

MÉTODO DE CONSTRUÇÃO DE UM PLANO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL MAÇÔNICO: Uma proposta

(METHOD OF CONSTRUCTION OF A MASONIC PERSONAL DEVELOPMENT PLAN: A proposal)

Jose Antônio Maciel Pereira ¹

João Damasceno de Jesus ²

Resumo

Este artigo apresenta um método de base multidisciplinar como proposta para a solução de uma das maiores dúvidas de um Maçom para o uso do seu tempo doado à Instituição para o seu autodesenvolvimento e sua contribuição para os que lhe são próximos, bem como a melhoria da meio social em que está inserido. Utiliza ferramentas de disciplinas de gestão de organizações, mais especificamente no Planejamento Estratégico, para a sua construção e critérios de decisão para ações baseados em premissas claras e objetivas. Avança ao inserir como variáveis o momento em que o Maçom se encontra na sua vida, bem como o convívio com as suas imperfeições pessoais. O método converge em um Plano de Ação de Desenvolvimento Pessoal Maçônico flexível, sob o uso de metas factíveis e que devem ser acompanhadas ao longo do tempo.

Palavras-chave: Plano; Desenvolvimento; Maçom.

Abstract

This article presents a multidisciplinary based method as a proposal for the solution of one of the greatest doubts of a Mason for the use of his time donated to the Institution for his self-development and his contribution to others, as well as the improvement of social environment in which it is inserted. It uses tools from association management disciplines, more specifically in Strategic Planning, for its construction and decision criteria for actions based on clear and objective premises. It advances by inserting as variables the moment when the Mason is in his life, as well as living with his personal imperfections. The method converges on a flexible Masonic Personal Development Action Plan, using feasible goals that must be followed over time.

Keywords: Plan; Development; Freemason.

¹ Engenheiro, Administrador e Bacharel em Ciências Náuticas. Pós-Graduação Latu Senso em Ciências Náuticas e Gestão Empresarial. Mestre em Administração pela FGV/EBAPE. Doutor em Engenharia e Ciências de Materiais, na área de concentração de Metrologia e Métodos. E-mail: josemaciel1963@gmail.com

² Engenheiro, Administrador e Bacharel em Ciências Náuticas. Pós-Graduação Latu Senso em Ciências Náuticas e Gestão Empresarial. Mestre em Sistemas de Potência pela UNIFEI. Doutorando em Engenharia de Produção na UNIFESP. E-mail: jdamassaj@gmail.com

1. Introdução

A sociedade tenta estabelecer padrões de comportamento a todos os seus participantes para uma boa convivência e seu progresso ao longo do tempo. Sendo a Maçonaria um extrato desta mesma sociedade, também não se poderia pensar diferente em termos de procurar o estabelecimento de um padrão de agir entre os seus membros, que esteja alinhada com os princípios e valores reinantes em uma organização maçônica, denominada Loja Maçônica.

Uma Loja Maçônica é o local físico e, atualmente, até virtual, onde os membros maçons se reúnem. Possui a característica de ser tomada junto à sociedade como uma organização do Terceiro Setor, ou seja, destaca-se por ser o exercício de um tipo de voluntariado para o seu crescimento como ser humano, onde existe um forte espírito de fraternidade e harmonia entre seus membros, bem como desenvolvendo atividades de suporte assistencial à sociedade. Ao final, ser membro de uma Loja Maçônica, é ser responsável por sua própria mudança de comportamento e pensamento, bem como ser reconhecido em seu seio como realizador de ações em prol deste seu autoaperfeiçoamento pessoal e do meio em que está inserido.

A inquietação que gerou este artigo apareceu a partir da palestra do Irmão Wálber Coutinho, Assessor do Grande Oriente do Brasil, intitulada: "O que é ser maçom", apresentada em sessão virtual de 31/08/2020 na Loja Maçônica Cláudia Maria Liz Sveiter, jurisdicionada ao Grande Oriente do Brasil, a qual leva a pergunta de pesquisa muito desafiadora: "é possível construir um plano de desenvolvimento pessoal maçônico (PDPM) customizado que leve em conta as minhas imperfeições e o meu momento pessoal?"

Sob esta ótica, o objetivo deste artigo científico é apresentar uma proposta de método, baseado em ferramentas de gestão, mais especificamente no Planejamento Estratégico de organizações, para a definição de quais processos de ações que devem ser tomadas naquele momento para que o maçom se desenvolva dentro dos padrões desejados na Maçonaria.

Este artigo se justifica e se torna relevante por trazer para a discussão da Academia um método de fácil aplicação, organizado, lógico, racional e construído a partir de bases bibliográficas recentes do ano de 2020 em 99% das referências citadas. Deste modo, avança ao não se limitar à retórica de recomendações genéricas com ar de simples proselitismo, sem a devi-

da materialização. Também se destaca ao trazer as características da temporalidade e da imperfeição de quem o prepara, dentro de um ambiente de quem executa, ou seja, é flexível e aberto a um possível ajustes de um viés de foro íntimo.

2. Desenvolvimento Teórico

2.1. Maçonaria e Voluntariado.

A Maçonaria é considerada como uma Organização do Terceiro Setor, sendo regulada por legislações federal, estadual, municipal e maçônica pertinentes e se caracteriza por não ter uma única direção nacional ou mesmo uma única linha de pensamento e ação. Dentro destas organizações não existe (ou se presume não existir) qualquer vínculo financeiro para que o participante seja remunerado pelo tempo dedicado aos fins a que ela se propõe. Neste sentido, Da Silva (2020, p. 4) define voluntário como "o cidadão que, motivado pelos valores de participação e solidariedade, doa seu tempo, trabalho e talento, de maneira espontânea e não remunerada, para causas de interesse social e comunitário". Deste modo, o pressuposto de que exista uma ação voluntária subjetiva, sem remuneração, que irá balizar da dedicação do tempo e ações do participante, dentro de um padrão próprio de motivação e subjetividade (Lirio e Brandão, 2020). Estas, por sua vez, são os motores para o movimento de utilizar o seu tempo, mostrando a grande importância do voluntário e do seu serviço para as organizações e para o Estado, como meio efetivo de organização social (COSTA e CRISPIM, 2020, p. 7)

2.2. Base para Construção do PDPM.

O passo inicial, ou seja, o marco zero para a construção do PDPM se inspira no Planejamento Estratégico, para a criação de uma Missão Pessoal, uma Visão Pessoal e apontar Valores Pessoais em sua situação de vida atual. Note-se que não se deve tomar estas três variáveis como estáticas, pois, como é dito, trata-se de se olhar no espelho, verificar que o seu momento atual e que as suas imperfeições apresentariam uma correlação estatística forte dentro desta proposta do Planejamento Estratégico Pessoal, ou seja, influenciam diretamente o seu sucesso. Sob essa diretriz, deve, corajosamente, racionalmente e de modo transparente, elencar sua Missão, Visão e Valores pessoais, as quais devem ser revisadas a um período de

finalizado pelo Obreiro que se utiliza do PDPM, dentro da ótica de que “a motivação do voluntariado é interligada ao bem-estar do indivíduo sendo influenciado pelo ambiente que está inserido, interpretados pela percepção e objetivos próprios” (LIRIO e BRANDÃO, 2020, p. 11).

2.3. Motivação e Matriz SWOT.

A motivação é algo inerente, ou seja, intrínseca ao ser humano, carregada de subjetividade e emotividade, por conseguinte está ligada aos nossos pontos fortes e aos pontos fracos, que podem ser facilmente identificados, onde é possível ocorrer uma ação própria. Sob este mesmo raciocínio, deve-se considerar como interpretamos os estímulos externos recebidos do ambiente em que se está inserido, ou seja, através das ameaças e oportunidades observadas, onde não se pode influir diretamente.

Ainda falando sobre Motivação, as Teorias mais correntes nas organizações versam sobre autores consagrados como Maslow, Herzberger e Aldefer (PEREIRA e TREVELLIN, 2020). Contudo, as observações que originaram as respectivas teorias são fruto de pesquisas de campo em organizações com fins lucrativos.

Ademais, a dinâmica atual da sociedade, onde a volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade, enquadra-se com muita propriedade dentro do conceito de uma sociedade com alta entropia. Sob este conjunto fático, estas teorias não são as mais apropriadas a serem aplicadas em um ambiente maçônico, pois não possuem base de pesquisa de campo em uma organização voluntária, onde o tempo pessoal é doado.

Em fácil conclusão, após estas considerações argumenta-se que elas não são recomendadas para serem aplicadas para construção e definição de políticas de ação para a motivação pessoal em uma organização composta por voluntários.

Neste sentido, a necessidade de uma correção de rota faz-se importante, já que se entende a motivação algo de foro íntimo, que depende de uma série de situações que definiriam a nossa ação frente às variáveis que podem ser captadas pela Matriz SWOT e ponderadas pelo Paradigma da Indecisão.

2.4. Estímulo

Neste artigo, toma-se a premissa própria de que o estímulo é oriundo de uma ação externa interpretada em nosso campo íntimo motivacional, cujo resultado afeta os nossos pensamentos e ações, e daí, a motivação pessoal, é função das nossas imperfeições e do momento de nossa vida atual.

2.5. Imperfeições

Toma-se, novamente, uma livre definição de que sejam todas as características pessoais ou intrínsecas que não estejam dentro do padrão idealizado da moral, ética, bons costumes e socialização no momento atual de nossa vida.

2.6. Dilemas Éticos

O momento atual de nossas vidas é determinante para a percepção dos Estímulos que irão influenciar na nossa Motivação Pessoal. Nesta ótica, em situações em que a motivação intrínseca toma forma, moldada por decisões que devam ser tomadas a todo momento em nossas vidas, influenciadas pelos estímulos internos, ou seja, que podem ser enquadrados em três parâmetros totalmente subjetivos, que são denominados “Dilemas Éticos”, apresentado por Cortella (2016, p. 1), com a tipologia codificada em “Devo? Posso? Quero?”, que traz a inspiração processual metodológica deste artigo.

3. Método e Resultados

3.1 Desenho do Método de Construção do PDCM:

O arcabouço lógico de construção do método está delineado nas etapas que terão o seu desenvolvimento a seguir.

3.2 Definição das Referências Bibliográficas de Apoio

Realizada busca na Plataforma eletrônica livre “Google Acadêmico” em 15/01/2021, com a restrição temporal de produção ao ano de 2020 em diante, para levantar Literatura Acadêmica tida como estado da arte, com a sintaxe: “motivação+voluntariado+terceiro setor” filetype:pdf”. Como resultado da busca, 34 (trinta e quatro) trabalhos científicos foram identificados. Após a leitura do resumo foram desconsiderados 29

(vinte e nove) por motivos de que não se relacionavam direta ou indiretamente com a pergunta de pesquisa. Deste modo, somente 05 (cinco) trabalhos científicos recentes foram considerados como próprios, o que reforça a atualidade do tema, e abrilhanta esta viagem acadêmica, bem como as suas conclusões.

3.3. Construção do PDPM

O Plano é construído a partir de ferramentas gerenciais utilizadas, principalmente, na área de conhecimento de Administração de Empresas, ou seja, são de uso corrente em organizações públicas e privadas. Também houve o auxílio do software Microsoft Excel® para apoio na construção, organização e hierarquização do método. Suas etapas estão descritas sequencialmente a seguir:

3.4 Aplicação do Brainstorming

O passo inicial neste sentido seria determinar quais seriam os padrões de comportamentos ideais que a Maçonaria espera de seus membros no macro-processo de vencer as suas paixões e seus vícios, os quais estão apresentados no Quadro 1.

3.4. Aplicação da Matriz SWOT

De posse deste quadro indicativo preliminar em exercício pessoal de qualidades ou capacidades maçônicas necessárias, o passo seguinte é um momento de reflexão consigo mesmo em frente a um espelho, devemos olhar nos nossos próprios olhos e ter a coragem de, transparentemente, levantar os nossos pontos fortes e pontos fracos frente a estes padrões, que denominaremos doravante de variáveis internas. Estas variáveis são ditas como internas, pois estão totalmente ligados ao nosso próprio interior, ou seja, nosso ambiente interno pessoal (nossos vícios e paixões). Deste modo, podemos influenciá-las diretamente para aperfeiçoá-las ou minorá-las a partir da nossa própria determinação. Em outro movimento frente ao espelho, identifica-se também o que entendemos de oportunidades ou de ameaças ao nosso progresso para nos adequarmos ao padrão maçônico esperado, que denominaremos de variáveis externas. Estas variáveis são ditas externas, pois não é possível influenciá-las diretamente a partir da nossa própria determinação, ou seja, somos desafiados a lidar de alguma maneira com elas.

A partir da identificação das variáveis internas e das variáveis externas, podemos ter o entendimento de que existe uma interface muito clara entre elas, que nos motivam ou desmotivam a nos tornarmos um maçom melhor.

Quadro 1: Resultado do Brainstorm

Se preparar para a Maçonaria Global
Facilidade com a Tecnologia
Evolução no Estudo Simbólico
Evolução no Estudo dos Corpos Filosóficos
Evolução no Estudo Esotérico
Participação em Eventos Virtuais
Participação em Eventos Presenciais
Integração da Cunhada na Loja
Integração da Cunhada em Entidades Para-Maçônicas
Participação de Filhos em Entidades Para-Maçônicas
Contribuição em Dia dos Metais da Loja
Indicação de Boas Pessoas para a Maçonaria
Maçom com Frequência acima de 90%
Colaboração com os Projetos da Loja
Maçom Positivo em Loja
Negócios com os Irmãos
Estimulação da Harmonia na Loja
Divulgação de Conhecimentos
Gosto pela Aprendizagem Contínua
Conversas Edificantes Fora de Loja
Ser uma Boa Referência para os Irmãos
Cunhada ser citada como Boa Referência
Sobrinhos citados como Boa Referência
Uso Aceitável do Traje Maçônico
Cumprir o Regulamento Maçônico
Orientação dos Aprendizes, CComp e Mestres Novos
Tornar-se Venerável-Mestre da Loja
Participar da Direção da Potência/Obediência
Participação em Organizações Não Governamentais
Participação em Atividades de Formação
Ter Autodisciplina
Ter Boa Retórica - Uso da Palavra
Conflitos entre Gerações
Desenvolvimento da Inteligência Emocional
Desenvolver a Escuta Ativa
Contribuir com Energias Positivas p/ Egrégora da Loja
Entender/Falar outro Idioma

Fonte: elaborado pelos autores

3.2.3 Identificação do seu Dilema Ético

A motivação é função das variáveis internas e, em qualquer trajetória de ação, é influenciada pelas nossas imperfeições e pela temporalidade na nossa interpretação, isto é, como entendemos e assimilamos as variáveis externas. Assim, motivação é algo intrínseco, pessoal, temporal e dinâmico, e não pode ser limitada como um modelo hierarquizado de necessidades dentro de um mundo onde a vulnerabilidade, a incerteza, a complexidade e a ambiguidade reinam totalmente. Assim nesta ótica, é necessário darmos um sentido, uma direção e um foco a esta trajetória do entendimento de como estas variáveis afetam a motivação para seguirmos para construção do PDPM. Assim, devemos adicionalmente, levar em conta que este foco seja dado, inicialmente, através de uma hierarquização das variáveis identificadas, tanto internas e externas, levando-se em conta a nossa situação atual e das nossas imperfeições.

Neste sentido, Cortella (2016, p. 1) traz uma abordagem que bem se enquadra em nossa necessidade de busca de um foco, ao definir o que todos nós vivemos em um dilema ético, que se traduz em: “Tem coisa que eu devo, mas não quero; tem coisa que eu quero, mas não posso e tem coisa que eu posso, mas não quero”.

Assim, nos territórios das chamadas variáveis de “poder, quer e dever”, consegue-se englobar os nossos dilemas da situação de vida atual, bem como as nossas imperfeições. Contudo, para maior efetividade da personalidade na construção do que devem ser, também, ponderadas, para que seja possível variar dentro de uma escala de valor pessoal estabelecendo premissas ou critérios específicos para cada elemento do nosso Dilema Ético.

Assim, com a percepção de que o Dilema Ético é pessoal, intrínseco, temporal e individual, faz-se a proposição de significados em termos de Valor Pessoal, Retorno Pessoal e Recursos Pessoais para uma Matriz de Priorização para as suas variáveis, que é apresentada no Quadro 2.

Em um processo de burilamento destes Dilemas Éticos para uma maior acuidade do PDPM, é proposta uma faixa de gradação individual de 1 (um) até 5 (cinco), ou seja, uma escala em que deva ser levada, mais uma vez, em conta o momento atual em que o Maçom se encontra em termos de vida profana ou mesmo em relação ao doar e seu tempo para a realização de atividades para lapidar a sua Pedra Bruta.

Sob esta ótica, é apresentado o Quadro 3, com esta escala.

Quadro 2: Matriz Priorização ao Dilema Ético

Variável	Significado	Pergunta	Peso
DEVO?	VALOR PESSOAL: Relação de Custo Pessoal x Benefício Pessoal x Valores Pessoais	O que eu terei de retorno com isso está dentro do que devo fazer atualmente?	3
QUERO?	RETORNO PESSOAL: Atribuição de importância da atividade no seu presente	Dentro da minha vida atual, isto vale à pena?	2
POSSO?	RECURSOS PESSOAIS: Tempo, Dinheiro, Habilidades, Apoio da Família, Gosto por Viajar etc.	Tenho os recursos necessários para ir em frente?	1

Fonte: elaborado pelos autores

Quadro 3: Escala para Variáveis de Dilemas Éticos

Escala	Quero?	Devo?	Posso?
1	Nem um pouco	Só vai me causar problemas	Não disponho de nenhum
2	Pouco	Sem retorno pessoal, mas possível viver sem isso	Abaixo do mínimo
3	Pode Esperar	Baixo Retorno Pessoal	Tenho o mínimo
4	É uma boa opção	Ficarei feliz com os resultados	Tenho grande parte
5	Me completa totalmente	Ficarei muito feliz com os resultados	Tenho todos

Fonte: elaborado pelos autores

3.2.4 Critérios para a construção da Tabela de Hierarquização para o PDPM.

Aplica-se para cada variável levantada na Matriz SWOT, a ponderação temporal em função das variáveis do Dilema Ético. Este relacionamento é denominado Rank Pessoal (RP), resultado do cálculo da Média Aritmética Ponderada, conforme Fórmula 1.

$$RP = (1)$$

Sendo ED = "Escala de 1 a 5 - Devo"

Sendo EQ = "Escala de 1 a 5 - Quero"

Sendo EP = "Escala de 1 a 5 - Posso"

3.2.5 Construção da Tabela de Hierarquização de RP para o PDPM através da Matriz de Hierarquização.

Em passo seguinte a caminho do PDPM, devemos fazer um cruzamento das variáveis internas e das variáveis externas observadas inicialmente com esta escala de valor de cada elemento do nosso dilema ético, para que seja possível identificar em um modelo hierarquizado, como se adequaria a nossa aderência a cada uma delas. Sob este prisma, devemos considerar que somos seres humanos imperfeitos e temos diversas atividades a serem executadas no mundo profano. Ao mesmo tempo, não se pode esquecer de que ser obreiro na Maçonaria é uma decisão pessoal e voluntária para dedicar seu precioso tempo e energia a melhorar a si próprio, por conseguinte, ser um exemplo para a sociedade.

A partir destas premissas, temos esta nova matriz de relacionamento preparada com a hierarquização que onde serão feitas as análises posteriores.

3.2.6 Apresentação da Curva Pessoal Temporal.

Esta modelagem ocorre com a aplicação da ferramenta estatística de regressão linear simples, dentro de um conceito de "goodness to fit", onde se seleciona a melhor curva representativa do fenômeno, que pode ser representado no modelo, para o comportamento do fenômeno em estudo, na condição de rank pessoal é uma função exponencial de grau 2, ou seja, a influência das características de ser um bom maçom é quadrática no ranking pessoal. A curva é validada pelo coeficiente de determinação (R²), que pode ser traduzido como que as características de um bom

Maçom, tomada como a variável independente, possuem 99,21% de impacto sobre o rank pessoal, tomada como variável dependente, o que é uma excelente influência.

4. Análise dos Resultados

4.1. Definição da Região dos Ranks Pessoais de Trabalho

Seguindo-se no processo de construção do PDPM, a hierarquização das variáveis nos permite já identificar o que, em um sentido de prioridade, deveria ter ação ou não.

Faz-se necessário um maior rigor para que sejam, também, estabelecidos os limites máximo e mínimos de Ranks Pessoais Hierarquizados, já que não é o objetivo do PDPM não é tornar o maçom perfeito com ações para todas as variáveis. Isto seria um grande equívoco, pois seriam desconsideradas toda a personalidade e temporalidade já considerada na sua metodologia de construção. Isto, certamente, se não tomada em conta, levaria ao PDPM ser abandonado rapidamente.

Assim, devemos entender que valores muito altos obtidos, no relacionamento hierarquizado, indicam que a nossa aderência atual às variáveis é boa ou pode ser tomada como suficiente, dentro do que se deseja com ser um melhor maçom. Em outras palavras, em termos de movimentos de melhoria, não valeria muito à pena despender energia, tempo e motivação para melhorar o que já é aceitável e pode ser mantido neste patamar.

Por outro lado, valores com resultados muito baixos, indicam que alguma avaliação do Dilema Ético, ou seja, "poder, querer ou poder" é tida como um entrave muito grande a uma melhoria na situação atual de vida para aquela variável, indicando que não é o momento ideal para gastarmos energia e tempo em movimentos de busca de melhorias, pois a possibilidade de insucesso é muito grande. Isto se pode traduzir, em que a ação recomendável seria conviver com estas imperfeições, sob um prisma de ser desafiado, temporariamente, a gerenciá-la, para que na próxima oportunidade de revisão do PDPM, outra análise seja feita dentro de um novo cenário de temporalidade e novo foco seja dado.

À luz deste raciocínio, são propostas faixas que delimitarão o foco do Plano de Ação na fase seguinte, para valores altos e baixos para um dispêndio efetivo

e eficiente de energia e tempo, sob uma atmosfera de motivação intrínseca. Em outras palavras, apresentam-se os limites, critérios e justificativas para três faixas de ação surgidas, com o foco da busca da eficiência e eficácia de energia e tempo dispendidos no Quadro 4.

Quadro 4: Critérios de Adoção das Variáveis do Plano de Ação

Limites de Rank	Critério	Justificativa
Entre 1,0 a 2,9	Não Mexer: indicação de dispêndio inútil de energia para o momento.	Posso? Devo? Quero? problemáticos
Entre 3,0 a 4,0	No PDPM: energia total direcionada - foco	Grande possibilidade de soluções imediatas
Entre 4,1 a 5,0	Não Mexer: dispêndio mínimo de energia para o momento	Funcionam bem: Apenas manter

Fonte: elaborado pelos autores

Tendo como referência estes valores de máximo e de mínimo, surge uma faixa tida como ideal para as ações, determinada pelos valores do Rank Pessoal iguais e entre 3,0 e 4,0 que atuam como pontos extremos, superior e inferior, e determina a Faixa de Ações do PDPM. Sob estas premissas, apresenta-se a seguinte proposta para a relação Rank Pessoal com foco em Ação, para a seleção das variáveis que constarão no PDPM, conforme Quadro 5.

Quadro 5: Critérios de Seleção para o PDPM

RP	Critério
4,1 a 5,0	Manter
3,0 a 4,0	Faixa do PDPM
1,0 a 2,9	Conviver

Fonte: elaborado pelos autores

A partir destes dois limites estabelecidos, a região central será aquela onde as variáveis, tanto internas, quanto externas, serão incluídas no Plano de Ação. Isto se justifica com a premissa de que, nesta região, tende a haver um dispêndio de energia, dedicação de tempo e ímpeto de motivação mais eficiente, pois há um equilíbrio entre o “dever, querer e poder” e as variáveis internas e externas, o que pode ser traduzido em uma maior possibilidade de sucesso na realização da ação proposta.

Isto posto, são apresentadas no Quadro 6, as variáveis que apresentam RP no seguinte intervalo $3 \leq RP \leq 4$, tido como o ideal.

Quadro 6: Variáveis Dentro da Faixa Ideal de RP

Item	Caraterísticas de um Bom Maçom
1	Participação em Organizações Não Governamentais
2	Ter Boa Retórica - Uso da Palavra
3	Conflitos entre Gerações
4	Participação em Atividades de Formação
5	Orientação dos Aprendizes, Companheiros e Mestres Novos
6	Indicação de Boas Pessoas para a Maçonaria
7	Negócios com os Irmãos
8	Desenvolver a Escuta Ativa
9	Divulgação de Conhecimentos
10	Se preparar para a Maçonaria Global
11	Evolução no Estudo Filosófico

Fonte: elaborado pelos autores

4.2. Construção do PDPM - Plano de Ação através de Metas SMART e 5W2H

Tendo já o foco estabelecido em quais variáveis serão parte do Plano de Ação, o insumo principal ao PDPM, este deve ser construído a partir de metas que se enquadrem no padrão SMART. Este acrônimo é utilizado na área de Administração de Empresas, mais especificamente, também no Planejamento Estratégico, é traduzido livremente por metas que sejam Específicas, Mensuráveis, Atingíveis, Relevantes e Temporais. Já as ações descritas no plano seguem a estrutura de outra ferramenta de gestão, a Matriz 5W2H, onde, por sua vez, devem ser definidas com verbos de ação e especificando claramente as seguintes informações: “o quê, quem, quando, onde, por quê, quanto e como”. Destaque-se que no campo “o quê”, tra-

ta-se da variável identificada e itemizada no Quadro 6 e “quem” se refere à próprio obreiro, já que se trata de um plano pessoal, sendo desnecessário que este campo seja mostrado no PDPM.

5. Conclusão

O PDPM responde à inquietação do Autor transformada na pergunta de pesquisa, bem como objetivo proposto é atingido, para que um membro da Maçonaria, que pretende se adequar ao que dele se espera. Releve-se que é um plano de trabalho de apoio temporal, para resultados que virão a médio e, em longo prazo, pois as nossas imperfeições podem se alterar com o tempo, bem como o modo como interpretamos as ameaças e oportunidades que nos rondam. Já que se trata de um Plano Individual, não há sentido em transferir para outro qualquer responsabilidade de sucesso ou dificuldade de realização ou mesmo revisão periódica.

O método possui considerável flexibilidade, podendo ser aplicado por qualquer membro de uma Loja Maçônica Simbólica ou mesmo de uma Loja dos Corpos Filosóficos. Longe da pretensão de apresentar um solução definitiva, o PDPM mostra um caminho com diversas possibilidades de adaptação, com o apoio de base científica, suporte de ferramentas qualitativas e quantitativas que utiliza de matrizes específicas consagradas na Literatura. O PDPM tem fundamento utilitarista, lida com variáveis subjetivas e poderia ser enquadrado no campo de estudos instrumentais da Maçonaria Autêntica onde busca técnicas aplicadas sob rigor metodológico, fontes acadêmicas e relevância em sua construção.

6. Referências

COELHO, Henrique Judson Amorim. Voluntariados no Brasil: um estudo entre os self-oriented e os other-oriented e sua influência no engajamento de voluntários. *Dissertação de Mestrado em Administração*. Faculdade Meridional – IMED. Passo Fundo 2020.

CORTELLA, Mário Sérgio. *Dilemas Éticos*. 2016 [consult. 2020-10-20 12:09:17]. Disponível em <https://www.pensador.com/frase/mjy1njg5mw/>.

COSTA, Tayane Silva e CRISPIM, Rute Irene Claudio. Perfil e Motivação de Voluntários nas ONG's de Floriano – Piauí. (2020). *VII CIEH Congresso Internacional de Envelhecimento Humano*. Envelhecimento baseado em Evidências: Tendências e Inovações. Campina Grande – PE. [consult. 2020-10-22 20:06:55]. Disponível em: <http://>

editorarealize.com.br/editora/anais/cieh/2020/trabalho_ev136_md1_sa5_id1490_01072020195012.pdf

DA SILVA, Fernanda Pereira. A Publicidade e a Propaganda Mediante o Contexto dos Programas de Ação Solidária. *Revista Científica Semana Acadêmica*. Fortaleza, ano MMXX, no 000195, 10/06/2020.

LÍRIO, Lauro André de Souza e BRANDÃO, Silvânia Soares Santos (2020) Trabalho Voluntário: Um Estudo De Caso Sobre O Perfil, Aspectos De Motivação e Subjetividade Dos Voluntários Do Lar Nossa Senhora Do Perpétuo Socorro. Associação Goiana de Administração *Conad*. 25ª Edição.

PEREIRA, Marriete Nágela e TREVILIN Ana Teresa Colenci. Qualidade de Vida no Trabalho: a importância das pessoas nas organizações. *Interface Tecnológica* - v. 17 n. 1 (2020). [consult. 2020-11-27 19:55:13]. DOI: 10.31510/inf.v17i1.716