ou seja a clareza da informação, todos se comprometeram em alcançar o resultado. Essa observação valida a concepção ontopsicológica de que a ação eficaz surge da convergência dos vetores intencionais.

Além disso, os momentos em que ocorreram rupturas no fluxo de colaboração revelaram também a ausência ou falha na gestão da informação. No grupo onde houve divergências não mediadas, observou-se a queda no engajamento, desorganização e perda de eficiência. Conforme trazido na fundamentação, isso confirma que a informação, entendida como o elemento que estrutura e dá forma à ação (*in actio formo*), é indispensável para a organização funcional do comportamento grupal garantindo que seja alcançado o escopo.

A figura do líder, identificada espontaneamente durante a atividade, foi decisiva na mediação entre os vetores intencionais dos participantes. Quando a

liderança foi democrática e acolhedora, os resultados foram mais satisfatórios. Quando houve imposição ou centralização de decisões, o grupo tornou-se menos participativo e menos eficiente. Isso reforça o papel do líder como facilitador da expressão consciente da intencionalidade no coletivo.

Do ponto de vista do treinamento e desenvolvimento, a Torre de Papel mostrou-se uma ferramenta pedagógica eficaz para avaliar e estimular competências comportamentais, permitindo intervenções na interação de grupo. A atividade revela como as relações interpessoais, a organização da ação e os objetivos podem ser desenvolvidos com base em experiências significativas que envolvem o sujeito de modo holístico.

A utilização das dinâmicas de grupo, quando bem orientada, promove não apenas a aquisição de comportamentos desejáveis, mas também o fortalecimento da consciência de si e do outro, o que está diretamente relacionado ao desenvolvimento humano.

A Ontopsicologia, ao introduzir os conceitos de intencionalidade e informação, amplia o escopo de análise das práticas de treinamento e desenvolvimento de equipes, permitindo que estas sejam orientadas não apenas pela funcionalidade da organização, mas pela valorização do ser humano em sua totalidade, de modo integral. Considerando a exatidão e capacidade do profissional, que possui o conhecimento técnico, em conduzir e compreender e analisar as dinâmicas que possibilitam o treinamento e desenvolvimento de equipes e pessoas, com base no Em Si ôntico que possibilita compreender o desenvolvimento global e total do homem, juntamente com a leitura do campo semântico na análise do mover-se da informação e da

intencionalidade, verificando as interferências causadas pelo monitor de deflexão.

Quando as organizações reconhecem e trabalham com a intencionalidade originária de seus colaboradores, favorecem não apenas o desempenho, mas também a realização pessoal e o alinhamento com os propósitos da empresa, garantindo assim melhores resultados.

Conclui-se, portanto, que a integração entre a teoria ontopsicológica e a prática organizacional, possibilita novos caminhos para a gestão de pessoas, mais conscientes, eficientes e humanas. A dinâmica “Torre de Papel” é um exemplo prático de como é possível aplicar, compreender e analisar fundamentos científicos ao cotidiano corporativo, despertando nos indivíduos uma compreensão mais profunda de si mesmos, dos outros e da própria atuação no mundo do trabalho.

## Referências

ARAÚJO, Luis César Gonçalves de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BOHLANDER, George *et al.* **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BOOG, Gustavo G.; BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo: Makron Books, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Luiz Gonzaga de Souza. **A construção da pesquisa qualitativa**. São Paulo: Cortez, 2008.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2010.

MENEGHETTI, Antonio. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2012.

MENEGHETTI, Antonio. **Nova Fronda Virescit: Introdução à Ontopsicologia para jovens**. Vol. I. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2014.

MENEGHETTI, Antonio. **Fisicidade e Ontologia**. Recanto Maestro: Ontopsicológica Editora Universitária, 2015.

MILITÃO, Albigenor; MILITÃO, Rose. **Jogos, vivências e dinâmicas grupais: como desenvolver sua melhor técnica em atividades grupais**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.