

**CNI - CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**Unidade Centro/BH - Departamento Pedagógico  
Curso Livre de Auxiliar Administrativo

**NOME COMPLETO DO ALUNO**

RELATÓRIO FINAL DE PROJETO

**Criação de um PDI para o Curso de Auxiliar Administrativo**

Belo Horizonte – MG  
2020

**NOME COMPLETO DO ALUNO**

RELATÓRIO FINAL DE PROJETO

**Criação de um PDI para o Curso de Auxiliar Administrativo**

Relatório final do Trabalho de Conclusão de Módulo (TCM) apresentado como requisito parcial para o curso livre de Auxiliar Administrativo, pelo CNI – Centro de Formação Profissional Unidade Centro/B H.

Orientador: Prof. Hudson Uriel Ferreira

Belo Horizonte – MG  
2020

**RESUMO**

Tendo em vista o papel social da educação como processo de desenvolvimento e preparo do educando para o exercício da cidadania e qualificação profissional, deve-se ressaltar a importância da gestão pessoal como meio para estes objetivos. Neste contexto, a apresentação de ferramentas e modelos que propiciem ao educando reconhecer-se como capital humano para as mais diversas organizações sociais e planejarem o seu crescimento pessoal mostra-se vital como estratégia educacional. Desta forma, buscando contribuir com estas discussões, apresentou-se no decorrer do curso livre de Auxiliar Administrativo ministrado no CNI – Centro de Formação Profissional Unidade Centro/B H, uma série de ferramentas, modelos e técnicas para o desenvolvimento e avaliação de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) baseado no modelo de Planejamento Estratégico Pessoal (PEP) do autor canadense Sam Koshy. Neste relatório são apresentadas os resultados individuais da minha avaliação e experiência com este projeto.

**Palavras Chave:** Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). Modelo PEP de Koshy. Administração. Auto-conhecimento. Planejamento.

**SUMÁRIO**

[1 Introdução 6](#_Toc38639448)

[1.1 subtitulo 6](#_Toc38639449)

[1.2 objetivo 7](#_Toc38639450)

INTRODUÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Módulo – TCM, conforme previsto na ementa do curso livre de Auxiliar Administrativo, ministrado no CNI – Centro de Formação Profissional Unidade Centro/BH, equivale a 30 pontos/módulo e é organizado em 2 partes distintas e correlatas.

A 1ª Parte do Trabalho corresponde a exercícios individuais, pautados nos aspectos técnicos e teóricos absorvidos por cada educando no processo educacional. Na 2ª Parte, por sua vez, ocorre o desenvolvimento de projetos em grupo que buscam conciliar as matérias estudadas em sala, com as demandas e anseios de cada estudante e o mercado administrativo.

Tendo em vista a finalidade preparatória da educação, como ferramenta de desenvolvimento e preparo do educando para o exercício de sua cidadania (BRASIL, 1996), o TCM busca centralizar os conhecimentos teóricos adquiridos pelo aluno no decorrer dos módulos em atividades práticas pautadas nos seguintes pontos (IFC, 2015):

1. Capacitar os alunos nos aspectos técnicos das práticas administrativas, habilidades interpessoais e de liderança, organização, criatividade e interesse por tarefas de cunho administrativo e social.
2. Estimular a disseminação de conhecimento vivido e adquirido entre alunos, organização e sociedade.
3. Aguçar o empreendedorismo nos alunos, capacitando-os nas técnicas de soluções criativas e inovadoras, no âmbito da ciência da Administração.

Visando alcançar os pontos acima ressaltados, o TCM desenvolvido para os alunos do curso de Auxiliar Administrativo, iniciado no 1º Semestre de 2020, consistiu na criação de um Plano de Desenvolvimento Individual - PDI.

Planejamento Estratégico Empresarial e Pessoal

No contexto da Gestão Empresarial, a competitividade entre organizações demonstra-se vital para a sobrevivência e continuidade das mesmas (MACHADO-DA-SILVA & FONSECA, 1996) como instrumentos pelos quais os indivíduos atingem e satisfazem seus objetivos, desejos e necessidades (VANDERLEY, 2001).

A globalização oriunda do desenvolvimento e absorção civil de tecnologias pós 2ª Guerra Mundial trouxe consigo a pressão competitiva pautada na necessidade das empresas renovarem suas tecnologias de produção bem como reorganizar os ambientes e relações de trabalho (GASPAR, 2015), revelando o caráter competitivo do contexto (MACHADO-DA-SILVA & FONSECA, 1996).

Em vista desta conjuntura, Augustin (2008) ressalta a importância do planejamento para as empresas. O autor descreve que a utilizaçãodo planejamento estratégico adjunto a ferramentas gerenciais pelas organizações, buscando prepará-las para reagirem de forma efetiva às alterações ambientais, tem apresentado significativo aumento de uso em empresas brasileiras.

Assim sendo, quando corretamente aplicadas, tais estratégias impulsionam o crescimento e inovação das empresas (AUGUSTIN, 2008).

No entanto, apesar das indiscutíveis vantagens competivias do planejamento estratégico (PE), a preocupação com o capital humano tende historicamente a ser deixada em segundo plano (VANDERLEY, 2001; AUGUSTIN, 2008).

Considerando a percepção contemporânea de carreira e profissionalização (PESTKA, BRAIDO e CERUTTI, 2017)e sua relação com a autorrealização (OSINSKI *et al.*, 2013), a diferentes modelos de Planejamento Estratégico Pessoal (PEP) vem sido descritos na literatura do tema (AUGUSTIN, 2008).

Augustin (2008) destaca que a dinâmica imediatista e efêmera do mundo moderno compele as pessoas a refletirem e planejarem o futuro. Desta forma, o planejamento pessoal, ainda que não seja tarefa fácil e consuma algum tempo, produz bons resultados e satisfação, pois “planejar a vida signifca saber onde se está hoje, onde se quer ir e o que deve ser feito para atinir os seus objetivos” (AUGUSTIN, 2008, p. 35).

Complementando o exposto pelo autor, ESTRADA, NETO e AUGUSTIN (2011) ponderam:

O planejamento estratégico pessoal faz o indivíduo refletir e levantar questionamentos a respeito de seu modo de vida, princípios, fatores de sucesso e fracasso e de suas competências, que poderão dar origem a uma vantagem competitiva. (ESTRADA, NETO e AUGUSTIN, 2011, p. 119)

e outras informações necessárias à sua compreensão (se houver). A ilustração deve ser citada no texto e inserida o mais próximo possível do texto a que se refere. (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TECNICAS, 2011, p. 11).

questionamentos a respeito de seu modo de vida, princípios, fatores de sucesso

e fracasso e de suas competências, que poderão dar origem a uma

vantagem competitiva

e renovações tecnologias de produção e organização do trabalaho

consigo a necessidade de as empresas renovarem tecnologias de produção e de organização do trabalho, objetivando eficiência e redução de custos.

A introdução deve responder a seguinte pergunta: por que este trabalho esta sendo realizado? Ele deve conter uma revisão de literatura suficiente para justificar o trabalho e situar o leitor ao tema e ao problema. A revisão bibliográfica não é um capítulo obrigatório para o estilo ABNT. Quando opta-se por não fazer o capítulo de revisão bibliográfica, se deve ter uma breve revisão para introduzir o assunto dentro da introdução.

Cuidado com a prolixidade!

## objetivoS

As últimas linhas devem conter os objetivos enumerados que serão respondidos na conclusão.

Ex:

Este trabalho objetiva avaliar:

1. a diferença do comportamento mecânico de tendões solidarizados e não solidarizados e a carga máxima suportada quando fixados com dois pinos transversos;
2. analisar, durante o teste dos tendões, se eles se comportam de maneira independente ou como um único corpo de prova;
3. se há influência da solidarização;
4. a probabilidade de falha dos tendões em realção a força aplicada

METODOLOGIA

RESULTADOS E DISCUSSÕES

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUGUSTIN, E. S. Planejamento Pessoal e sua ligação com o Planejamento Estratégico Organizacional. 2008. 163 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria - RS, 2008. Disponível em < https://bit.ly/3eNv2qr>. Acesso em: 24 abr. de 2020.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação

Nacional. Diário Oficial da União. Brasília, DF. Disponível em: https://bit.ly/3cKPWEK. Acesso em: 24 abr. de 2020.

BRASIL. CFA. Resolução Normativa CFA nº 537, de 22 de março de 2018. Aprova o Código de Ética dos Profissionais de Administração previsto na Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965. Disponível em https://bit.ly/2QCq6dz. Acesso en 20 de mar. de 2020.

CAMPOS, R. C. (2017). Do processo de avaliação da personalidade em contextos clínicos ao diagnóstico psicodinâmico: Contributos para uma avaliação psicológica psicodinâmica. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica, 4, 44-56. Disponível em https://bit.ly/2XTuIk1. Acesso em 20 de abr. de 2020.

ESTRADA, R. J. S.; NETO, L. M.; AUGUSTIN, E. S. Planejamento estratégico pessoal. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, p. 118-145, jan. 2011. ISSN 2175-8077. Disponível em: https://bit.ly/2KyefK1. Acesso em: 24 abr. de 2020.

GASPAR, Ricardo Carlos. A trajetória da economia mundial: da recuperação do pós-guerra aos desafios contemporâneos. Cad. Metrop., São Paulo, v. 17, n. 33, p. 265-296, Maio 2015. Disponível em https://bit.ly/3ayRLU1. Acesso em: 25 abr. de 2020.

MACHADO-DA-SILVA, C. L.; FONSECA, V. S. da. Competitividade organizacional: uma tentativa de reconstrução analítica. Organ. Soc, Salvador, v. 4, n. 7, p. 97-114, Dez. 1996. Disponível em https://bit.ly/2zv4UR8. Acesso em: 25 abr. de 2020.

OSINSKI, M.; PEREIRA, M. F.; NEIS, D. F.; NETO, S. M. Planejamento Estratégico Pessoal: a caminho de um referencial. Revista de Ciências da Administração, v. 15, n. 37, p. 121-135, dez. 2013. Disponível em < https://bit.ly/3bF1Srt>. Acesso em: 25 abr. de 2020.

PESTKA, L. M.; BRAIDO, G. M.; CERUTTI, B. B. Planejamento de Carreira: um estudo com formandos de administração de empresas. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 9, n. 1, 2017. Disponível em <https://bit.ly/2KAxa6Y>. Acesso em: 25 abr. de 2020.

RAMOS, L. M. A. Os tipos psicológicos na psicologia analítica de Carl Gustav Jung e o inventário de personalidade “Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)”: contribuições para a psicologia educacional, organizacional e clínica. ETD – Educação Temática Digital, Campinas, v.6, n.2, p.137-180, jun. 2005. Disponível em https://bit.ly/2yqonlo. Acesso em 20 de abr. de 2020.

VANDERLEY, L. G. Capital humano: a vantagem competitiva. Organ. Soc., Salvador, v. 8, n. 22, p. 65-74, Dez. 2001. Disponível em https://bit.ly/3cQJRXl. Acesso em: 25 abr. de 2020.