

CONTRIBUIÇÃO DE UMA GESTÃO EMPREENDEDORA PARA O COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO

Inara Antunes Vieira Willerding, Dra.
Édis Mafra Lapolli, Dra.

RESUMO

O cenário mercadológico requer dinamismo e tomada de decisão com presteza e eficiência, evidenciando a necessidade de constantes mudanças nas estratégias de gestão, onde as organizações precisam estar atentas aos novos desafios que o mercado lhe proporciona por meio de uma gestão empreendedora. Uma gestão em que o conhecimento é mola propulsora e precisa ser compartilhado em seu ambiente de trabalho, e por isso transformando a organização em uma organização empreendedora. Neste contexto, tem-se como objetivo desta investigação verificar a contribuição de uma gestão empreendedora para o compartilhamento do conhecimento. Metodologicamente, a pesquisa se caracteriza como aplicada, por meio de um questionário, de campo, exploratória, descritiva e bibliográfica. Como resultado esta pesquisa evidenciou que uma gestão empreendedora tem como foco o conhecimento do capital humano e o seu compartilhamento gera vantagem competitiva, alinhadas a melhores práticas, desenvolvendo sua capacidade de criação e inovação.

Palavras-chave: Organizações Empreendedoras. Compartilhamento do Conhecimento. Vantagem Competitiva.

INTRODUÇÃO

As organizações encontram-se inseridas em ambientes cada vez mais complexos, tendo constantemente novos desafios e dificuldades a enfrentar que precisam ser gerenciados da melhor forma possível para encontrar soluções rápidas e adequadas.

Essa complexidade emerge a necessidade das organizações em empreender, que para Pereira (2001, p. 17) significa ter “um processo que ocorre em diferentes ambientes e situações organizacionais” e ajusta-se a mudanças, em que “o processo caracteriza-se pela inovação provocada por pessoas que geram ou aproveitam oportunidades e que, nesse movimento, criam valor tanto para si próprias como para a sociedade”.

Com relação a necessidade de mudança, de um melhor desempenho nas organizações, Willerding, Prado e Lapolli (2012) trazem o empreendedorismo como uma trilogia (comportamento, capacidade e competência) como fator de sucesso, que se conectam pelas práticas desenvolvidas no ambiente de trabalho, possibilitando uma gestão mais eficaz, bem-sucedida e com estratégias. Essa forma de gerir, refere-se a uma gestão empreendedora, uma gestão que gere suas tarefas, estruturas, pessoas, tecnologia e o ambiente de trabalho, tendo o indivíduo como agente e ator social agente propulsor de desenvolvimento socioeconômico por meio do conhecimento.

Esse conhecimento existente no ambiente das organizações precisa ser compartilhado, uma forma eficiente de manter as empresas vivas e conectadas com seu ambiente interno e externo, sendo cada vez mais imprescindível para se manter no habitat mercadológico.

É nesse prisma que aflora um novo pensar, em uma nova forma de gerir, que se autorrenova fundamentado no empreendedorismo, trazendo à tona uma organização

empreendedora, “onde o seu desbravamento abre espaço para que os indivíduos e equipes que nela atua, ajam como empreendedores corporativos, na demanda de novas oportunidades de forma criativa e inovadora perante as vivências”, conforme Willerding, Amaral e Lapolli (2017, p. 347).

COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO

Pesquisadores ao longo dos tempos, vem afirmando que o conhecimento gera valor, passando a ser um recurso imprescindível na atual sociedade e um ativo competitivo importante nas organizações e que seu compartilhamento se torna essencial, pois não adianta possuir conhecimento se não for compartilhado.

O termo compartilhar refere-se a uma ação consciente do indivíduo, mas não obrigatória, uma ação voluntária ao realizá-la. Lin, Lee e Wang (2009) e Li (2007, p. 136), afirmam que o compartilhamento do conhecimento concerne numa interação social, podendo ser definido, como “uma cultura de interação social, envolvendo a troca de conhecimento dos funcionários, experiências e habilidades através dos departamentos ou toda a organização”.

Por ser uma ação voluntária, é preciso que as organizações disponibilizem em seu ambiente de trabalho, um ambiente (físico, virtual ou mental) propício para criação, captação e compartilhamento do conhecimento, gerindo o conhecimento existente da melhor forma possível.

Takeuchi e Nonaka (2008) por meio de suas pesquisas, afirmam que há dois tipos de conhecimento: tácito e explícito. O conhecimento tácito relaciona-se ao conhecimento individual incorporado nos indivíduos por suas experiências e vivências e que muitas vezes não se manifesta externamente. E o explícito relaciona-se ao conhecimento formalizado, sendo de fácil comunicação e acesso, podendo ser obtido por documentos, comunicação formalizada, manuais, relatórios, entre várias outras formas explícitas.

Sendo o conhecimento tácito primordial para que as organizações tenham sucesso, independentemente do seu porte ou ramo de atividade, o foco está na prática de transformar o conhecimento existente em resultados efetivos. Devido a importância do compartilhamento do conhecimento nas organizações, Lemos (2008) criou um modelo heurístico para a transferência de conhecimento tácito nas organizações que se subdivide em dois fatores: idiossincrático e organizacional. O fator idiossincrático está relacionado aos processos individuais internos, como intuições, *feeling*, *insights*, reflexão, experiência e habilidades (talentos) em três esferas: tempo, linguagem e confiança. O fator organizacional está relacionado ao ambiente da organização em três esferas: cultura organizacional, referente à valorização do conhecimento, ao poder e ao ambiente favorável ao questionamento; estratégia de transferência do conhecimento, relacionada ao reconhecimento e recompensa, ao treinamento (capacitação) e à transmissão do conhecimento; estrutura organizacional, referente à rede de relacionamento, à hierarquia e à mídia.

É importante ressaltar, que ambas as formas de conhecimento são essenciais para as organizações, e que, ao interagirem produzem conhecimento organizacional.

ORGANIZAÇÕES EMPREENDEDORAS

Ter uma gestão diferenciada, pautada no conhecimento, com visão estratégica, com criatividade, competitiva e inovação é a exigência do mercado atual. Gestão que se pode

chamar de empreendedora, pois conforme Costa, Barros e Carvalho (2011) reflete em uma sociedade apoiada em um mercado dinâmico, livre, sem fronteiras, qualificado para geração de mais riqueza, incentivando a existência de indivíduos capazes de criar e aproveitar oportunidades, melhorar processos e inovar.

Empreender e inovar é o que é necessário para o ambiente socioeconômico atual, e para se manter nele é preciso ter um modelo de gestão diferenciado, com olhar voltado para operacionalização das boas práticas de seus colaboradores para melhor desenvolver seu negócio, ou seja, por meio de uma gestão empreendedora.

Carneiro (2008) aborda que para uma gestão empreendedora é preciso que a organização tenha ferramentas consideradas basilares para a sua sobrevivência e seu sucesso. O autor diz que para uma gestão empreendedora é necessário ter oito variáveis para a prática efetiva e bem-sucedida de uma cultura organizacional empreendedora, pautada no empreendedorismo e na visão sistêmica, buscando “satisfação máxima do cliente, diminuição dos custos da organização e a consequente maximização de resultados” (Carneiro, 2008, p. 3). Essas variáveis traçadas segundo o autor são:

- Liderança com cultura de execução: refere-se a conexão dos três principais processos da empresa: estratégia, pessoas e operações, que precisam ser gerenciados em sua totalidade por seus líderes, pois são o alicerce de uma gestão eficiente e eficaz.
- Intraempreendedorismo: referente ao comportamento empreendedor existente nas organizações, essencial para inovar, gerar valor agregado e diferenciação nos processos gerenciais, estimulando os colaboradores e líderes a terem atitudes visionárias em prol da empresa, tornando-a inovadora, competitiva e diferenciada entre as demais, criativa e inovadora frente ao mercado e à concorrência.
- Gestão por competências: uma gestão com foco nas competências do indivíduo, seu capital humano, por meio de seus conhecimentos, habilidades e atitudes, que ao serem geridas, permite o desbravar da organização no mercado que atua.
- Gestão do conhecimento: tem sua gestão voltada para o conhecimento “para fomentar o desenvolvimento de novos conhecimentos dentro da organização, objetivando aumentar a ‘inteligência organizacional’” (CARNEIRO, 2008, p. 8).
- Cultura de inovação: considerada como essencial para “enfocar constantemente inovação – e a sua gestão – para garantir o sucesso do negócio na adaptação às demandas do mercado” (CARNEIRO, 2008, p. 9).
- Planejamento estratégico: essencial para traçar planos de ação nas organizações com cultura de inovação de forma estratégica, engajando todos os indivíduos que contribuem com a empresa.
- Política de remuneração variável: busca determinar políticas focando no empreendedorismo como fundamental, em que “os incentivos devem ser atrelados ao desempenho, e essa prática deve ser constante” (CARNEIRO, 2008, p. 11).
- Tecnologia da informação: essencial para a sobrevivência das organizações, em que irá vencer “[...] aquelas que melhor souberam lidar com a informação, tornando-as fonte de conhecimento e valor para clientes, colaboradores, comunidade e acionistas” (CARNEIRO, 2008, p. 14).

Essas práticas de gestão empreendedora propostas por Carneiro “é regida por um modelo de gestão baseada em variáveis que se interligam, tendo como principais processos o tripé estratégia, pessoas e operações, sendo este essencial para a sobrevivência e o sucesso das

organizações contemporâneas”, Willerding (2015, p. 78). Diante disso, as organizações devem gerir seu ambiente com foco no conhecimento, permitindo que seus colaboradores desenvolvam um perfil empreendedor, compartilhem seus conhecimentos, buscando criatividade e inovação, na criação de valor, potencialização de estratégias vantagem competitiva e diferencial de mercado.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para **verificar a contribuição de uma gestão empreendedora para o compartilhamento do conhecimento nas organizações**, buscou-se definir os métodos mais apropriados para a obtenção dos resultados esperados. Dessa forma, quanto a natureza, essa pesquisa se caracteriza como aplicada, uma vez que se baseia em um estudo de campo, com a aplicação de questionário com 34 afirmativas baseadas na escala Likert, por concordância de cinco pontos (1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Indiferente (ou neutro); 4 – Concordo; e, 5 – Concordo totalmente), por se fazer necessário compreender uma situação da vida real.

Com relação à coleta de dados realizou-se uma pesquisa bibliográfica para seu arcabouço teórico sobre o tema por meio de publicações relevantes já divulgadas em livros, revistas e artigos científicos, com o propósito de subsidiar a elaboração da revisão bibliográfica e a análise de resultados, bem como, a aplicação do questionário na aquisição de dados empíricos. O questionário foi desenvolvido com base nos estudos de Lemos (2008) que desenvolveu um modelo heurístico para a transferência de conhecimento tácito em uma organização em dois fatores: idiossincrático e organizacional.

A escolha do modelo de Lemos (2008) se deu por entender que o maior diferencial que das organizações é o compartilhamento do conhecimento, não ficando restrito às pessoas que a compõem, dificultando a resolução dos problemas ou até mesmo a tomada de decisões no ambiente organizacional. Com a escolha do modelo e o desenvolvimento do questionário, foram realizados um pré-testes com três pessoas com as mesmas características dos respondentes da pesquisa (público-alvo), que são pessoas que trabalham em organizações do segmento de comunicação que possuem gestão empreendedora, com o propósito de sanar possíveis dificuldade na interpretação das afirmativas.

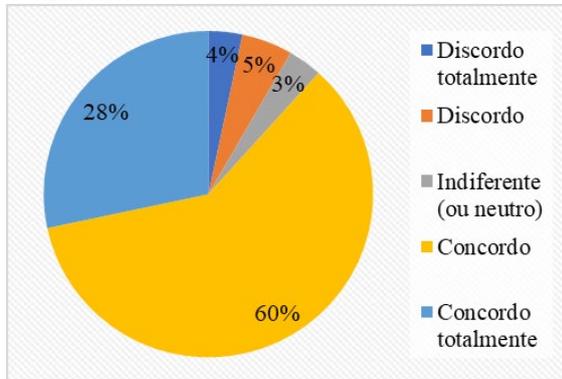
Após os ajustes no questionário partiu-se para sua aplicação que se deu pelo envio do link do Google Forms, contendo instruções quanto a apresentação, orientação e objetivos da pesquisa. Obteve-se 62 respondentes, porém dois foram descartados por não responderem por completo. Com o término da aplicação do questionário, deu-se sequência a pesquisa com o tratamento dos dados para análise.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para essa pesquisa, foram selecionadas quatro organizações empreendedoras no segmento de comunicação, bem como os sujeitos de pesquisa que nelas trabalham, obtendo 60 respostas viáveis.

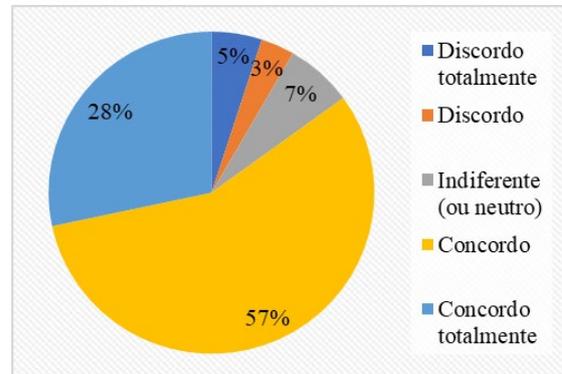
O primeiro fator a ser analisado foi a cultura organizacional pelos indicadores: tipo de conhecimento valorizado, poder e ambiente favorável ao questionamento. Os Gráficos 1, 2, 3 e 4 identificam se o conhecimento de seus colaboradores é valorizado na organização.

Gráfico 1 - Meus colegas de trabalho apreciam sugestões e ideias que são baseadas em meu conhecimento.



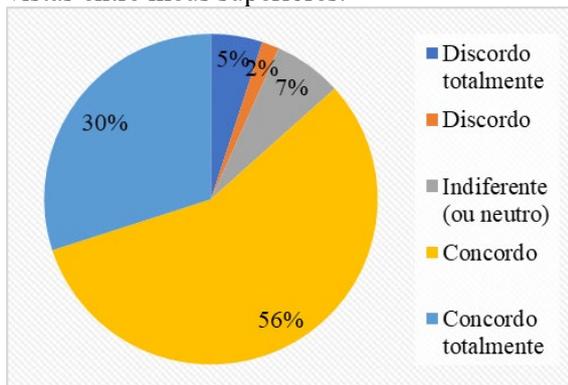
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 2 - Meus superiores apreciam sugestões e ideias que são baseadas em meu conhecimento.



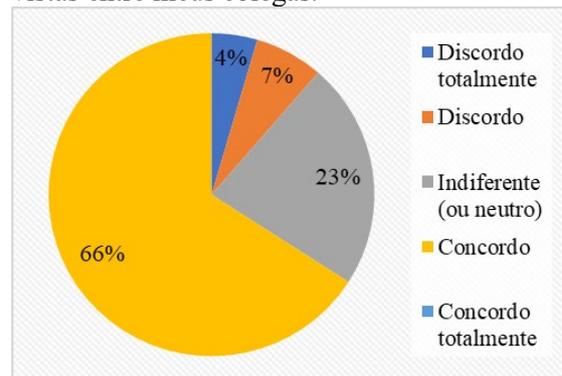
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 3 - Percebo que o meu conhecimento e minha experiência profissional são bem vistos entre meus superiores.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 4 - Percebo que o meu conhecimento e minha experiência profissional são bem vistos entre meus colegas.

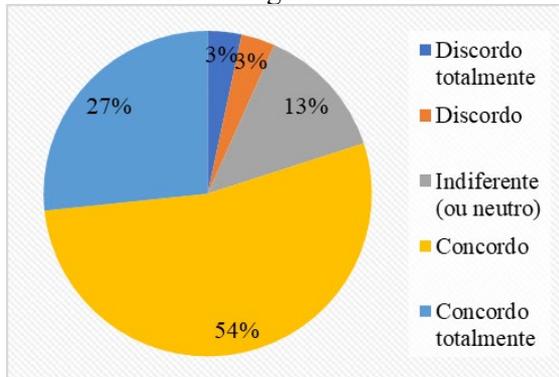


Fonte: Elaborado pelas autoras.

Pode-se evidenciar que a maioria dos colaboradores concordam que a empresa valoriza seus conhecimentos, porém o Gráfico 4 apresenta uma porcentagem (23%) que precisa ser verificada a percepção dos profissionais em relação a valorização do seu conhecimento e sua experiência perante a equipe, criando condições e estímulos para que desempenhe sua atividade da melhor forma e se sinta estimulado a criar e a se desenvolver cada vez mais.

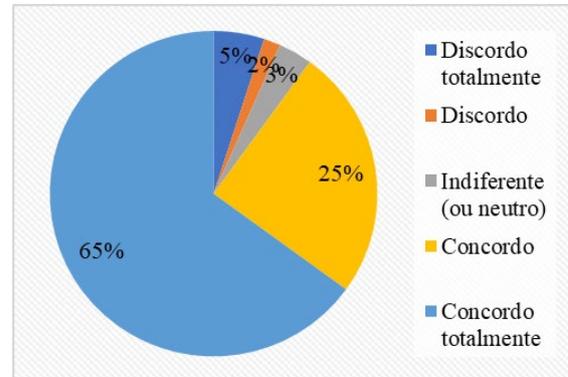
Os Gráficos 5 e 6 mostram se o conhecimento nas organizações é fonte de poder.

Gráfico 5 - Percebo que o meu conhecimento e minha experiência profissional são bem vistas entre meus colegas de trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 6 - O conhecimento é uma fonte de poder.

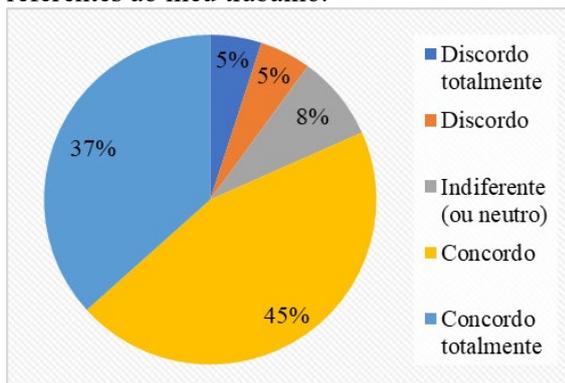


Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os gráficos mostram que os respondentes acreditam que o conhecimento é uma forma de poder, de apoderamento, e essa visão, caminha para o sentimento de perda de poder, de influência, de superioridade, de respeito profissional e de segurança no emprego se compartilhar seus conhecimentos no ambiente organizacional. “Esta é uma visão errônea e bloqueadora no processo de compartilhamento do conhecimento no contexto da organização, confrontando com a premissa de que o conhecimento só possui valor se for acessado e utilizado, gerando proatividade organizacional”, diz Willerding (2015, p. 155).

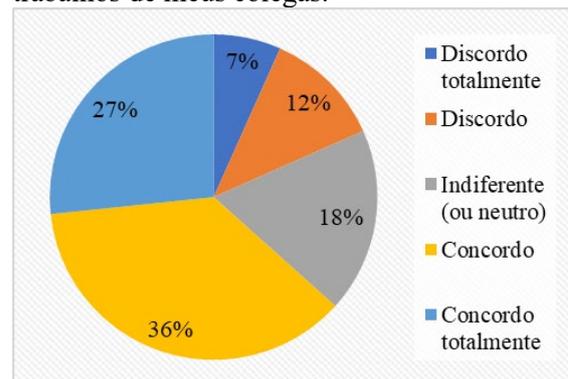
Os Gráficos 7 e 8 mostram se as organizações abrem espaço para que seus profissionais possam fazer questionamento.

Gráfico 7 - A cultura da empresa em que atuo, permite que eu faça questionamentos referentes ao meu trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 8 - A cultura da empresa em que atuo, permite que eu faça questionamentos sobre os trabalhos de meus colegas.

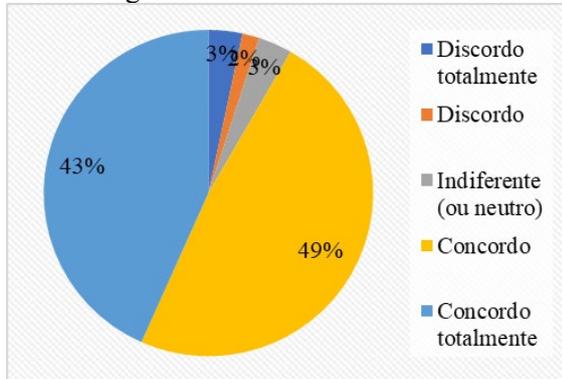


Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os gráficos apresentam que para os respondentes as empresas abrem espaço para questionamentos, porém, o Gráfico 8 traz que 18% dos respondentes optaram por ficarem indiferentes a essa afirmação com relação a organização estar aberta para questionamentos a serem feitos aos trabalhos realizados dos colegas.

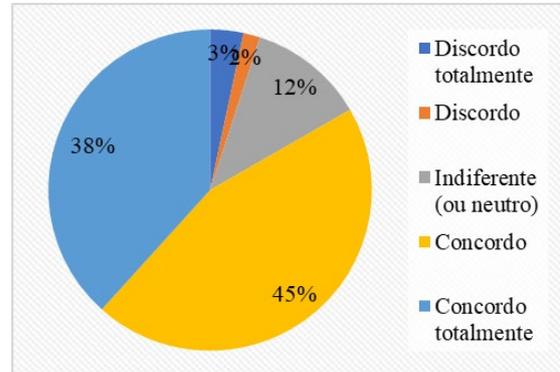
Os Gráficos 9, 10 e 11 mostram a interrelação e a comunicação entre os profissionais.

Gráfico 9 - Quando tenho dificuldades na realização de meu trabalho peço ajuda aos meus colegas.



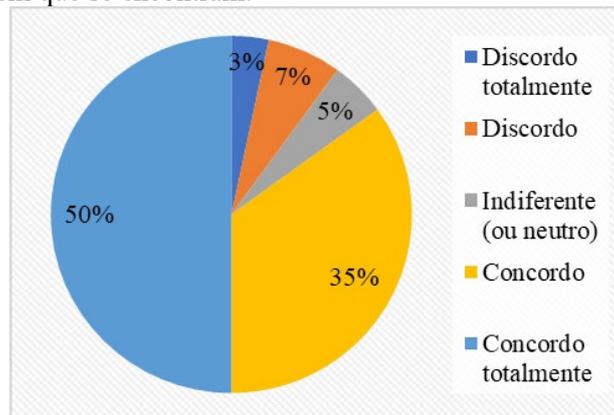
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 10 - Na empresa em que trabalho, temos a cultura do compartilhamento do conhecimento.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Afirmativa 11 - Busco conhecimento, quando preciso para desenvolver minhas atividades na empresa, independentemente do nível hierárquico em que se encontram.

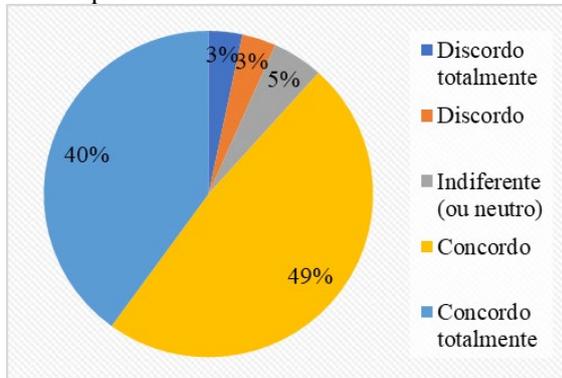


Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os gráficos mostram que os profissionais se relacionam com tranquilidade, compartilham conhecimentos, independentemente do nível hierárquico que possuem, sendo essa questão, extremamente importante no ambiente de trabalho, pois pode estimular e incentivar os colaboradores a completarem possíveis *gaps* existentes na aprendizagem e na construção de conhecimentos.

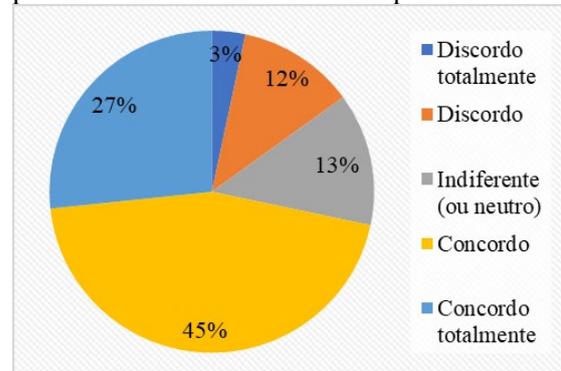
Os Gráficos 12 e 13 mostram a questão da hierarquia nas organizações, isto é, se existe e como é percebida a hierarquia na organização.

Gráfico 12 - Quando preciso do conhecimento de outra pessoa na empresa, entro em contato com ela independente do cargo ou função que ela ocupa.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 13 - Na empresa em que trabalho percebo claramente a sua hierarquia.

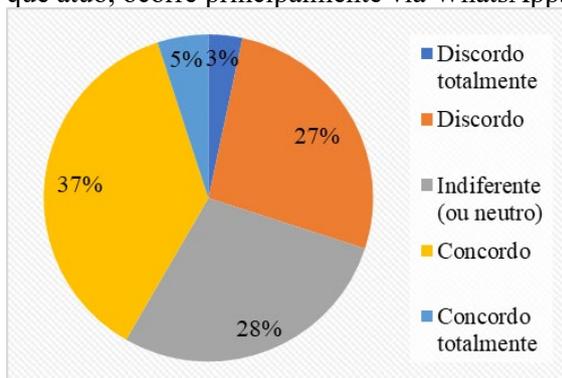


Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os gráficos mostram que os profissionais percebem que existe hierarquia na organização, porém o Gráfico 13, apresenta que uma parcela dos colaboradores (13%) não se posiciona nessa questão. O indicador hierarquia pode trazer a tona questões como burocracia na empresa, clareza na gestão e se o processo de transferência do conhecimento em virtude da existência da hierarquia atua como barreira para o compartilhamento do conhecimento, pois os colaboradores precisam identificar as acessibilidades, independentemente do seu nível hierárquico, quando necessitarem de seus conhecimentos.

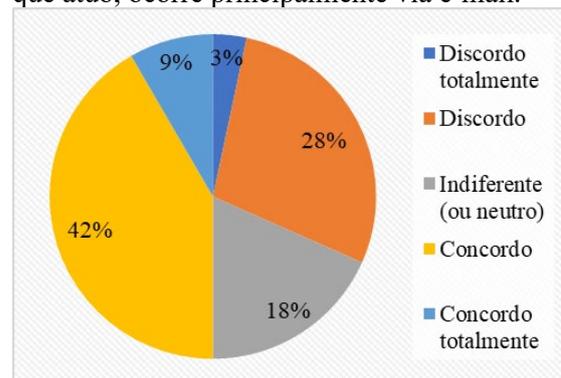
Os Gráficos 14, 15 e 16 mostram como ocorre a comunicação e a informação na organização, por meio da Tecnologia da Informação, os processos e as ferramentas usadas para informações e, para a transferência do conhecimento nas relações sociais existentes na empresa.

Gráfico 14 - A comunicação na empresa em que atuo, ocorre principalmente via WhatsApp.



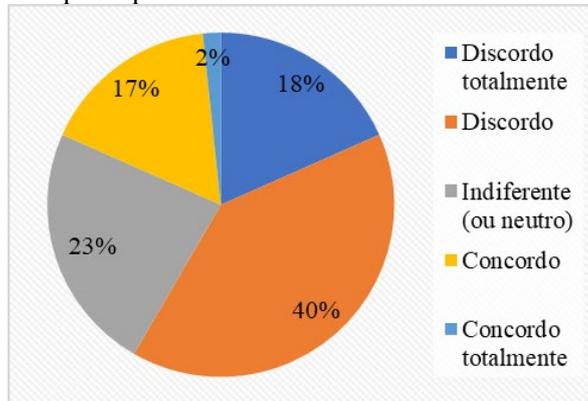
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 15 - A comunicação na empresa em que atuo, ocorre principalmente via e-mail.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 16 - A comunicação na empresa em que atuo, ocorre principalmente via telefone.

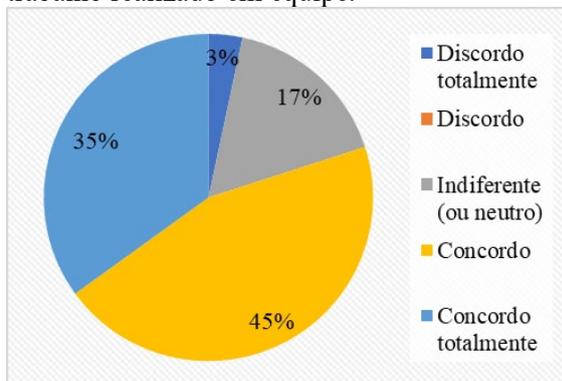


Fonte: Elaborado pelas autoras.

Essa questão precisa ser melhor trabalhada nas organizações, pois evidencia que a TI, mesmo com vários tipos de ferramentas que podem ser usados e promovem o processamento de informação, admitindo compartilhamento de visões, *insights*, há no Gráfico 14, discordância e neutralidade considerável com relação a ferramenta de WhatsApp, e-mail e telefone, ferramentas comuns na vida pessoal de qualquer indivíduo.

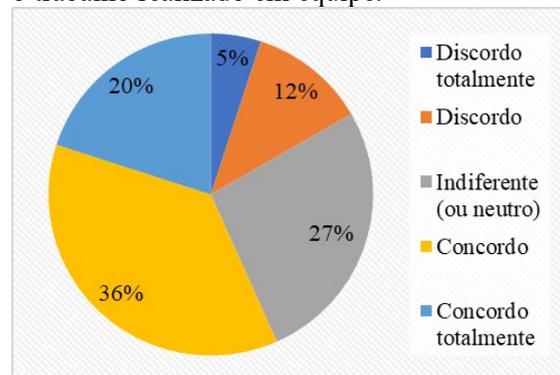
Os Gráficos 17, 18 e 19 mostram a existência ou não de recompensas e reconhecimento dos profissionais nas organizações.

Gráfico 17 - A empresa que atuo, encoraja o trabalho realizado em equipe.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

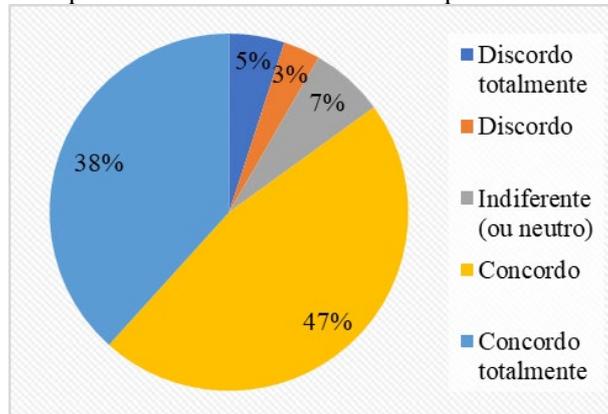
Gráfico 18 - A empresa que atuo, recompensa o trabalho realizado em equipe.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os Gráficos 17 e 18 mostram uma neutralidade em relação ao encorajamento e a recompensa nas práticas realizadas na organização. Já o Gráfico 19, mostra uma porcentagem menor de neutralidade. Essa questão precisa ser melhor trabalhada nas empresas para que seus profissionais possam se sentir incentivados, reconhecidos e recompensados por suas práticas e pelo compartilhamento do conhecimento que possuem entre seus colegas.

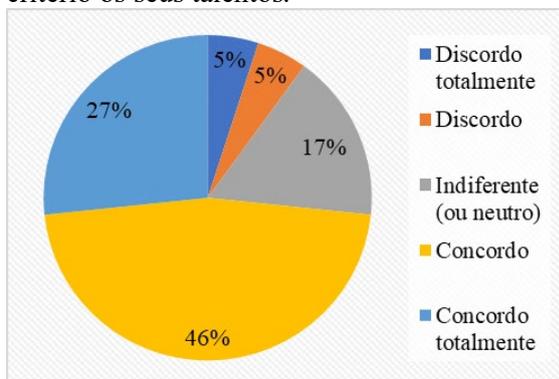
Gráfico 19 - Percebo que na empresa que atuo, a maior parte do conhecimento está nas pessoas.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

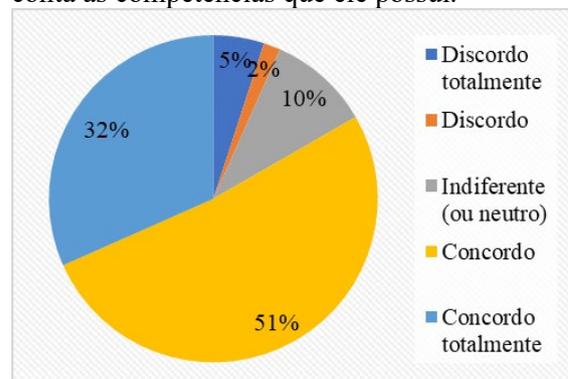
Os Gráficos 20 e 21 apresentam a questão do recrutamento e seleção nas organizações, com relação a preocupação no recrutamento e seleção os conhecimentos do profissional a ser aceito.

Gráfico 20 - O recrutamento de colaboradores para a empresa que trabalho utiliza como critério os seus talentos.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 21 - Quando é realizada a seleção de um novo colaborador percebo que é levado em conta as competências que ele possui.

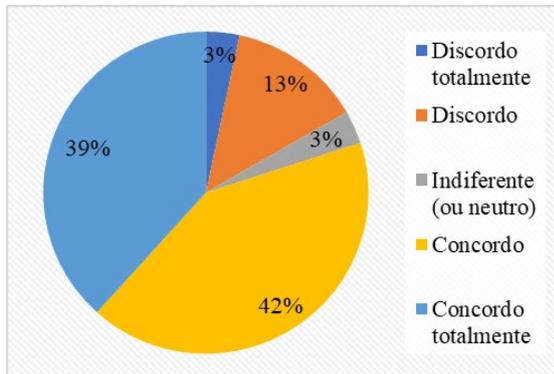


Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os Gráficos 20 e 21 mostram uma neutralidade em relação a empresa ter critérios da existência de talentos e competências no momento de recrutamento e seleção de profissionais, ficando evidente que possivelmente as organizações precisam estar mais atentas com relação aos conhecimentos do profissional a ser aceito no processo de recrutamento e seleção.

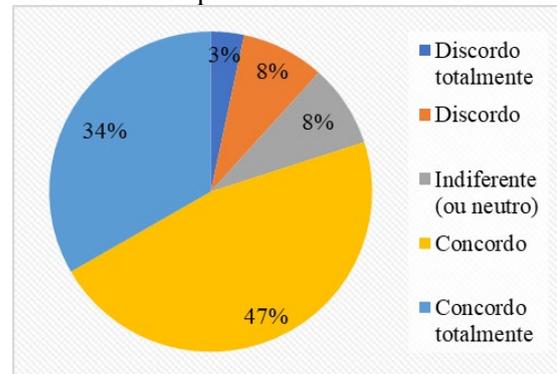
Os Gráficos 22 e 23 apresentam a questão de treinamento/capacitação na organização, quanto a sua prioridade e se o compartilhamento do conhecimento é realizado. Os gráficos apresentam um forte índice de concordância a essa questão, porém é importante verificar porque mostrou uma porcentagem (16%) ao somar a indiferença com as discordâncias no que se refere a investimentos em treinamento/capacitação junto aos seus profissionais, ao repasse ou a reciclagem de conhecimento, ressaltando que colaboradores capacitado geram novos conhecimentos, desenvolvem seus potenciais criativos e, à vista disso, contribuem para o processo de inovação.

Gráfico 22 - A empresa em que trabalho, investe em treinamentos e capacitações de seus colaboradores.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

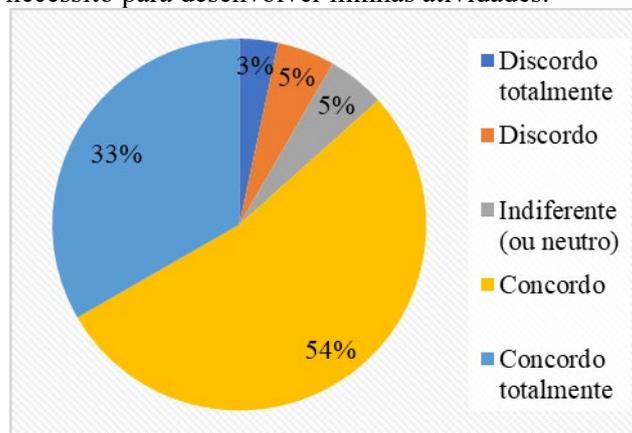
Gráfico 23 - A empresa em que trabalho, propicia reciclagem e aquisição de novos conhecimentos para os seus colaboradores.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

O Gráfico 24 apresenta a questão da transmissão do conhecimento nas organizações, com o objetivo de verificar como ocorre a reutilização do conhecimento, as inter-relações sociais na organização e o compartilhamento do conhecimento pelas interações entre os colaboradores. O gráfico mostra que os colaboradores não possuem dificuldades em buscar conhecimento sendo tranquila e direta.

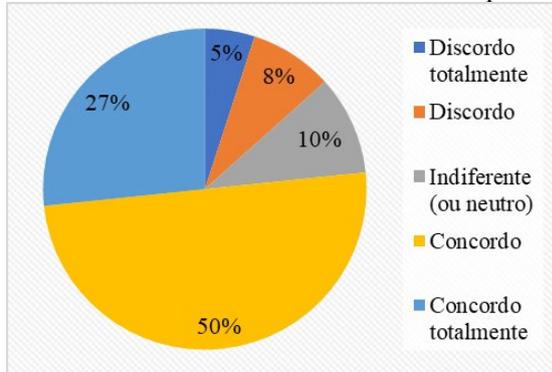
Gráfico 24 - Não tenho dificuldades de buscar nos especialistas da empresa os conhecimentos que necessito para desenvolver minhas atividades.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

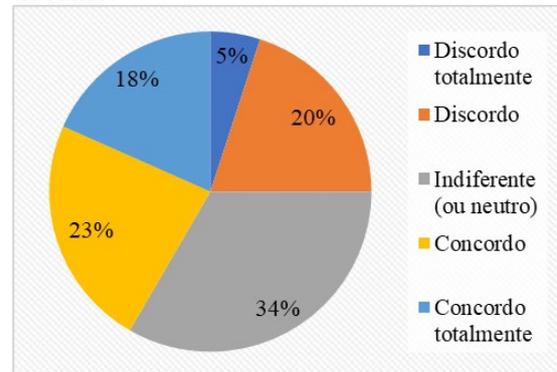
Os Gráficos 25 e 26 referem-se a questão do armazenamento de conhecimento, de verificar se os colaboradores que precisam de conhecimento sabem onde buscar. Se por meio da comunicação e dos diálogos, há compartilhamento do conhecimento, e ainda, se é fácil de adquiri-lo. O gráfico 25 mostra que os profissionais concordam que sabem buscar o conhecimento existente no ambiente organizacional quando precisam. Já o Gráfico 26, evidencia diferenças tênues dos profissionais que se mantiveram neutros, com os que concordam e concordam totalmente, com os que discordam e discordam totalmente. Sendo assim, se faz necessário estratégias que deixem claro onde está o conhecimento no ambiente de trabalho, para melhor ser difundido e compartilhados entre as pessoas.

Gráfico 25 - Quando preciso adquirir conhecimentos sei onde buscá-los na empresa.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

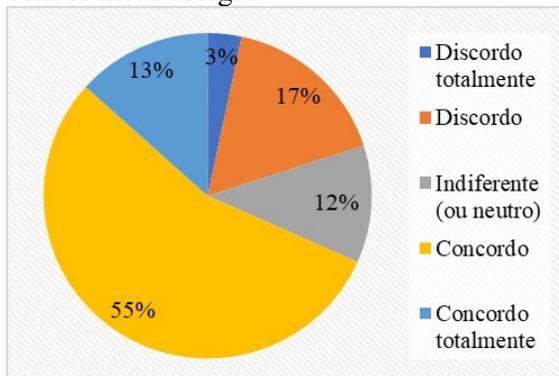
Gráfico 26 - Quando preciso adquirir conhecimentos busco fora da empresa em que trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

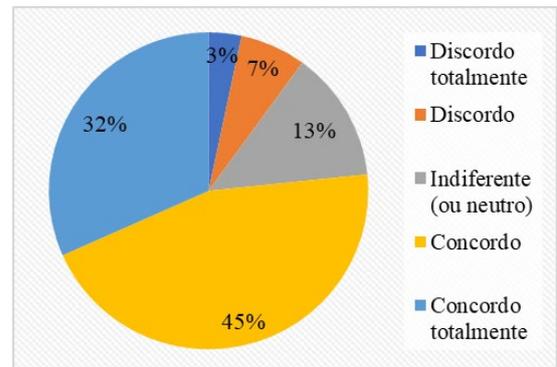
Os Gráficos 27 e 28 referem-se a questão do tempo nas organizações com relação a disponibilidades dos profissionais.

Gráfico 27 - No meu dia-a-dia tenho tempo e oportunidade de compartilhar conhecimentos com os meus colegas.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 28 - Sinto que no meu trabalho o tempo passa rápido.

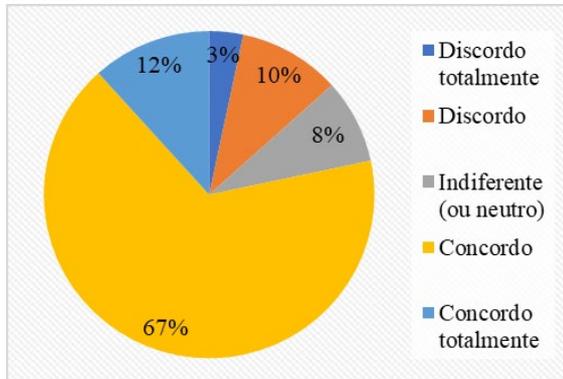


Fonte: Elaborado pelas autoras.

O Gráfico 27 mostra que o colaborador não identifica no seu dia-a-dia se há tempo e oportunidade para compartilhar conhecimento com os colegas. Já o Gráfico 28, apresenta que em virtude da dinâmica do dia-a-dia, os profissionais não veem o tempo passar quando estão trabalhando, e isso, pode ser um impeditivo para que haja criação e compartilhamento no ambiente organizacional.

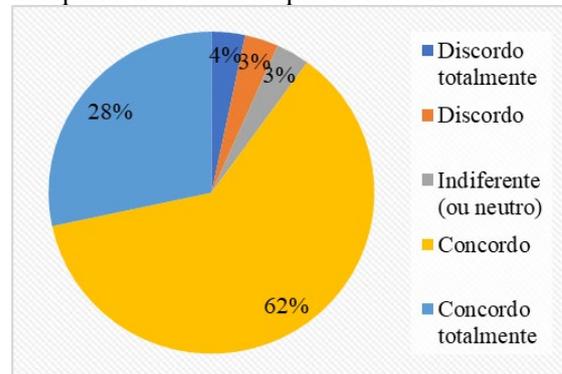
Os Gráficos 29, 30 e 31 buscam mostrar se o fluxo de comunicação é feito de forma clara. Os Gráficos 29 e 30 mostram que os profissionais compartilham seus conhecimentos com clareza e, que compartilham conhecimentos no ambiente organizacional, independente da diferença de setores. Já o Gráfico 31, requer uma atenção em virtude de uma mescla de profissionais que discordam e discordam totalmente que compartilham seus conhecimentos com seus colegas de trabalho com os que não concordam, deixando uma porcentagem de 13% para os que são indiferentes ou ficaram neutros nessa afirmativa.

Gráfico 29 - A minha equipe de trabalho compartilha os conhecimentos que possuem de forma clara e concisa.



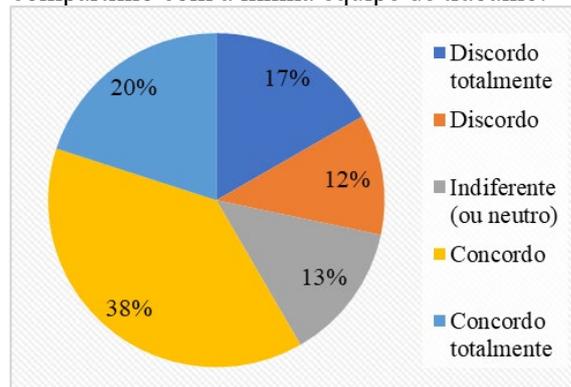
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 30 - Os conhecimentos que possuo, compartilho com os meus colegas de trabalho independente do setor que eles atuam.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

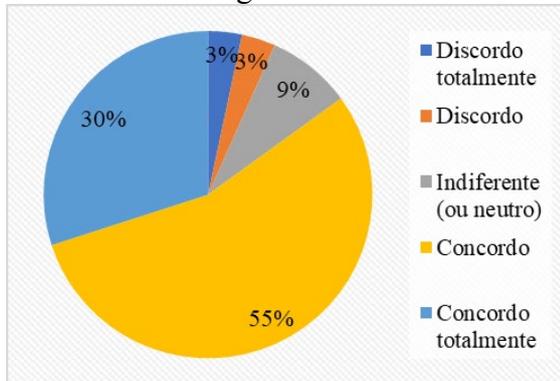
Gráfico 31 - Os conhecimentos que possuo, compartilho com a minha equipe de trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

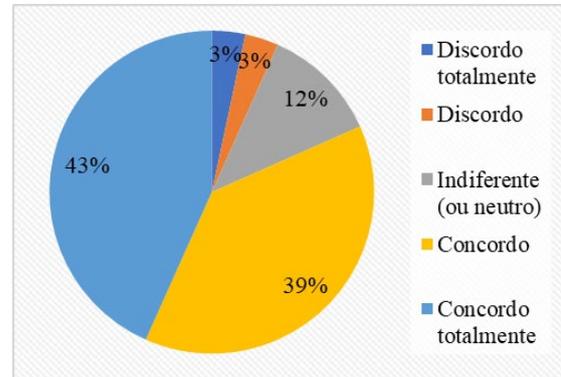
Os Gráficos 32, 33 e 34 mostram a questão de confiança nas organizações. Se o colaborador possui confiança em compartilhar seus conhecimento e informações com seus colegas, se ter confiança é um ponto essencial para que ele possa desempenhar suas atividades, e ainda, se possui confiança em sua equipe de trabalho para compartilhar conhecimentos e informações. Ambos os gráficos mostram que no ambiente organizacional das empresas pesquisadas possuem confiança em suas relações para que possam compartilhar conhecimentos.

Gráfico 32 - Tenho confiança em compartilhar conhecimentos e informações com os meus colegas de trabalho.



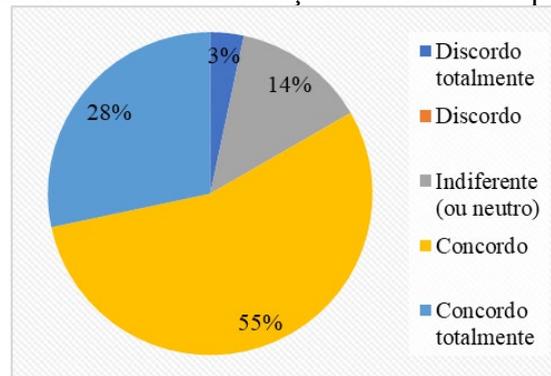
Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 33 - A confiança é um ponto primordial no meu trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Gráfico 34 - Tenho segurança em compartilhar conhecimentos e informações com minha equipe.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

A busca do compartilhamento do conhecimento nas organizações passa a ser imprescindível atualmente, e para isso, se faz necessário uma gestão autorrenovadora baseada no empreendedorismo e na inovação, onde o conhecimento torna-se essencial nesse processo para maior eficácia na busca de novas oportunidades e inovação para o sucesso.

CONCLUSÕES

Nessa pesquisa buscou-se verificar a contribuição de uma gestão empreendedora para o compartilhamento do conhecimento nas organizações, evidenciando que para que haja um ambiente favorável ao compartilhamento do conhecimento, é essencial um modelo de gestão autorrenovador, permitindo que seus profissionais atuem de forma empreendedora, com maior eficácia na busca de novas oportunidades, inovação e vantagem competitiva, permitindo um olhar diferenciado em sua forma de gestão para que possam galgar novas perspectivas de atuação, promovendo, assim, vantagem competitiva e um maior desenvolvimento socioeconômico.

Uma gestão que preocupada com o conhecimento existente em seu ambiente de trabalho, latente, que precisa ser criado e compartilhado entre os profissionais para que se desenvolvam individualmente e coletivamente, ampliando horizontes de ação, permitindo um olhar distinto em busca de novas perspectivas na promoção de maior competitividade e desenvolvimento socioeconômico.

REFERÊNCIAS

CARNEIRO, J. G. S. P. A gestão empreendedora como fator de sucesso nas organizações empresariais. **Administradores.com**, Fortaleza, 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/producao-academica/a-gestao-empreendedora-como-fator-de-sucesso-nas-organizacoes-empresariais/2140/>>. Acesso em: 2 set. 2014.

COSTA, A. M. da; BARROS, D. F.; CARVALHO, J. L. F. A dimensão histórica dos discursos acerca do empreendedor e do empreendedorismo. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 2, p. 179-197, mar./abr. 2011.

LEMOS, B. N. **Fatores relevantes de sucesso à transferência do conhecimento tácito: evidências empírico-exploratórias em uma empresa petrolífera brasileira**. 2008. 128 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

LIN, H. F. Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions. **Journal of Information Science**, v. 33, n. 2, p. 135–149, 2007.

LIN, H. F.; LEE, H. S.; WANG, D. W. Evaluation of factors influencing knowledge sharing based on a fuzzy AHP approach. **Journal of Information Science**, v. 35, n. 1, p. 25-44, 2009.

PEREIRA, S. M. **A formação do empreendedor**. 2001. 181f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

WILLERDING, I. A. V. **Arquétipo para o compartilhamento do conhecimento à luz da estética organizacional e da gestão empreendedora**. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

WILLERDING, I. A. V.; AMARAL, R. R.; LAPOLLI, E. M. Gestão empreendedora como fonte de vantagem competitiva: um olhar sobre o Grupo SCC. **SUCEG - Seminário de Universidade Corporativa e Escolas de Governo**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 344-362, dec. 2017. ISSN 2594-7958. Disponível em: <http://anais.suceg.ufsc.br/index.php/suceg/article/view/18>. Acesso em: 22 mai. 2020.

WILLERDING, I. A. V.; PRADO, M. L.; LAPOLLI, E. M. A trilogy of entrepreneurship: performance, capacity and competence as a factor of success for micro and small enterprises. **Revista IEEE América Latina**, v. 10, p. 2017-2024, 2012.