



Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas

EMPREENDEDORISMO: CARACTERÍSTICAS, HABILIDADES E COMPETÊNCIAS.

ENTREPRENEURSHIP: CHARACTERISTICS, SKILLS AND ABILITIES.

Robson Antonio Tavares Costa¹

Carli Brigith Reis Araújo Furtado²

RESUMO

Este estudo tem como objetivo identificar e analisar as principais características de empreendedores de sucesso citadas pelos principais autores da área, ainda buscou-se estudar os principais conceitos sobre habilidade e competências, para associa-las as características empreendedoras, assim podemos identificar possíveis meios para desenvolvimento dessas habilidades e competências para formação de futuros empreendedores. Foram abordados temas como, empreendedorismo, características empreendedoras, habilidades e competências gerenciais empreendedoras, onde por meio destes buscou-se verificar se estas habilidades e competências podem ser desenvolvidas e sua importância no cenário mercadológico, e ainda a importância destas na formação de empreendedores. Destacamos ainda, que há muito o empreendedorismo é tratado como uma teoria baseada em características abstratas e inatas o que acaba dificultando o surgimento de ferramentas voltadas à formação de empreendedores. Em vista que se nasce empreendedor se esta é realmente uma característica adquirida por variáveis genéticas, logo não haverá o que ser feito, porém se forem tratadas como habilidades e competências poderão ser desenvolvidas. Concluímos com este estudo que é possível proporcionar a formação de empreendedores com base no desenvolvimento de habilidades e competências, o meio e o uso de ferramentas e metodologias bastante difundidas no meio empresarial como treinamentos e outras, sendo estas bastante eficazes para com este objetivo.

PALAVRAS-CHAVE: Empreendedorismo, Habilidades e Competências, Características Empreendedoras.

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the key characteristics of successful entrepreneurs cited by the main authors in this field, also sought to study the main concepts of ability and skills, associating them to the entrepreneurial characteristics, in order to identify possible ways to develop these skills and expertise to the training of future entrepreneurs. Topics discussed included, entrepreneurship, entrepreneurial characteristics, skills and entrepreneurial management skills, where, through this, we sought to determine whether those skills and competencies can be developed, its importance in the market scenario and also the importance of the training of entrepreneurs. We also point out that for a long time entrepreneurship is treated as a theory based on abstract and innate characteristics which makes it difficult for much the emergence of tools aimed at training of entrepreneurs. Given that one is born entrepreneur, whether this is really a characteristic acquired by genetic variables, soon there is nothing to be done, however if these are treated as skills and competencies, soon they will be developed by the environment, or even by the tools designed with these goals. We conclude from this study that it is possible to provide the proper training of entrepreneurs based on the development of skills and

¹ Universidade Federal do Amapá – ratcosta@gmail.com

² MBA em Gestão Estratégica de Pessoas na FAMA - cbrigith@gmail.com

Costa, R.A.T; Furtado, C.B.R.A.. Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas V.1, N°2, p. 20-40, Mar./Abr.2016. Artigo recebido em 25/01/2016. Última versão recebida em 10/03/2016. Aprovado em 27/03/2016.

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

competencies, the environment and the use of tools and methodologies which are quite widespread in the business world such as training and other, which are quite effective towards this goal.

KEYWORDS: Entrepreneurship, skills and competencies, features entrepreneurs.

1. INTRODUÇÃO

O mundo vem passando por um momento de transformação intensa, o ambiente mercadológico está a cada dia mais competitivo, e as empresas necessitam ajustar-se a este mercado para não serem extintas, em (IEDI, 2011, p.3), observa-se que “o ritmo da mudança não se reflete apenas no gasto. O dinamismo cria outro ambiente, estimula o investimento privado, muda culturas e comportamentos, induz o risco, coloca a economia em contato com o mundo e premia o sucesso”. Segundo Baron (2011) esses fatores causadores de mudança geram novas oportunidades com potencial para gerar valor econômico e desenvolvimento em diversos níveis econômicos, assim o indivíduo que identifica essas oportunidades, utiliza os recursos disponíveis de forma criativa e assume os riscos pode ser definido como empreendedor.

Porém, a evolução nas empresas só acontecerá se os encarregados de gestão assim o fizerem, os gestores, estes precisam participar de ciclos de aprendizagens gerenciais, que desenvolvam as habilidades e competências essenciais e necessárias para a atual gestão empresarial exigida por este mercado, à necessidade atual do mercado empresarial é de gestores empreendedores. Segundo Mendes (1997, p.05), “as empresas vêm passando por um grande processo de transformação e evolução, porém os indivíduos precisam evoluir para acompanhar estas empresas”.

Para Portela et. al. (2008, p.21), “as pequenas unidades são fonte de emprego, fomento de inovação e motor de dinamismo empresarial”, fazendo surgir então à necessidade de criação de mecanismos experimentais para treinar pessoas em situações que se assemelhem às vivenciadas na prática empresarial. Neste sentido a pergunta que se tem de responder é: Como formar este gestor empreendedor para este novo mercado empresarial?

Neste contexto surgem os treinamentos empresariais, ferramenta muito usada em cursos para executivos e em salas de aula de cursos de administração e áreas afins, com o

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

objetivo de ensinar o funcionamento do mundo dos negócios e como tomar decisões em situações reais de mercado.

Os treinamentos se desenvolvem por meio de um ambiente empresarial teórico contendo cenários mercadológicos, buscando tomadas de decisões rápidas e precisas, o que é de extrema necessidade para introduzir um futuro empreendedor no mundo dos negócios. Segundo Santos (2003), os treinamentos simulados possibilitam que sejam desenvolvidos em laboratórios cenários que muitas vezes na prática são de difícil formulação, pelas consequências que uma atitude tomada erradamente possa causar, proporcionando assim aos participantes destes treinamentos experiências novas. Eles podem, assim, ser utilizados como uma ferramenta adicional na fixação do aprendizado organizacional.

Neste sentido, Bitencourt (2005) e Freitas e Brandão (2006) salientam a relevância do processo de aprendizagem, afinal, não há desenvolvimento sem aprendizagem, e esta se constitui de uma evolução necessária da aquisição de competências. Desta forma, o ciclo de aprendizagem é visto como gerador de competência e o conhecimento como os recursos adquiridos nestes ciclos, e ambos são determinantes para a competitividade econômica, mercadológica e para a participação em várias dimensões da vida social, cultural e política.

Assim, verificamos a necessidade de desenvolver ferramentas focadas ao ensino do empreendedorismo, que possibilitem aos administradores o desenvolvimento de habilidades e competências gerenciais empreendedoras, deixando para trás os treinamentos tradicionais, colocando em prática uma nova metodologia de ensino e aprendizagem. Para isso se faz necessário conhecer as principais características empreendedoras e identificar como trabalhá-las como Habilidades e Competências, para assim conduzi-las a uma nova roupagem do ensino/aprendizagem com objetivo de formar empreendedores que contribuirão para a geração de novos negócios, fortalecendo o mercado, gerando novos postos de trabalho e renda.

Neste sentido, a relevância deste tema para a sociedade acadêmica e principalmente para os empreendedores é devido ao fato de estudar as habilidades e competências empreendedoras e suas possíveis formas de aprendizagem, contribuindo assim para elaboração de futuras metodologias de aprendizagem e formação de novos empreendedores de sucesso.

Portanto, o problema da pesquisa é identificar as principais características empreendedoras de sucesso e por meio destas, intensificar estudos em habilidades e competências empreendedoras que sirvam de base para a criação de metodologias de formação de empreendedores. Tem ainda como objetivo elaborar uma discussão bibliográfica das principais características, habilidades e competências empreendedoras essenciais ao sucesso dos negócios, com embasamento em diversos autores, entre os quais destacamos: Filion, Schumpeter, Dolabela, McClelland, Hoffman, Lundstron e Stevenson, Aldrich, Hockerts, Gerber, Bruce, autores contemporâneos que contribuem para o debate científico do tema em questão.

2. METODOLOGIA

O tipo de pesquisa utilizada na elaboração deste artigo foi à exploratória, Segundo Mattar (2008), a pesquisa exploratória “visa prover o pesquisador de um maior conhecimento sobre o tema ou problema de pesquisa em perspectiva”, pode ser usada quando se quer atingir os seguintes objetivos:

- Familiarizar e elevar o conhecimento e a compreensão de um problema de pesquisa em perspectiva;
- Auxiliar a desenvolver a priori informações disponíveis relacionadas a um problema de pesquisa conclusiva a ser efetuada ou em andamento;
- Ajudar no desenvolvimento ou criação de questões de pesquisa relevantes para o objetivo pretendido;
- Auxiliar na determinação de variáveis relevantes a serem consideradas num problema de pesquisa;
- Classificar conceitos;
- Ajudar no delineamento do projeto final de pesquisa;
- Verificar se pesquisas semelhantes já foram realizadas, quais os métodos utilizados e quais os resultados obtidos;
- Estabelecer prioridades para futuras pesquisas.

Em vista do apresentado, foi elaborada pesquisa exploratória em artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutorado, sobre empreendedorismo, histórico do empreendedorismo, características empreendedoras, treinamento empresarial e desenvolvimento de pessoas, visando maior familiaridade com o problema posposto, para atender o principal objetivo do artigo que é verificar se o empreendedorismo pode ser caracterizado como habilidade e competências comportamentais e a partir deste ser desenvolvido por meio de metodologias específicas.

Para atender ao objetivo proposto no artigo foram abordados referenciais teóricos atualizados encontrados em revistas de administração com qualificação internacional, além de bancos de dissertações e teses de universidades que são referenciadas no estudo do tema em questão.

3. AS ABORDAGENS DO EMPREENDEDORISMO

O uso do termo empreendedorismo vem da palavra inglesa *entrepreneurship*, a qual advém do Francês, *entrepreneur*, que no século XII era utilizada para adjetivar aquele que assume riscos, Segundo Portela, et. al. (2008, p.24), “ainda antes da Revolução Francesa Cantillon, R. (1931), foi o primeiro a reconhecer o papel crucial do empreendedor na teoria econômica”, o mesmo dá este exemplo, pois afirma que ao arrendar um lote de terra e prometer pagar uma renda ao proprietário mesmo sem saber da futura produção é estar correndo risco, ou seja, Cantillon segundo os mesmos autores traduz a função econômica central do empreendedor, configurando a incerteza como um fator inerente ao mercado.

Ainda Para Portela, et. al. (2008, p.25), J.B. Say em 1821 popularizou o termo no início do século XIX, referindo como empreendedor as pessoas que geram riqueza transferindo os recursos de mercados de baixa produtividade para mercados de alta produtividade.

Para Dolabela (1999, p.43 e 44). A partir de 1970 e meados dos anos de 1980 passa a haver interesse pelo estudo do empreendedorismo, muito até em decorrência do fim do emprego tradicional, da reestruturação de grandes companhias, e do impacto da revolução tecnológica, seguido da revolução da ciência e da informação. Estes fatores fizeram do estudo do empreendedorismo uma necessidade e um tema em destaque nos dias atuais.

Segundo Hoffman (2007), o reconhecimento pelos analistas e economistas de que o empreendedor e o empreendedorismo são uma poderosa mola propulsora do crescimento econômico, da inovação tecnológica da geração de emprego e renda de determinada região, já vem de longa data, porém foi a partir da década de 1990 que o fenômeno do empreendedorismo entrou em foco nos jornais e no meio acadêmico. Segundo o autor este

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

interesse se deu por sentir a necessidade de se entender quais motivos levavam uns empresários a ter sucesso e outros a fracassar.

Para Lundström e Stevenson (2005), A importância do tema esta crescendo a cada dia em virtude da importância deste para o crescimento econômico do mundo globalizado, as autoridades dos países estão elaborando leis de benefício fiscal e criando linhas de financiamento a custo baixo o que esta cada vez mais facilitando o crescimento dos empreendimentos no mundo.

No Brasil a relevância deste tema deve-se ainda à crise econômica mundial vivida no ano de 2008 que gerou um número maciço de desemprego em massa em todo o mundo globalizado, instituições multinacionais acabaram por sentir mais a fundo o peso desta crise em virtude de ter como fonte pontual de receita as transações financeiras de mult-países, abrindo o mercado nacional para as micro e pequenas empresas e para o empreendedorismo de necessidade.

Segundo Martins, C. et. al. (2014), O empreendedorismo é a mola propulsora para o desenvolvimento econômico e principalmente para o desenvolvimento das micro e pequenas empresas, segundo os autores, é preciso reconhecer que as MPE's necessitam de uma atenção especial. E, para suprir essa atenção necessária, são utilizados vários sistemas e mecanismos que induzem a criação de empresas inovadoras. Geralmente por meio de Polos, Parques, Distritos Industriais, Escolas de Empreendedores, Centros de Inovação, entre outros mecanismos de indução e suporte.

Porém, apesar desta ampla discussão, ainda não há um consenso sobre a definição exata do empreendedorismo, Aldrich (2005), relata que o termo empreendedorismo teve diferentes significados durante o longo destes anos, hoje o termo tem como foco principal diferenciar empresários inovadores de empresários que não são inovadores.

Hockerts (2006), redefine o empreendedorismo como a perspectiva de criação de novas oportunidades e o processo de criação de novas organizações empresariais. Mesmo com as diferenças encontradas nos vários estudos a respeito da definição do termo nota-se que esses trabalhos têm algo em comum por distinguem o empreendedor das demais pessoas devido sua capacidade de inovar e perceber como lidar com as mudanças e oportunidades.

Dessa forma, trabalharemos nesse artigo os conceitos e características empreendedoras presentes em pesquisas que relatam as singularidades de empreendedores de sucesso.

4. EMPREENDEDOR, EMPREENDEDORISMO E AS CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS DE SUCESSO.

Segundo Degen (2011), a destruição criativa gera novos produtos, serviços, métodos de produção e mercado, isso faz com que a estrutura existente seja subvertida e haja a criação de algo mais forte que a anterior; sendo o empreendedor agente principal deste processo. Nesta contextualização filosófica entendemos como “empreendedor de sucesso” não aquele que inicia seu empreendimento pura e simplesmente, mais aquele que abre uma empresa e gera emprego, renda, aumenta sua cota de capital, paga impostos corretamente, mantém o ambiente de trabalho limpo e organizado, planeja e acompanha a execução do que foi planejado, ou seja, consideramos empreendedor de sucesso aquele que faz valer a gestão organizacional em seu empreendimento.

Para Portela, et. al. (2008, p.29), “vários autores, entre eles Stevenson e Sahlman (1987) e Philipsen (1998), negam que empreendedorismo seja definido como traço de personalidade. Vêm-no como uma prática, ou melhor, como uma consequência de comportamentos variáveis ao longo do tempo e orientados para a organização dos fatores de produção numa unidade econômica”.

Em Gerber (2004), podemos verificar algumas características deste empreendedor de sucesso, segundo o autor este é inovador o grande estrategista, o criador de novos métodos, o detentor de uma personalidade criativa, que transforma possibilidade em probabilidade. Scott e Bruce (1987), propõem maior amplitude à palavra “empreendedor”, associando-a a uma pessoa cujas decisões determinam diretamente o destino da empresa, quer essa pessoa assuma todo o controle ou todo o risco.

Para Schumpeter apud Dornelas (2001, p.37), “o empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos materiais”. Por tanto, o empreendedor é responsável pela geração de riqueza, geração de emprego e renda em uma

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

região econômica, por isso não pode ser visto como um ser inato, com características abstratas e subjetivas.

Para Delmar e Davidsson (2000), entre as principais características de empreendedores de sucesso estão a atitude, a vontade de inovar em seu empreendimento, a condução do processo de gestão de pessoas de forma cativa e amigável, a visão de futuro e o planejamento a longo prazo.

Nota-se que os conceitos são congruentes ao dizerem que o empreendedor é um indivíduo diferente dos demais, possuindo “características empreendedoras”, mais todas estas características são subjetivas, e atribuem ao tema empreendedorismo à abstração do ser humano diferente e especial por natureza e acabam por esquecer que este precisará voltar ao cotidiano “vida real” e gerenciar seu empreendimento. Então, quais seriam as características comuns aos empreendedores de sucesso, ou seja, quais os pré-requisitos de um empreendedor de sucesso?

Quadro 1: Diversos Enfoques Sobre Empreendedorismo

DATA	AUTOR	CARACTERÍSTICAS
1848	Mill	Tolerância ao risco
1917	Weber	Origem da autoridade formal
1934	Schumpeter	Inovação, iniciativa
1954	Sutton	Busca de responsabilidade
1959	Hartman	Busca de autoridade formal
1961	McClelland	Disposição para correr risco e necessidade de realização
1963	Dauids	Ambição, desejo de independência, responsabilidade e auto confiança
1964	Pickle	Relacionamento humano, habilidade de comunicação, conhecimento técnico
1971	Palmer	Capacidade de avaliar riscos
1971	Hornaday e Aboud	Necessidade de realização, autonomia, agressividade/ iniciativa, poder, reconhecimento, inovação, independência
1973	Winter	Necessidade de poder
1974	Borland	Controle interno
1974	Liles	Necessidade de realização
1977	Gasse	Movido por valores pessoais
1978	Timmons	Autoconfiança, motivado por metas, aceita riscos moderados, centro de controle, criatividade, inovação
1980	Sexton	Energético, ambicioso, otimista
1981	Welsh e White	Necessidade de controle, capacidade de delegar responsabilidade [não é centralizador], autoconfiança, incorre em riscos moderados
1982	Dunkelberg e Cooper	Orientado ao crescimento, profissionalização e independência

Fonte: **Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: a conceptualization. *Academy Management Review*, n. 2, p.356, 1984.**

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

Dentro desta perspectiva, percebemos que o empreendedorismo é fundamental para o bom funcionamento da economia como um todo; o empreendedor de sucesso gera emprego, renda, movimentando o processo de mercado. Entretanto, se faz essencial discutir o assunto de forma mais pragmática, visando moldar ou formar pessoas voltadas a empreender e ter sucesso no mercado, para isso, vamos estudar as habilidade e competências gerenciais que são exigidas pelo mercado e associa-las às características de empreendedores de sucesso, com objetivo de discutir sua formação.

5. NOÇÕES CONCEITUAIS SOBRE HABILIDADES E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS

Em um cenário mercadológico de alta competitividade, as empresas buscam a todo custo elevar a qualidade do gestor, preparando-os para realizar as ações de hoje e se antever as situações futuras. Desse modo, a gestão das competências e habilidades compõem a gestão estratégica das pessoas em um ambiente de competição como sendo uma forma inovadora e inteligente de satisfazer demandas dos ambientes organizacionais, visando se manter no mercado ou adentrar em outros.

Neste ambiente mercadológico destacamos as MPE's que segundo Martins, C. et. al. (2014), estas organizações abarcam uma fatia considerável de 60% dos 94 milhões de empregos gerados no Brasil. Porém apesar do grande número de empresas e do potencial em geração de empregos, estas representem apenas 20% de participação no Produto Interno Bruto (PIB). Esta modalidade de empresas ainda são responsáveis por potencializar a inovação tecnológica e de exportação.

Sendo assim para se manter neste jogo, as empresas, em especial as MPE's, necessitam compreender as estratégias que a concorrência utiliza no mercado e ao mesmo tempo criar as suas próprias estratégias para vencer as disputas pela permanência no mesmo. De acordo com Castro, Rosental e Araújo (2007, p.38), “as organizações perceberam que construir e operar com sucesso a empresa do futuro depende de capacitação de seu gestor”. Então, não basta apenas investir em recursos financeiros, em programas prontos e generalizantes: é preciso questionar e repensar a própria empresa e seus processos, envolvendo todos os agentes interessados em desenhar seu próprio caminho.

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

Em Siqueira, W. R. et.al. (2014), para garantir a sustentabilidade das empresas no mercado é necessário buscar alternativas, e a capacitação para um comportamento inovador e empreendedor é uma delas. Nas MPE's, o empreendedor é visto como tomador de decisões relativas à inovação, assumindo, então, a responsabilidade pelos resultados. Dessa forma, é preciso conhecer as características pessoais do indivíduo capaz de levar a companhia à sustentabilidade e ao desenvolvimento.

Assim, as empresas têm de se ajustar aos novos tempos, caracterizados pela competição e concorrência do mercado local em escala mundial. Tal fator se dá principalmente em decorrência da expansão tecnológica que aproxima os mercados em nível global e interferem no modo de operar e produzir mercadorias e serviços, sob o risco de não mais se manter competitiva e ser eliminada pela concorrência.

Segundo Zarpellon (2014), a matriz institucional influencia diretamente o desempenho econômico dos países de duas formas principais: reduzindo os custos de transação e reduzindo os custos de transformação (ou de produção, que juntos somam os custos totais). Porém, com o advento da globalização e as mudanças tecnológicas passam a ocorrer constantes mudanças de cenários, e passa a ser cada vez mais importante para as organizações a reavaliação e readequação dos processos das mesmas para tornar a realidade modificada por variáveis externas em oportunidades para novos negócios ou melhorias nos existentes.

Dessa forma, as estruturas organizacionais mudam e passam a ter um número menor de níveis hierárquicos para minimizar custos, agilizar os processos e aumentar a qualidade dos produtos e serviços disponibilizados. Segundo Dorigon C. A. et. al. (2015), ao se tratar de inovação as organizações podem utilizar deste fator para desenvolver competitividade em novos produtos e serviços prestados por meio da mudança de seus conceitos. Já quanto às inovações de processo, nos últimos anos segundo os mesmos autores, são percebidas mudanças significativas nos métodos de produção e de distribuição, sendo que, quando a produtividade aumenta, a organização possui uma vantagem de custo em relação aos seus concorrentes.

Na visão de Stewart (1998), diante da revolução em que a sociedade vive, é impossível prever com certeza que novas formas de trabalho e prosperidade irão surgir, pois tudo é surpresa. A única coisa previsível é que o sucesso de uma economia baseada no conhecimento

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

depende de novas habilidades e novos tipos de organizações e gerenciamento voltado para as pessoas com visão empreendedoras que buscam desenvolver sua capacidade de resolver as situações surpresas de forma positiva.

O autor reforça ainda, que o conhecimento torna-se um ativo valioso quando este empreendedor cria uma ordem útil a partir da capacidade intelectual geral, o conhecimento permite ser descrito, compartilhado e explorado entre todos os elementos de uma empresa para construção de habilidades e competências desenvolvidas a partir da troca de experiências entre os membros da organização. As competências são habilidades que um indivíduo possui em determinadas atividades. Todo indivíduo possui competências, porém, alguns desenvolvem e outros não, significando que cada um em sua essência procura ou não aperfeiçoá-la por meio das técnicas de ensino/aprendizagem.

Lautenschläger e Haase (2011), afirmam que existem aspectos das habilidade e competencias empreendedoras que podem ser de fácil ensinamento e outros não. Como exemplo os autores citam as Habilidades e competências como criatividade, inovação, pro atividade, tomada de decisão e propensão ao risco, segundo eles estes são aspectos que ainda não se encontram devidamente respaldados por métodos de ensino adequados. Para Honig, Peterson & Limbu, Ruskovaara, estudiosos da educação empreendedora deve ser mantida uma linha pedagógica mais voltada para a prática por meio de oficinas focadas na formação das habilidades e competências empreendedoras, como mais apropriadas para o ensino do Empreendedorismo.

Para Ieda, Eugênio e Barros (2008, p. 36), “a competência está associada a fazer algo bem feito, estamos vinculando esse conceito às ideias de ação e de resultado (...) seguindo este raciocínio, a competência está relacionada com o desempenho, com o comportamento de alguém e com a qualidade desse desempenho”.

Ainda de acordo com os mesmos autores (2008, p. 49), para se discutir competência para um determinado termo, como por exemplo empreendedorismo, “deve-se diagnosticar – o que precisam saber, saber fazer e saber ser, levando-se em conta que tais saberes deverão dar suporte às competências organizacionais para que elas possam concretizar-se”.

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

Para desenvolver habilidades é preciso, antes de tudo, reconhecê-las. E esse é um exercício para o qual não fomos treinados. Toda nossa formação tem foco em deficiências. O que há de perverso nesse sistema é que poucas pessoas sabem reconhecer seus talentos, suas habilidades. O que você faz melhor que todo mundo? Faz sem esforço? Adora fazer? E como utilizar profissionalmente esta habilidade? Essas são perguntas difíceis para quem foi treinado para pensar apenas no que não sabe e não deve fazer.

Uma habilidade é um talento desenvolvido. É um potencial no qual você investe, treina, aperfeiçoa, e encontra uma aplicação prática e de reconhecido valor. Sendo assim o talento é à base de nossas habilidades, mas só ganha importância em nossos resultados se existe um investimento planejado para seu desenvolvimento e utilização.

Como desenvolver as habilidades? A base para se desenvolver as habilidades esta na identificação de talentos. Voltar o foco para muito bem, re-treinar seus instintos e percepções. Se determinado indivíduo é bom em uma disciplina ou assunto, terá que investir mais tempo em estudos para o assunto.

Segundo Rocha E.L.C. & Freitas F.A.A. (2014), No contexto da formação empreendedora, o comportamento esperado do estudante de graduação vai ao encontro dos conhecimentos, habilidades e atitudes que compõem o sujeito empreendedor. Dessa forma, os objetivos propostos de ensino-aprendizagem devem levar o estudante a ser capaz de: conscientizar-se sobre o que é o empreendedorismo, ser criativo, ser inovador, descobrir uma oportunidade, planejar e abrir um novo negócio, fazer previsões, assumir riscos, persistir, lidar com conflitos, adquirir autocontrole, aprender com a tomada de decisão, erros e acertos, trabalhar em equipe, formar uma rede de contatos e administrar o negócio de forma sustentável.

Assim, todos os esforços para construção do conhecimento através da habilidade, da atitude, enfim das competências deveriam estar focados no desenvolvimento destas. Com as constantes evoluções na Administração, competência passou a ser não só mais o saber fazer, mas saber por que fazer, no Quadro abaixo identificamos esta forma contemporânea desta discussão.

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

Quadro 2 – Visão contemporânea sobre os conceitos de Competência

As competências possuem três dimensões; o chamado CHA : Conhecimento, habilidade e atitude.		
Conhecimento é o único diferencial competitivo que não pode ser copiado ou imitado, pois as ações dele decorrentes são fruto da combinação entre o próprio conhecimento e o talento pessoal.	Habilidade talento de transformar o conhecimento adquirido em ações práticas que resultem numa melhoria de desempenho.	Atitude dos três pilares da competência a atitude é a única que é inata e pessoal. Não depende de conhecimento nem de habilidade. As pessoas são o que são, pela sua história, caráter e valores pessoais.
A competência também se divide em dois tipos: Competência pessoal e Competência Organizacional.		
Competência Pessoal esta relacionada aos conhecimentos e habilidades que o indivíduo possui, agregados ao nível de prontidão, a atitude.	Competência Organizacional esta relacionada ao que de fato certa organização possui. Depende dos níveis de competência das pessoas, da gestão dos processos e da tecnologia aplicada.	

Fonte: Adaptado pelo Autor

Conforme o quadro é de fácil percepção que a junção destas duas vertentes é o que de fato fará a grande diferença para o desenvolvimento do perfil do empreendedor ao mercado empresarial.

Desse modo, torna-se fundamental que as pessoas tenham oportunidades de novas aprendizagens para se tornarem capazes de criar mecanismos, desenvolverem ferramentas, inovar nas técnicas e ter novas ideias para construir conhecimentos e habilidades que levem o empreendedor ao sucesso. Nesse sentido, Amaral e Vilarinho (2007, p.35), destacam que:

[...] A aprendizagem torna-se um valioso instrumento a serviço do trabalhador, no processo de criação e inovação, e não se restringe aos sistemas escolares; tampouco, é privilégio dos sistemas formais de ensino. Ela perpassa toda a trajetória de vida e acontece em qualquer espaço, inclusive no ambiente de trabalho.

Compreende-se que o perfil empreendedor exigido pelo cenário mercadológico privilegia a criatividade, a interatividade, a flexibilidade e o aprendizado contínuo. O indivíduo deve construir conhecimentos relacionados às suas aptidões e vivências culturais na busca de um melhor desempenho e maior eficiência em torno de novas e modernas atividades para alcançar sucesso nos resultados.

6. TIPOS DE COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS E SUA RELAÇÃO COM HABILIDADES

Para a abordagem conceitual de competências empreendedoras, devemos iniciar a contextualização filosófica pela citação de Lima M.A.M. & Ferreira P.M.J (2011), que defendem que, para abordar a competência, devemos compreender as suas noções e limites, sob a perspectiva da formação humana como sendo um processo histórico e, muitas vezes, contraditório, no qual os sujeitos conscientizam-se de si e de suas relações sociais. Ainda segundo os mesmos autores, o ponto crucial das novas competências deve se manifestar na capacidade e na disposição do trabalhador de assumir a gestão autônoma e coletiva do processo de produção e da vida.

Portanto, com base em tudo que vem sendo discutido neste artigo no que diz respeito às novas exigências mercadológicas, compreende-se que é de extrema relevância a gestão baseada em competências pela possibilidade do gerenciamento e da evolução do capital humano, o que transforma o capital empreendedor e torna a empresa cada vez mais competitiva. Além de que, a oportunidade de crescimento desperta para a necessidade dos empreendedores investirem em seu auto-desenvolvimento pleiteando novos mercados que exigem níveis maiores de competência.

Segundo Lima M.A.M. & Ferreira P.M.J (2011), na década de 1990, a globalização das atividades capitalistas e busca de competitividade se arraigaram, levando ao alinhamento decisivo das políticas de recursos humanos às estratégias organizacionais, o que implicou na necessidade da inclusão à prática organizacional do conceito de competência, como base do modelo de gerenciamento de pessoas. Porém, apesar da nova realidade, muitos empreendedores ainda não estão preparados para novos processos e resistem à mudança, além de que, temem que quanto mais preparados, mais acirrada a briga pela fatia do mercado.

Assim sendo, a forma de desenvolvimento das competências, o instrumento utilizado para preparar esses empreendedores para serem atores efetivos e interagir nessa nova realidade são desafios dos novos tempos para as empresas e tem de ser assimilado e processado pela educação corporativa a fim de se obter as respostas necessárias ao

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

crescimento e desenvolvimento das empresas. Na visão de Castro, Rosental e Araújo (2007, p.38);

A capacitação das pessoas é um dos fatores críticos de sucesso para a sobrevivência das empresas nestes novos tempos. Transformar pessoas em pró-ativas, que possam ousar, correr riscos calculados, buscar soluções para antigos problemas e ter disponibilidade para o aprendizado contínuo é o grande desafio de um novo mercado que está surgindo.

Vale enfatizar que a questão de que a competência não está relacionada somente ao grau de qualificação do empreendedor informal ou formal, mas sim, a capacidade de decisão acertada destes para resolver problemas e não para criar problemas ainda maiores. Competências podem ser definidas em três diferentes tipos principais. Segundo Santos P.A (2011), O primeiro refere-se às competências obtidas através de educação formal, treinamentos e experiência profissional, cujas são denominadas de competências técnicas e estão limitadas ao nível da tomada de conhecimento da existência de princípios técnicos subjacentes à realização de tarefas relativamente simples e repetitivas.

Ainda segundo a mesma autora, o segundo tipo de competência refere-se às competências comportamentais e são aquelas que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades pelo fato da pessoa saber utilizar, ou seja, colocar em prática as habilidades aprendidas e desenvolvidas, independentemente da forma de aquisição. As habilidades comportamentais estão relacionadas às características de personalidade da pessoa, podem ser desenvolvidas através do convívio social e das experiências dentro de diferentes grupos, bem como podem ser obtidas e aprimoradas através de treinamentos e auto-desenvolvimento.

Dentre as competências comportamentais estão inseridas as intelectuais, as quais possibilitam pensar estrategicamente para reconhecer e definir problemas e buscar alternativas de soluções para prevenir riscos e trabalhar em cima das mudanças. Elas possibilitam, ainda, a aplicação, a disseminação e troca de conhecimento entre os membros de uma organização. Outra habilidade comportamental é a capacidade de comunicação e *feedback*. Pode-se citar a capacidade de flexibilidade para negociação e administração de conflitos, relacionamento interpessoal e trabalho em equipe.

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

Dando continuidade ao pensamento da autora, o terceiro tipo de competências refere-se às organizacionais e remetem à capacidade de compreensão global do negócio no qual o profissional atua com foco em objetivos quantitativos e qualitativos, tendo a capacidade de influenciar o comportamento de seus liderados no sentido de conquistar o comprometimento e o apoio de todos os membros da organização pela credibilidade que o mesmo repassa. A competência organizacional permite o gerenciamento do tempo, de recursos, a capacidade para planejamento, organização e administração de equipe com eficácia, através de comportamento empreendedor, ousado, criativo e inovador.

Segundo Novick (2007), “podemos não ser competentes em tudo o tempo todo, mas podemos desenvolver habilidades para aquilo em que não somos ainda competentes. As habilidades dão vida às competências”. Diante do exposto, pode-se inferir que o indivíduo é competente quando ele busca, adquire e utiliza conhecimentos para realizar bem determinada tarefa, ou seja, deve ter e saber utilizar as habilidades desenvolvidas ao longo de sua vida pela aprendizagem e pela experiência, para resolver uma situação complexa.

Nessa ótica, pode-se dizer que habilidades e competências se complementam e que uma está vinculada à outra. Porém, o fato de se ter habilidades não significa que se é competente, mas, para ser competente é necessário que se apresentem habilidades.

De acordo com Bordoni (2008), as habilidades estão relacionadas à ação e dependem de conhecimentos, enquanto as competências pressupõem aplicação das habilidades através de operações mentais e do emprego de atitudes adequadas à realização de tarefas e à aquisição de conhecimentos. De acordo com a autora, as habilidades estão relacionadas ao “saber fazer” e competências ao “saber em ação”.

Desse modo, não basta ter o conhecimento e saber como se faz algo. Para ser competente, é necessário que de posse de determinadas habilidades a pessoa seja capaz de colocá-los em prática a qualquer momento de sua jornada para solução concreta de problemas e situações.

Para Novick (2007), a atividade laboral produtiva depende de novos conhecimentos para que se possa atuar de forma criativa, crítica e pensante, objetivando agir e se adaptar rapidamente às mudanças que ocorrem, não apenas no cenário mercadológico, mas em todas

as esferas da sociedade, porém, o conhecimento por si só não representa competência, é necessário utilizar o conhecimento nas tomadas de decisão. É nesse contexto que as competências técnicas dos trabalhadores deverão estar associadas à capacidade de decisão e de adaptação às novas situações que ocorrem no processo de competição e é externa a vontade da empresa.

Vale enfatizar que a promoção do desenvolvimento das habilidades e competências dos indivíduos é uma característica da era da gestão do conhecimento, a qual pode ser definida como o conjunto de atividades voltadas para a promoção do conhecimento organizacional, possibilitando que as organizações e os empreendedores possam em qualquer circunstância se utilizar das melhores informações e dos melhores conhecimentos disponíveis, com vistas ao alcance dos objetivos organizacionais e maximização da competitividade. Logo, torna-se importante que os gestores saibam identificar e disseminar o conhecimento já existente na organização, estimulando a produção de novos conhecimentos.

7. CONCLUSÕES

Na atualidade, podemos constatar maior preocupação nas oficinas voltadas para ensinar o empreendedorismo com o propósito de formar empreendedores atuantes no mercado empresarial, indo além do conhecimento teórico do tema, segundo Lautenschläger & Haase, (2011), o ensino do Empreendedorismo tem apresentado uma gama de formas heterogêneas em seu processo pedagógico. Duas diferentes áreas têm conduzido à educação empreendedora, dessa maneira, diversificando sua respectiva pedagogia. Enquanto uma área aborda a educação sobre o empreendedorismo, a outra enfoca a educação para o empreendedorismo.

Neste sentido, após o estudo das referências bibliográficas descritas nesse artigo, concluímos que é possível desenvolver trabalhos no campo comportamental para mensurar junto aos empreendedores até que ponto estas características podem ser retratadas como de nascitura ou inata, tendo em vista que podemos perceber durante nossa pesquisa bibliográfica que tais atributos podem ser conceituados como habilidades e competências e, por conseguinte podem ser desenvolvidas por meio de ferramentas de treinamentos empresariais, imersões, dinâmicas, vivências, ou jogos simulados em rede de computadores.

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

Segundo Boyles, (2012), a formação empreendedora tem uma característica multidisciplinar. Para alcançar os diferentes objetivos, faz-se necessário traçar um plano de ensino que adapte a metodologia pedagógica ao contexto da aprendizagem esperada.

Ainda destacamos que o próprio meio onde tais pessoas “empreendedores” cresceram e conviveram desde sua infância, poderá sim influenciar diretamente em seu comportamento e tendência de se tornar um empreendedor de sucesso no futuro. Para Boyles (2012), nessa perspectiva, diferentes opções de métodos, técnicas e recursos são encontradas na literatura como forma de se promover o processo de ensino-aprendizagem da formação empreendedora, inclusive com base na vivência, no dia a dia e meio ambiente do empreendedor.

Destacamos ainda que o sucesso no mercado empresarial está ligado às habilidades e competências focadas ao mercado de concorrência perfeita, habilidades gerenciais, financeiras, liderança e gestão com pessoas, capacidade para tomada de decisões com base na análise de dados e habilidade para gerenciamento por processos organizacionais.

Segundo Santos, P.A. (2011), o tema das habilidades e competências empreendedora, constitui importante categoria de estudos em comportamento organizacional, sobre a qual parece haver crescente interesse por parte das organizações e dos pesquisadores. Ainda segundo a autora, o conceito de habilidades e competências empreendedoras transformou-se em discurso para a necessidade de mudanças nas áreas do estudo do comportamento empreendedor e sua importância para o desenvolvimento das organizações, sendo tomado como solução para diversos problemas.

Assim, para ser um empreendedor de sucesso faz-se necessário possuir habilidades e competências reais, factíveis que são exigidas pelo mercado, características de sucesso, sem as quais acabam levando tais empreendedores às atividades fictícias que muitas vezes levam ao fechamento de empreendimentos e a grande filosofia de que para ser um empreendedor de sucesso é necessário ter quebrado duas ou três vezes outros negócios.

Por tanto, concluímos que o empreendedorismo pode ser estudado como habilidades e competências empreendedoras e a partir desta teoria podem ser desenvolvidas metodologias adequadas à formação destes para o cenário mercadológico da concorrência perfeita, estes empreendedores são responsáveis por transformar a economia de cidades, estados, regiões e

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

países, logo a importância de tratar este tema como atividades objetivas, factíveis e não mais como teoria subjetiva ou como características inativas de pessoas geneticamente diferentes da maioria da população mundial.

8. BIBLIOGRAFIA

Aldrich, H.E (2005). Entrepreneurship. In *Handbook of Economic Sociology*, N Smelser and R Swedberg (eds.), pp. 451–477. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Amaral, M.M e Vilarinho, L.R.G (2007). Surfando na sociedade da informação e do conhecimento: a questão das competências docentes. *Boletim Técnico do Senac: a Revista da Educação Profissional*. Rio de Janeiro, v 34, n. 1, jan/abr.

Baron, Robert. A; Shane, Scott. Empreendedorismo uma visão do processo. 1 ed. São Paulo: Cengage learning, 2011.

Bitencourt, C. C. Gestão de competências e aprendizagem nas organizações. São Leopoldo/RS: Unisinos, 2005.

Bordoni, T. (2008). Habilidades e Competências. A & E – Atividades e Experiências. Curitiba. Ed. Positivo, n 2, ano 9, maio.

Boyles, T. (2012). 21st century knowledge, skills, and abilities and entrepreneurial competence: a model for undergraduate entrepreneurship education. *Journal of Entrepreneurship Education*, 15(1), 41-55.

Castro, J.N., Rosental, R., Araújo, V. (2007) Educação a Distância e a construção de competências: desafios na cultura corporativa. *Boletim Técnico do Senac: a Revista da Educação Profissional*. Rio de Janeiro, v 33, n. 3, set/dez.

Degen, Ronald Jean. O empreendedor: empreender como opção de carreira. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

Delmar, F. and Davidsson, P. (2000) Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development* 12:pp. 1-23.

Dolabela, F. (1999). Oficina do empreendedor: A Metodologia de Ensino que Ajuda a Transformar Conhecimento em Riqueza. São Paulo: Cultura.

Dorigon C.A; Hermes R.C.L; Vieiro L.(2015), A Empresa Familiar, Pilares da Gestão: Investimentos em Inovação ou em Marcas: Anais do VIII Work Shop – RedEmprendeSUR – Formação de Empreendedores Universitários; São Paulo-Universidade Mackenzie; 2015.

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

Dornelas, J.C.A. (2001). Empreendedorismo: Transformando idéias em negócios. Rio de Janeiro: Campus.

Fagundes, M. (2008). Modelos de habilidades e competências. Disponível em <http://www3.catho.com.br/salario/action//artigos/Modelos_de_Habilidades_e_Competencias> Acessado em 06 de fevereiro de 2008.

Freitas, I. A. de.; Brandão, H. P. Trilhas de aprendizagem como estratégias de TD&E. In: Borges-Andrade, J. E.; Abbad, G. da S.; Mourão, L. Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 97-113.

Gerber, M.E. (2004). Empreender; versão brasileira: Gisley Rabello Ferreira, São Paulo: Editora Fundamento Educacional, 176p.

Hockerts, K.N (2006). Entrepreneurial opportunity in social purpose business ventures. In *Handbook of Research in Social Entrepreneurship*, J Mair, J Robertson and KN Hockerts (eds.), Vol. 1. Edward Elgar.

Hoffmann, A. (2007). “A Rough Guide to Entrepreneurship Policy”, in *Handbook of Research on Entrepreneurship Policy edited by Roy Thurik, David Audretsch and Isabel Grilo*, forthcoming at Edward Elgar Press.

IEDI. Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial. Trabalho preparado por Carlos Américo Pacheco. Uma comparação entre a agenda de inovação da China e do Brasil, São Paulo: IEDI, 2011.

Lautenschläger, A., & Haase, H. (2011). The myth of entrepreneurship education: seven arguments against teaching business creation at universities. *Journal of Entrepreneurship Education*, 14(1), 147-161.

Lima M.A.m & Ferreira P. M.J (2011), Competências Profissionais Requeridas Pelas Organizações: Percepção dos Alunos de Curso de Mestrado em Administração e Controladoria: *Revista de Ciência da Administração*, Fortaleza, v.17, n.1, p.272-306, jan/abr.2011.

Lundstrom, A. and Stevenson, L (2005). *Entrepreneurship Policy – Theory and Practices*, ISEN International Studies in Entrepreneurship, Springer.

Martins, C; Fiates, S.G.G; Dutra, A.; Leite, S.L.A.; Giarola, G.P; Empreendedorismo Inovador Gerado Pelas Incubadoras de Base Tecnológica: Mapeamento da Produção Científica até 2013: *Revista de Negócio*; v.19, n.02 p. 86-108, jun/Ago.2014.

Mattar, N. F. Pesquisa de marketing. 4. ed. Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 2008.

Mendes, M.L. (1997) O Modelo GS-RH: Uma Integração de jogos de empresas para treinamento e desenvolvimento gerencial, Florianópolis, UFSC-SC, Dissertação de Mestrado.

Empreendedorismo: Características, Habilidades e Competências

Novick, V. (2007). Competências socioambientais: pesquisa, ensino, práxis. Boletim Técnico do Senac: *a Revista da Educação Profissional*. Rio de Janeiro, v 33, n. 3, set/dez.

Portela, J., Hespanha, P., Nogueira, C., Teixeira, M.S., Baptista, A. (2006) Micro Empreendedorismo em Portugal (2008). PROEFDS-Medida 4.2.2.1 – Estudo e Investigação Projecto nº87/2006.

Rocha C.L.E & Freitas F.A.A; (2014), Avaliação do Ensino de Empreendedorismo entre Estudantes Universitários por meio do Perfil Empreendedor: *Revista de Administração Contemporânea*, v.18, n.4, p.465-486, jul/agos.2014.

Rocha, E. L. de C.; Freitas, A. A. F.; Avaliação do Ensino de Empreendedorismo entre Estudantes Universitários por meio do Perfil Empreendedor: *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 4, art. 5, pp. 465-486, Jul./Ago. 2014.

Sanctis C., Correia C., Neto N.C., Neto P.D., Silveira R., Fragoso N.D.; A Sustentabilidade no Setor Hoteleiro na Visão do Empreendedor: *Revista Jovens Pesquisadores*, Vol.10, Nº01 (18), Jan./Jun. 2013.

Santos P.A.; Conhecimento, Habilidade e Atitudes: O conceito de Competências no Trabalho seu uso no Setor Público: *Revista do Serviço Público Brasileiro*, v.62, n.4, p.369-386, out/dez 2011.

Santos, R. V.; “Jogos de empresas” aplicados ao processo de ensino e aprendizagem de Contabilidade: *Revista Contabilidade e Finanças – USP*, São Paulo, n. 31, p. 78-95, jan./abr.

Schumpeter, J. *The theory of economic development*. Harvard University Press, 1949.

Siqueira, W. R.; Peghini, P.; Souza, L. D.; Oliveira Filho, J. B. Atitude empreendedora de proprietários e funcionários intra-empresários: um estudo comparativo entre visionários e visionistas: *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, v. 3, n.1, p. 84-104, 2014.

Stewart, T.A. (1998). *Capital Intelectual a nova vantagem competitiva da empresa*. Rio de Janeiro. Elsevier.

Zarpellon. C.S., (2014); O Empreendedorismo e a Teoria Econômica Institucional: *Revista Ibero-americana de Ciências Empresariales y Economía*; v.13, n.01; p.47-55.