



O EMPREENDEDORISMO CORPORATIVO NA UNESC: ANÁLISE DO PERFIL EMPREENDEDOR DOS DOCENTES

Maurício Rissi
Rosane Aléssio Dal Toé
Andressa Sasaki Vaques Pacheco
Marina Keiko Nakayama

RESUMO

Este artigo objetiva avaliar o perfil empreendedor dos docentes da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Esta pode ser caracterizada como: quantitativa, descritiva, aplicada, documental, bibliográfica, *ex-post-facto*, e estudo de caso. Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário eletrônico, encaminhado por e-mail para todos os docentes da UNESC. Obteve-se um total de 41 respondentes, sendo feita análise estatística descritiva das respostas. Pode-se concluir que os docentes da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC apresentam níveis satisfatórios de empreendedorismo, sendo que essas características podem auxiliar a organização por meio da implementação de novas idéias e vislumbrar oportunidades.

Palavras-chaves: Empreendedorismo Corporativo. Universidade Empreendedora. Características Empreendedoras.

1 INTRODUÇÃO

O empreendedorismo passa a ser um fator crítico para o desenvolvimento econômico, pois não está restrito apenas à criação de novas empresas, mas pode e deve ser empregado pelas organizações existentes como forma de sistematizar seus processos internos para a geração das inovações empresariais. Empreendedorismo e inovação estão intimamente ligados e são ingredientes fundamentais para o desenvolvimento econômico. A essência do empreendedorismo está em empregar os recursos disponíveis de forma criativa, assumir riscos calculados, buscar oportunidades e inovar. (DORNELAS, 2003).

Na geração de uma cultura corporativa empreendedora, este mesmo movimento está acontecendo agora dentro de muitas organizações. Almeja-se assim que

funcionários e departamentos se tornem parceiros da empresa, desfrutando de autonomia e independência para iniciar e conduzir projetos de alto valor agregado, capacitando seus colaboradores a se tornarem verdadeiras empresas, com noções de marketing, finanças, operações, dando-lhes condições para estruturar uma idéia e negociá-la, noções de gestão de projetos e liderança, habilidades para tecer relações e obter apoio, tanto político como financeiro (HASHIMOTO, 2006).

Esse contexto também acontece nas universidades. Para Melo (2002) e a universidade precisa rediscutir sua trajetória e preparar-se para uma readaptação ao ambiente em que está inserida. Para isso, vem crescendo nos últimos anos, modelos de universidade que visam atingir um maior número de pessoas, como é o caso da Universidade Virtual, ou para atender aos interesses de segmentos específicos da sociedade, como a Universidade Empreendedora e a Universidade Corporativa.

As universidades neste contexto, necessitam de estratégias gerenciais empreendedoras voltadas ao atendimento das necessidades da sociedade, entretanto, sem mercantilizar seu ensino. A reflexão que se faz é no sentido de que as universidades necessitam desenvolver de forma mais efetiva o espírito empreendedor, isto é, sua capacidade de criar, desenvolver e de mudar o status quo possibilitando que o empreendedorismo faça cada vez mais parte dos currículos nos cursos de nível superior, criando-se assim um novo conceito de Universidade (GIRARDI, El al, 2007, p.1).

Desta forma, este artigo objetivo avaliar o perfil empreendedor dos docentes da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Inicia-se a fundamentação teórica com um resgate das escolas do empreendedorismo, conforme Hashimoto (2006, p.2-3): escola bibliográfica, escola psicológica, escola clássica, escola da Administração, escola da liderança e escola corporativa.

A escola bibliográfica estuda a história de vida de grandes empreendedores, mostrando que os traços empreendedores são inatos e não podem ser desenvolvidos. É a instituição que diferencia os empreendedores das demais pessoas, sobretudo o seu “sexto sentido” para identificar e aproveitar uma oportunidade. A pessoa simplesmente nasce empreendedora (HASHIMOTO, 2006).

A escola psicológica estuda as características comportamentais e de personalidade dos empreendedores. Nesta escola, assume-se que o empreendedor desenvolve torno de três áreas de atenção: valores pessoais, como honestidade,

comprometimento, responsabilidade e ética: propensão ao risco e necessidade de realização (HASHIMOTO, 2006).

Drucker (1987) complementa essa idéia, destacando o “espírito empreendedor” como uma prática e uma disciplina, e como tal pode ser aprendido e sistematizado. Não trata de aspectos psicológicos da personalidade empreendedora, mas das atitudes e comportamentos que o empreendedor deve ter.

A escola clássica tem como principal característica a inovação. Ela crê que o empreendedor é aquele que “cria” algo, e não que simplesmente o “possui”. Descoberta, inovação, criatividade são os temas de estudo desta escola. A base desta linha é o trabalho do economista Joseph Schumpeter (HASHIMOTO, 2006).

Em complemento, Drucker (1999) defende que todas as organizações, e não apenas as de negócios, necessitam de uma competência fundamental: a inovação, e que estas podem ser de qualquer tipo, inclusive social. A inovação de fato cria um recurso, mesmo que este não seja inteiramente uma novidade. Além disso, é o instrumento específico do empreendedor, é o ato que contempla os recursos com a nova capacidade de criar riquezas (DRUCKER, 1987).

O comportamento empreendedor ou a cultura empreendedora são o pano de fundo para o fomento da inovação, da busca e identificação de oportunidades e do trabalho criativo, para que a organização do trabalho e dos processos empresariais funcione de forma mais integrada, para a eliminação de barreiras internas de comunicação, conforme explica Dornelas (2003).

A escola da Administração sugere que o empreendedor é uma pessoa que organiza e administra um negócio, assume os riscos de prejuízo e o lucro inerentes a ele, planejando, supervisionando, controlando e direcionando o empreendimento. A importância do Plano de Negócios, como instrumento de planejamento e estruturação de idéias, nasce desta escola (HASHIMOTO, 2006).

A escola da Liderança mostra que o empreendedor é um líder que mobiliza as pessoas em torno de objetivos e propósitos. Esta escola parte do pressuposto que nenhum empreendedor obtém resultados sozinho. É preciso, acima de tudo, que ele saiba montar sua equipe, motivá-la e desenvolvê-la para construir coisas em conjunto (HASHIMOTO, 2006).

A escola corporativa diz que as habilidades empreendedoras podem ser úteis em organizações complexas, para ações de foco bastante específico, como abrir um mercado, expandir serviços ou desenvolver produto. Seu foco de estudo é a organização

e o seu desenvolvimento. Ela ganhou relevância a partir da necessidade e das dificuldades das organizações em desenvolver os empreendedores internos ou o clima empreendedor (HASHIMOTO, 2006).

Sendo assim, Dornelas (2003) destaca que o empreendedorismo pode estar ligado a diferentes perspectivas, como é o caso do empreendedorismo praticado em organizações já estabelecidas, o empreendedorismo corporativo. Este pode ser definido como a identificação, o desenvolvimento, a captura e a implementação de novas oportunidades de negócios que requeiram mudanças na forma como os recursos são empregados na empresa, conduzam para o desenvolvimento de novas competências empresariais que resultam em outras possibilidades de posicionamento no mercado, buscando um compromisso de longo prazo e criação de valor para os acionistas, funcionários e cliente.

Outro conceito é apresentado por Cozer (2006), destacando que o empreendedorismo corporativo pode ser empregado de várias formas nas organizações, de acordo com sua estratégia de negócios ou até mesmo para promover uma renovação estratégica na empresa.

O termo intra-emprededor é uma livre tradução do termo original, em inglês, intrapreneur, cunhado por Gifford Pinchot III, em 1978, e representa aquele que dentro da organização assume a responsabilidade de promover a inovação de qualquer tipo, a qualquer momento, em qualquer lugar da empresa. Intra-emprededorismo, nessa linha, é definido por Pinchot como o uso, pela empresa, do talento criativo de seus funcionários para desenvolver produtos e serviços inovadores para a empresa (HASHIMOTO, 2006, p.21).

Hashimoto (2006) apresenta ainda uma pesquisa de Jerry White (1985) com o estilo dos trabalhadores divididos em:

- a) Empreendedores verdadeiros – 17% dos funcionários demonstram possuir as características de um empreendedor típico: tomadores de riscos calculados, geradores de idéias, possuem autoconfiança e são líderes. Eles se julgavam de fato melhores empreendedores do que seus próprios chefes, capazes de fazer um trabalho melhor do que aquele que se esperava deles e de assumir responsabilidades adicionais;
- b) Empreendedores potenciais – 42% dos entrevistados demonstram possuir as mesmas características de um empreendedor típico, mas sem o mesmo grau de autoconfiança ou liderança. São capazes de assumir novas responsabilidades, de ir além do esperado, mas dependem de um impulso para levarem em frente suas idéias;

c) Trabalhadores dedicados – correspondem a 20% do total, esses trabalhadores têm iniciativa, dedicação, força de vontade e motivação, porém, não sabem onde querem chegar, não se vêem como líderes e requerem orientação para cumprir suas tarefas. São importantes para manter a estabilidade da organização;

d) Mantenedores – o último grupo equivale a 20% da organização. Eles realizam seu trabalho de forma adequada, contudo, dificilmente buscam responsabilidades adicionais. Estão satisfeitos com o seu *status quo* e rejeitam mudanças.

O ambiente intra-empendedor tem as seguintes características, de acordo com Hisrich e Peters (2004): a organização opera nas fronteiras da tecnologia, novas idéias são encorajadas, a tentativa e o erro são estimulados, não há parâmetros para a oportunidade, os recursos estão disponíveis e são acessíveis, abordagem de equipe multidisciplinar, longo horizonte de tempo, programa voluntário, sistema de compensações apropriado, patrocinadores e defensores disponíveis e apoio da alta administração.

A manutenção de uma cultura empreendedora ao longo dos anos deverá envolver, necessariamente, alguns aspectos cruciais: o foco nas pessoas, dando-lhes condições de implementar seus projetos e de terem autonomia; a criação de valor através da mudança e da inovação; um gerenciamento com ênfase prática, no fazer acontecer, sem excesso de formalismos; a assertividade, a eficácia, que só se aprimora com a experiência e com a gestão do conhecimento; a liberdade para fazer a organização crescer, mesmo estando sujeita à falhas; o comprometimento com a organização, a responsabilidade e a ética; a ênfase no futuro, em antecipar-se aos fatos e ao senso de urgência (DORNELAS, 2003, p.126)

Dornelas (2003) apresenta as características empreendedoras conforme o quadro a seguir:

Comprometimento e determinação	Proatividade na tomada de decisão
	Tenacidade, obstinação
	Disciplina, dedicação
	Persistência e resolver problemas
	Disposição ao sacrifício para atingir metas
	Imersão total nas atividades que desenvolve
Obsessão pelas oportunidades	Procurar ter conhecimento profundo das necessidades dos clientes
	É dirigido pelo mercado
	Obsessão em criar valor e satisfazer aos clientes
Tolerância ao risco, ambigüidade e incertezas	Toma riscos calculados (analisa tudo antes de agir)
	Procura minimizar os riscos
	Tolerância às incertezas e falta de estrutura
	Tolerância ao estresse e conflitos
	Hábil em resolver problemas e integrar soluções
Criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação	Não-convencional, cabeça aberta, pensador
	Não se conforma com o status quo
	Hábil em se adaptar a novas situações
	Não tem medo de falhar

	Hábil em definir conceitos e detalhar idéias
Motivação e superação	Orientação a metas e resultados
	Dirigido pela necessidade de crescer e atingir melhores resultados
	Não se preocupa com status e poder
	Autoconfiança
	Ciente de suas fraquezas e forças
	Tem senso de humor e procura estar animado
Liderança	Tem iniciativa
	Poder de autocontrole
	Transmite integridade e confiabilidade
	É paciente e sabe ouvir
	Sabe construir times e trabalhar em equipe

Quadro 1: características empreendedoras
Fonte: Dornelas (2003, p.138)

Essas características podem ser avaliadas, sendo que o seu resultado serve para o melhoramento pessoal e da organização, por meio de iniciativas de capacitação.

3 METODOLOGIA

Após exposta a fundamentação teórica, é necessária a sistematização dos procedimentos metodológicos aplicados a esta pesquisa.

Esta pode ser caracterizada como: quantitativa, descritiva, aplicada, documental; bibliográfica; *ex-post-facto*; e estudo de caso.

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário eletrônico, encaminhado por e-mail para todos os docentes da UNESC. Obteve-se um total de 41 respondentes.

Neste questionário, foram colocadas cada questão do Quadro 1, sendo que o respondente deveria assinalar em cada questão um alternativa, conforme a escala a seguir: insuficiente (1), fraco (2), regular (3), bom (4) e excelente (5). Não foi feita a identificação dos respondentes, mantendo-se o sigilo da resposta.

Foram analisados ainda o desempenho nas questões, por meio do somatório de todas as respostas, tendo a escala proposta por Dornelas (2003):

- a) Nível 1 (Menos de 59 pontos) – não é empreendedor, e se continuar a agir como age dificilmente será um. Isso não significa que não tenha qualidades, apenas que prefere seguir a ser seguido. Se sua posição na empresa exigir um perfil mais empreendedor, reavalie sua carreira e seus objetivos pessoais;
- b) Nível 2 (60 a 89 pontos) – não é muito empreendedor e provavelmente se comporta, na maior parte do tempo como um administrador tradicional. Para se

diferenciar e começar a praticar atitudes empreendedoras procure analisar os seus principais pontos fracos e definir estratégias pessoais para eliminá-los;

c) Nível 3 (90 a 119 pontos) – possui muitas características empreendedoras e às vezes se comporta como um, porém pode melhorar ainda mais se equilibrar os pontos ainda fracos com os pontos já fortes;

d) Nível 4 (120 a 150 pontos) – provavelmente já é um empreendedor, possui as características comum aos empreendedores e tem tudo para se diferenciar em sua organização.

Após a coleta de dados vem a seção de tratamento. Os dados obtidos foram tratados estatisticamente através da análise descritiva, com a exposição de medidas como frequência absoluta e relativa, por meio do software SPSS. Analisou-se também o grau de empreendedorismo total, conforme exposto por Dornelas (2003).

4 UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

Os dados da UNESC foram coletados por meio do Plano de Desenvolvimento Institucional (2009).

A Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC - está situada em Criciúma, no sul de Santa Catarina. O município abrange uma área de 236 km² e possui, aproximadamente, 188.233 habitantes¹. Em sua origem, contou com o trabalho fundamental de colonizadores europeus, com destaque para os italianos, alemães, poloneses e portugueses e, posteriormente, os negros, vindos de outras regiões do país. Essas etnias tiveram influência significativa no desenvolvimento, não só da cidade de Criciúma, mas também das demais que compõem o sul de Santa Catarina.

A região ocupa uma área de 9.049 km², equivalente a 9,8% do território do Estado. Compreende 39 municípios e abriga uma população estimada em 800 mil habitantes, dos quais cerca de 500 mil moram nas áreas urbanas. Está dividida em três microrregiões, assim designadas: Associação dos Municípios da Região de Laguna (AMUREL), Associação dos Municípios da Região Carbonífera (AMREC) e Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense (AMESC).

¹ População estimada em 2006 pelo IBGE.

4.1 PERFIL DO CORPO DOCENTE DA UNESC

O corpo docente da UNESC é constituído por **608** professores atuantes, sendo **568** (93,42%) do quadro regular e **40** (6,58%) do quadro especial. Atualmente o quadro de docentes da Universidade possui a titulação especificada no quadro 3, a seguir:

Titulação	Número	Quadro Regular	Quadro Especial
Graduado	35	22	13
Especialista	280	261	19
Mestre	230	222	08
Doutor	63	63	--
Total Geral	608	568 (93,42%)	40 (6,58%)

Quadro 1: Corpo Docente por Titulação Acadêmica

Fonte: Recava- Reconhecimento e Avaliação de Cursos (Setembro/ 2008)

Na contratação do corpo docente para as atividades acadêmicas, a UNESC fundamenta-se no Plano de Carreira do Corpo Docente, que define os seguintes regimes de trabalho:

I. Tempo integral - é enquadrado neste regime o docente contratado para cumprir uma carga horária de quarenta horas semanais, distribuídas nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração universitária.

II. Horista - é enquadrado neste regime o docente contratado para uma carga horária inferior ou igual a quarenta horas semanais em atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração universitária.

A carga horária no regime de trabalho horista é definida semestralmente e corresponde às atividades assumidas pelo docente.

O docente com regime de trabalho de tempo integral cumpre a sua carga horária em horário e local aprovados pela direção da Unidade Acadêmica qual pertence sendo distribuídas nas seguintes atividades: I. Ensino; II. Pesquisa; III. Extensão; IV. Administração universitária; e V. Demais atividades decorrentes da docência.

Das 40 (quarenta) horas previstas no regime de trabalho em tempo integral, 50% (cinquenta por cento) são destinadas a atividades de ensino, 30% (trinta por cento) as atividades de pesquisa, extensão e/ou administração universitária e 20% (vinte por cento) para as demais atividades decorrentes da docência. No quadro 4, observa-se melhor tais números.

Situação	Total	Quadro Regular	Quadro Especial
----------	-------	----------------	-----------------

Horista (01 a 39h/a)	425	385	40
Integral (40 h/a)	183	183	--
Total Geral	608	568	40
		(93,42%)	(6,58%)

Quadro 2: Regime Trabalho dos Docentes

Fonte: Recava- Reconhecimento e Avaliação de Cursos (Setembro/ 2008)

A seguir são avaliados os questionários dos docentes respondentes da pesquisa.

Tabela 1 – Perfil empreendedor dos Docentes da UNESC

		Insuficiente		Fraco		Regular		Bom		Excelente	
		Freq. Absoluta	%	Freq. Absoluta	%	Freq. Absoluta	%	Freq. Absoluta	%	Freq. Absoluta	%
Comprometimento e determinação	Proatividade na tomada de decisão	0	0%	0	0%	7	17,10%	28	68,30%	6	14,60%
	Tenacidade, obstinação	0	0%	0	0%	9	22%	20	48,80%	12	29,30%
	Disciplina, dedicação	0	0%	1	2,40%	6	14,60%	20	48,80%	14	34,10%
	Persistência e resolver problemas	0	0%	0	0%	3	7,30%	17	41,50%	21	51,20%
	Disposição ao sacrifício para atingir metas	0	0%	1	2,40%	6	14,60%	20	48,80%	14	34,10%
	Imersão total nas atividades que desenvolve	0	0%	1	2,40%	3	7,30%	21	51,20%	16	39%
Obsessão pelas oportunidades	Procurar ter conhecimento profundo das necessidades dos clientes	0	0%	0	0%	5	12,20%	27	65,90%	9	22%
	É dirigido pelo mercado	1	2,40%	1	2,40%	12	29,30%	23	56,10%	4	9,80%
	Obsessão em criar valor e satisfazer aos clientes	1	2,40%	1	2,40%	6	14,60%	22	53,70%	11	26,80%
Tolerância ao risco, ambigüidade e incertezas	Toma riscos calculados (analisa tudo antes de agir)	0	0%	5	12,20%	7	17,10%	22	53,70%	7	17,10%
	Procura minimizar os riscos	0	0%	4	9,80%	5	12,20%	29	70,70%	3	7,30%
	Tolerância às incertezas e falta de estrutura	1	2,40%	4	9,80%	12	29,30%	22	53,70%	2	4,90%
	Tolerância ao estresse e conflitos	0	0%	3	7,30%	11	26,80%	20	48,80%	7	17,10%
	Hábil em resolver problemas e integrar soluções	0	0%	0	0%	9	22%	20	48,80%	12	29,30%
Criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação	Não-convencional, cabeça aberta, pensador	0	0%	1	2,40%	6	14,60%	17	41,50%	17	41,50%
	Não se conforma com o status quo	0	0%	0	0%	9	22%	18	43,90%	14	34,10%
	Hábil em se adaptar a novas situações	0	0%	0	0%	4	9,80%	18	43,90%	19	46,30%
	Não tem medo de falhar	2	4,90%	3	7,30%	14	34,10%	14	34,10%	8	19,50%
	Hábil em definir conceitos e detalhar idéias	0	0%	1	2,40%	9	22%	22	53,70%	9	22%
Motivação e superação	Orientação a metas e resultados	0	0%	1	2,40%	10	24,40%	26	63,40%	4	9,80%
	Dirigido pela necessidade de crescer e atingir melhores resultados	0	0%	0	0%	5	12,20%	24	58,50%	12	29,30%
	Não se preocupa com status e poder	0	0%	4	9,80%	5	12,20%	19	46,30%	13	31,70%
	Autoconfiança	0	0%	1	2,40%	7	17,10%	17	41,50%	16	39%
	Ciente de suas fraquezas e forças	0	0%	1	2,40%	9	22%	21	51,20%	10	24,40%
	Tem senso de humor e procura estar animado	0	0%	2	4,90%	8	19,50%	17	41,50%	14	34,10%
Liderança	Tem iniciativa	0	0%	0	0%	5	12,20%	21	51,20%	15	36,60%
	Poder de autocontrole	0	0%	2	4,90%	13	31,70%	18	43,90%	8	19,50%
	Transmite integridade e confiabilidade	0	0%	0	0%	1	2,40%	23	56,10%	17	41,50%
	É paciente e sabe ouvir	0	0%	5	12,20%	7	17,10%	17	41,50%	12	29,30%
	Sabe construir times e trabalhar em equipe	1	2,40%	1	2,40%	7	17,10%	21	51,20%	11	26,80%

Fonte: Elaborado pelos autores

Apresenta-se graficamente o detalhe de cada área da tabela anterior.

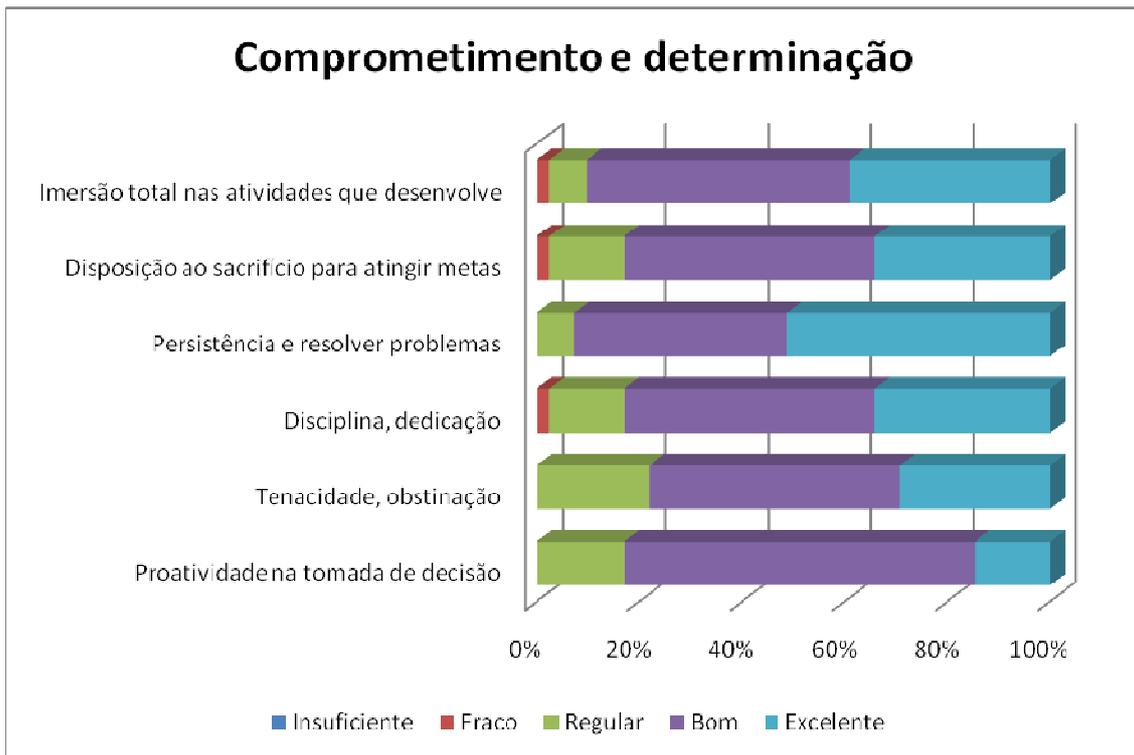


Figura 1 – Comprometimento e determinação

Fonte: Elaborado pelos autores

Quanto a análise do área de comprometimento e determinação, pode-se avaliar que o item “persistência e resolver problemas” é o que apresentou melhores resultados. Já o item de proatividade na tomada de decisão, demonstra que a maioria dos respondentes possui um bom nível nessa competência, mas poderia ser melhor trabalhado, a fim de alcançar melhor índice “excelente”.

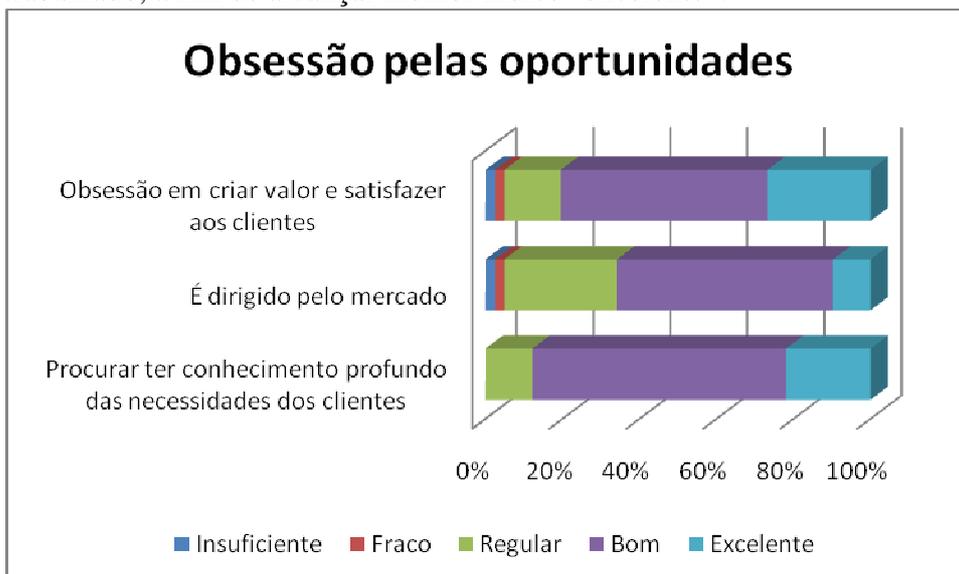


Figura 2 – Obsessão pelas oportunidades

Fonte: Elaborado pelos autores

Quanto a categoria de obsessão pelas oportunidades, destaca-se o item “É dirigido pelo mercado”, que apresenta bons resultados, mas ainda com um índice regular considerável. Isso leva a indagação se os ensino é voltado a necessidade do mercado, e o que pode ser feito para aprimorar essa questão, com a aproximação entre a univerrdidade e a sociedade.

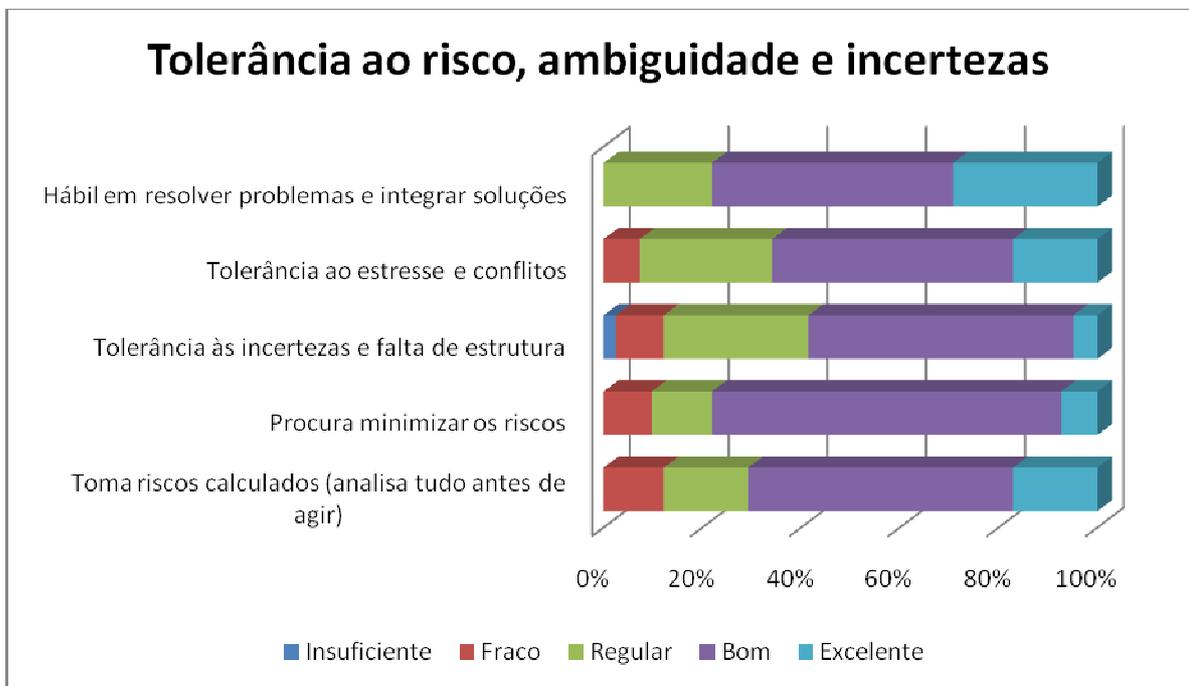


Figura 3 – Tolerância ao risco, ambiguidade e incertezas

Fonte: Elaborado pelos autores

Em relação a Tolerância ao risco, ambiguidade e incertezas, nota-se que todos os itens apresentam um percentual considerável de bom e excelente. Mesmo assim esta foi a categoria com maior percentual de respostas do nível fraco, ou seja, para alguns colaboradores, tem-se ainda a deficiência nesses itens, podendo ser trabalhados em capacitações específicas.

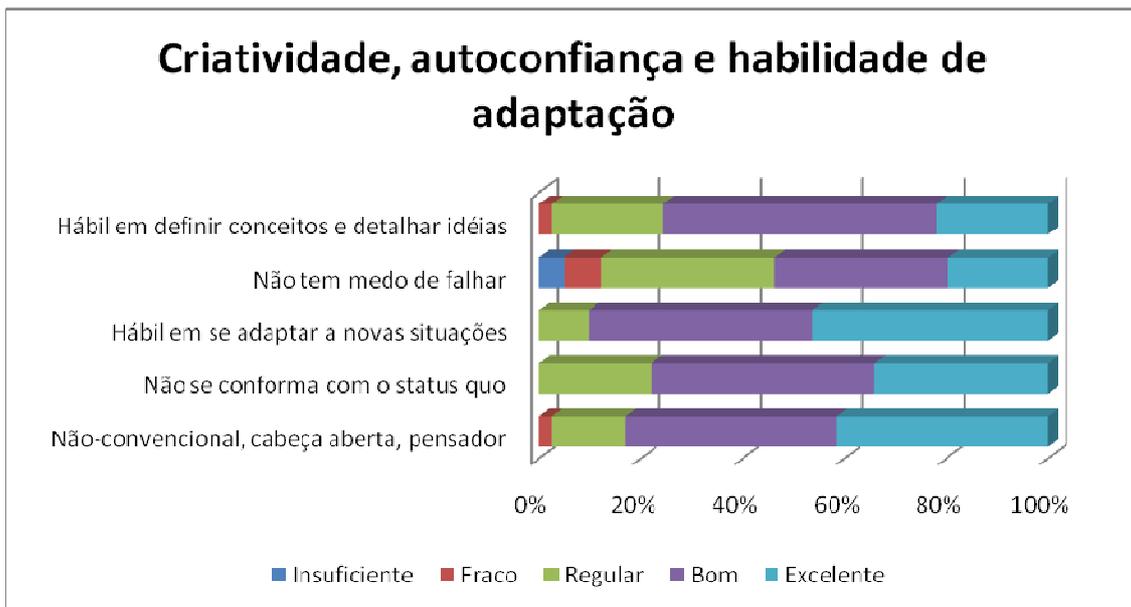


Figura 4 – Criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação
 Fonte: Elaborado pelos autores

Já em relação a criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação, em geral os itens tiveram bom desempenho dos respondentes. O item de “Não tem medo de falhar” apresentou nesta categoria o resultado menos satisfatório. Esse resultado pode advir tanto de uma característica dos entrevistados, como o não apoio da organização em novas idéias, ou mesmo em admitir falhas nessas novas idéias. Um programa de conscientização pode melhorar esse índice.

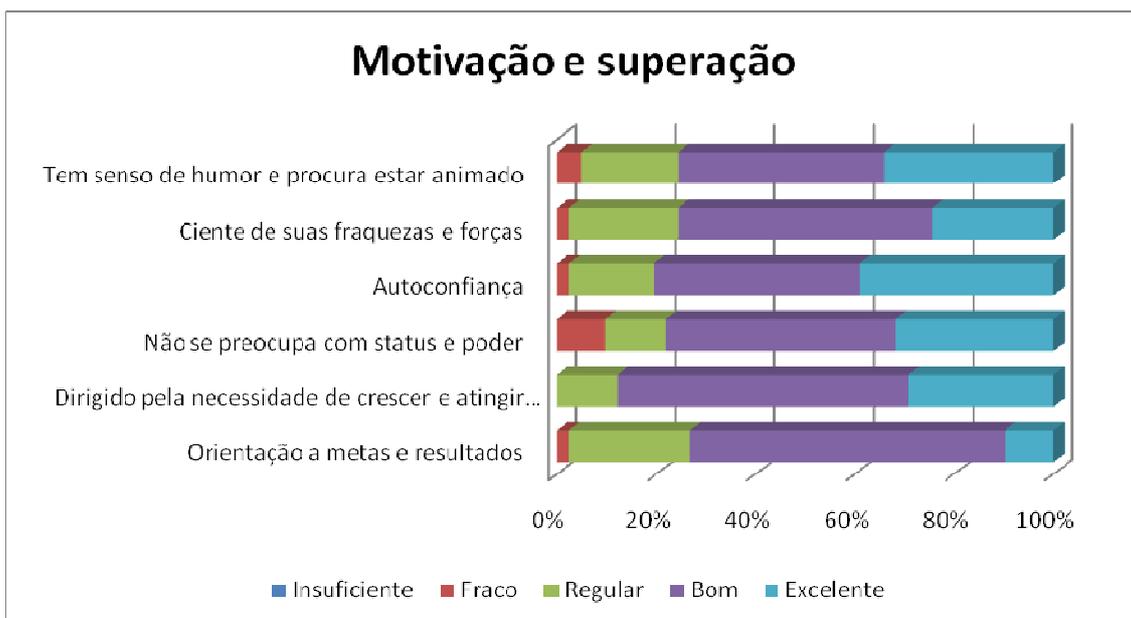


Figura 5 – Motivação e superação
 Fonte: Elaborado pelos autores

Novamente, os itens da categoria Motivação e superação apresentam resultados positivos para a organização. Provavelmente devido a característica das universidade, a orientação a metas e resultados não foi bem avaliada por alguns entrevistados, podendo ser trabalhado por exemplo no planejamento da organização, com a publicidade das necessidades e caminhos da organização, para que se tenha metas e resultados claros e definidos.

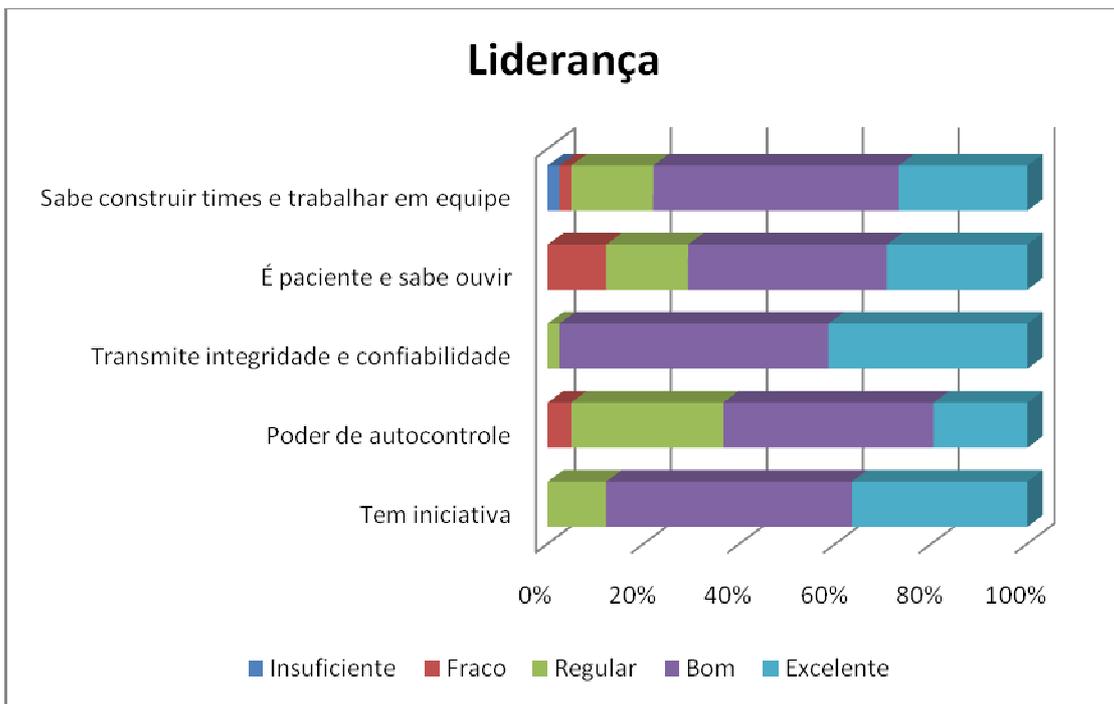


Figura 6 – Liderança
Fonte: Elaborado pelos autores

Por fim, a categoria Liderança tem destaque no item “transmite integridade e confiabilidade, com índices positivos de respostas. Conforme a escola de liderança, um bom líder (ou líderes) é essencial para que o empreendedorismo corporativo se desenvolva na organização.

Tabela 2 – Nível de empreendedorismo

	Frequência Absoluta	Percentual
Nível 3	20	48,8
Nível 4	21	51,2
Total	41	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores

Analisando-se finalmente o índice de empreendedorismo dos docentes respondentes, pode-se constatar um alto índice de empreendedorismo, sendo que o nível três corresponde ao profissional que já é considerado empreendedor, e o nível 4, com 51,2% o profissional que tem potencial para ser empreendedor, possuindo já algumas características.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

“O empreendedorismo não deve ser encarado apenas como forma de enriquecimento pessoal. Ele deve ser direcionado para o desenvolvimento social, fazer com que as pessoas sejam incluídas e o País tenha mais condições de viver”. (DOLABELA, 1999).

Assim, o intra-empendedor é qualquer pessoa dentro da organização que utiliza seu talento para criar e conduzir projetos de caráter empreendedor na organização. O intra-empendedor existe e sempre existirá e qualquer organização, independentemente da cultura organizacional favorecer ou não o surgimento deles (HASHIMOTO, 2006, p.22)

Com essas citações pode-se apresentar que os docentes da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC apresentam níveis satisfatórios de empreendedorismo, sendo que essas características podem auxiliar a organização por meio da implementação de novas idéias e vislumbrar oportunidades.

No entanto, destaca-se que algumas características podem ser aprimoradas, por meio de desenvolvimento, capacitação e estímulos: dirigido pelo mercado, tolerância às incertezas e falta de estrutura, não tem medo de falhar e saber construir times e trabalhar em equipe

Nota-se se ainda que os resultados do grau de empreendedor, mostra empreendedores verdadeiros e potenciais, o que podem estimular e aprimorar os trabalhos na Universidade, desde que haja espaço e estímulo para que essas competências sejam colocadas em prática.

Para Pacheco et al (2010) alguns afirmam que a Universidade vai acabar, será substituída, mas é necessário pensar não do papel somente de ensino. A universidade tem que ser o núcleo transformador da sociedade, baseada em conhecimento e cooperação, sendo aberta e lidando com a complexidade inerente a sua natureza. Não se deve tentar simplificá-la, sua alma é complexa e é isso que a difere, que a torna

importante e admirável. E nessa complexidade é que se insere a Universidade Empreendedora, a Universidade do presente e do futuro.

REFERÊNCIAS

COZER CONSULTORIA. Características do empreendedorismo corporativo. Disponível em <www.cozer.com.br> Acesso em: 10 de maio de 2006.

DOLABELA, Fernando. **Oficina do Empreendedor**. 6. ed. São Paulo: Cultura, 1999.

_____, _____. **Empreendedorismo corporativo, como ser empreendedor, inovar e se diferenciar na sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: transformando idéias em negócios. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

_____, _____. **Empreendedorismo Corporativo**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2003.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e Espírito Empreendedor (intrepreneurship)**: prática e princípios. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 1987.

GIRARDI, Dante; GARIBA, Chames Maria; FELICIANO, Antonio Marcos; LAPOLLI, Edis Maфра; BARRETO, Marilys de Souza. Universidade e a Importância das Iniciativas Empreendedoras. In: VII Coloquio de Gestión Universitaria de América del Sur, 2007, Mar del Plata. VII Coloquio de Gestión Universitaria de América del Sur, 2007.

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito empreendedor nas organizações**: aumentando a competitividade através do intra-empreendedorismo. São Paulo: Saraiva, 2006.

HIRICH, R. D.; PETER M. P. Empreendedorismo. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MELO Pedro Antônio. A cooperação universidade/empresa nas universidades públicas brasileiras. 2002. 330f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2002.

PACHECO, Andressa Sasaki Vasques ; RISSI, Maurício ; FREIRE, Patricia de Sá ; SPANHOL, Fernando José ; SOARES, Aline Pereira ; SILVA, Karin Vieira da . UMA REFLEXÃO NECESSÁRIA PARA A UNIVERSIDADE DO SÉCULO XXI. In: X Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, 2010, Mar del Plata. X Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, 2010.

UNESC. **Plano de Desenvolvimento Institucional** – PDI 2009-2013. Criciúma, 2009.