

COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DE MULHERES: ESTUDO DE CASO EM TREINAMENTO DE EMPREENDEDORISMO COMO EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

WOMEN'S ENTREPRENEURIAL COMPETENCES: A CASE STUDY OF A CONTINUING EDUCATION PROGRAM IN ENTREPRENEURSHIP

Aline Lubina*
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3089-8096>

Bruna de Oliveira Galvão**
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9901-8515>

Giovanna de Oliveira***
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0131-8048>

Gislaine Aparecida Kszan****
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6212-682X>

Jaqueline Marla Taiok*****
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2417-8025>

Carlos Alberto Marçal Gonzaga*****
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8446-6112>

Edson Roberto Macohon*****
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0278-2902>

RESUMO:

Este artigo apresenta o resultado de uma pesquisa realizada com o objetivo de identificar as competências empreendedoras predominantes entre as mulheres participantes dos cursos de capacitação em empreendedorismo, ofertados pelo Programa Bom Negócio Paraná (PBNP). Na definição da pesquisa, foram consideradas as turmas de 2017 e 2018, formadas nos municípios da Região Sudeste do Estado do Paraná. A pesquisa teve abordagem quantitativa, cujos dados foram obtidos a partir de formulários preenchidos por uma amostra de 28% do universo da pesquisa. A mensuração dos dados foi realizada pela perspectiva descritiva e de correspondência múltipla. Os resultados da pesquisa apontam que "comprometimento" e "atitude pela busca de oportunidades" são as competências preponderantes no perfil das mulheres empreendedoras participantes deste estudo; e, ainda, são consistentes com os obtidos por outros pesquisadores, em condições e locais diversos, sugerindo um padrão feminino de competência empreendedora, em seu protagonismo no seio das sociedades contemporâneas.

Palavras chave: Empreendedorismo; Competências empreendedoras; Protagonismo feminino; Extensão universitária.

ABSTRACT:

This article presents the results of a survey conducted to identify the predominant entrepreneurial competences among women participating in the entrepreneurship training courses offered by the Good Business Parana Program (PBNP). When designing the study, the classes 2017 and 2018 that concluded the course in the municipalities of the Southeastern region of Parana were considered. The research had a quantitative approach, and the data were obtained from forms filled online by a sample of 28% of the students enrolled in those courses. The data were measured from a descriptive perspective and by multiple correspondence analysis. The survey results showed that "commitment", and "attitude when looking for opportunities" are the preponderant skills in the profile of the female entrepreneurs participating in this study. The results of this research are consistent with results obtained by other researchers in different places and conditions, which suggests a female pattern of entrepreneurial competence, in their leading role within contemporary societies.

Keywords: Entrepreneurship; Entrepreneurial competences; Female protagonism; Continuing education.

* Especialização. Universidade Positivo (UP), Curitiba - PR, Brasil. E-mail: alinelubina@hotmail.com

** Graduação. Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Irati - PR, Brasil. E-mail: bruunagalvao@gmail.com

*** Aluna de Graduação da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Irati - PR, Brasil. E-mail: giovanna.olv@hotmail.com

**** Graduação. Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Irati - PR, Brasil. E-mail: gisakszan@hotmail.com

***** Graduação. Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), Irati - PR, Brasil. E-mail: jaquelinemarlataiok@outlook.com

***** Professor da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO) - Irati - PR, Brasil. E-mail: gonzaga@unicentro.br

***** Professor da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO) - Irati - PR, Brasil. E-mail: ermacohon@unicentro.br

Introdução

As atividades produtivas são impulsionadas por meio das atitudes empreendedoras para a criação de novos empreendimentos e para a ampliação do campo de atuação de uma organização (NATIVIDADE, 2009). Empreender implica, necessariamente, predisposição para a inovação, identificação das oportunidades nos processos de transformação da sociedade, mensuração sistemática do desempenho e estruturação adequada do empreendimento para obter os resultados desejados (DRUCKER, 2016). Por isso, o empreendedor precisa trabalhar disciplinadamente, assumir seu empreendimento como um dever e buscar constante melhoria da prática administrativa.

A dinâmica da era digital criou um ambiente de trocas aceleradas de informação e mudanças constantes nas relações de mercado, nas quais predominam a incerteza e a volatilidade. O fenômeno social da competitividade globalizada condiciona e molda os comportamentos dos indivíduos em suas relações sociais e institucionais. As oportunidades de mercado surgem a partir de circunstâncias conjunturais, as quais requerem competências técnicas e comportamentais dos indivíduos, para lidar com eventos assíncronos das novas situações. Assim, o surgimento de novas oportunidades impõe dificuldades adaptativas aos indivíduos moldados pela antiga realidade e aos empreendimentos da nova economia (PRADO; BULGACOV, 2009).

O empreendedorismo fomenta a economia, a competitividade, a inovação, a geração de empregos e o desenvolvimento social (MARTINHO, 2012). No entanto, os indivíduos com baixo nível de qualificação profissional incorrem em elevados riscos de investimento, porque o empreendedorismo requer a competência de saber transferir recursos econômicos de um setor com baixa produtividade para um setor com produtividade elevada e maiores retornos (DRUCKER, 2016). O ato de empreender envolve, instintivamente, o estudo do comportamento, das atitudes e das condições ambientais na identificação de oportunidades. Assim, o ensino do empreendedorismo precisa abranger a formação de atitudes e o desenvolvimento de técnicas de controle e planejamento (PREVIDELLI; SELA, 2006).

No contexto do empreendedorismo feminino esta realidade é ainda mais marcante. A histórica dominação social dos homens sobre as mulheres constituiu-se, para elas, num fator limitador para acesso aos principais canais que promovem a capacitação profissional. A mudança dessa realidade vem se processando de forma gradual, mas lenta, verificando-se uma participação ainda módica de mulheres ocupando cargos de liderança e direção empresarial (GEM, 2017; SANCHES et al., 2013). Para acelerar a mudança, o desenvolvimento de competências empreendedoras do público feminino é vital para a maior inserção das mulheres como protagonistas no mundo dos negócios.

A presença feminina no âmbito organizacional se destaca pela energia produtiva e pela capacidade criativa necessárias à iniciativa empreendedora. A participação crescente de mulheres na criação de novos empreendimentos tem atuado como parâmetro de equivalência social. Tal atitude permite que elas assumam posições relevantes nas transações do mercado e recebam reconhecimento como personagens ativas no crescimento econômico.

Drucker (2016) afirma que o aumento de eficácia dos empreendedores não pode ser explicado como um evento econômico, mas provavelmente como resultado de mudanças de valores, percepções e atitudes, que podem estar ligadas ao processo de educação.

As competências são justamente conceituadas como as características pessoais decorrentes das atitudes, habilidades e conhecimentos, que capacitam um indivíduo a prover um desempenho diferencial em incumbências peculiares (RABAGLIO, 2010). Portanto, a aquisição das competências relevantes pressupõe o potencial de aprendizagem, transferência de conhecimento, criatividade, adaptação e proatividade para enfrentar adversidades (PRADO; BULGACOV, 2009).

No Paraná, o governo do Estado executou uma iniciativa imbuída de disseminar o conhecimento científico sobre o gerenciamento das atividades geradoras do conhecimento empresarial empreendedor, com a experimentação de novas metodologias e procedimentos capazes de suscitar um cenário de novos saberes e inovação. Trata-se da institucionalização do Programa Bom Negócio Paraná (PBNP).

Tal Programa é parte de um conjunto de iniciativas governamentais reunidas sob a denominação Universidade sem Fronteiras (UsF), que foi instituído pela Lei Estadual 16.643/2010. O objetivo do UsF consiste em fomentar a disseminação dos conhecimentos produzidos pelas Instituições de Ensino Superior do Estado do Paraná, por meio de projetos de extensão universitária, executados em municípios que apresentam baixo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e nos bolsões de pobreza localizados nas periferias nas maiores cidades paranaenses. Trata-se de uma política pública que visa contribuir para o fortalecimento e a modernização do sistema produtivo estadual, melhorando a qualidade de vida da população atendida (PARANÁ, 2010).

Nesses cursos, as competências empreendedoras são desenvolvidas a partir de conteúdos voltados à gestão empresarial, que objetivam esclarecer os participantes sobre as habilidades necessárias para a expansão e sobrevivência de seus empreendimentos, considerando suas experiências como empresários. Tendo em vista essa realidade, a pesquisa cujos resultados são apresentados neste artigo partiu de um questionamento sobre quais competências empreendedoras são predominantes para as mulheres participantes dos cursos de capacitação em empreendedorismo, realizados como atividade de extensão universitária, no âmbito do PBNP.

O objetivo foi analisar as competências empreendedoras das mulheres participantes do PBNP. Para isso, foram consideradas as participantes das turmas organizadas pela equipe da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), *Campus Irati*, que atua em 18 municípios do sudeste paranaense, onde ocorrem índices municipais de IDH entre os mais baixos do Brasil. O período da pesquisa considerou as turmas de 2017 e 2018, quando houve a participação de 250 mulheres, que consistiram em 56,2% do total de participantes (55,5% em 2017 e 56,9% em 2018). Destas, 70 preencheram o formulário online, representando uma amostra, por conveniência, de 28%.

Sob o aspecto metodológico, a literatura norteadora para a consecução desta pesquisa foi o estudo de Lenzi (2008), no qual são destacadas as principais competências empreendedoras dos indivíduos que atuam em empresas dos setores mecânico, metalúrgico e material elétrico/comunicação. O instrumento de pesquisa de Lenzi (2008) foi adaptado a partir de uma concepção de inovação, criatividade, oportunidades e iniciativa, avaliação de riscos, objetivos, planejamento e metas, persuasão, independência, comprometimento, persistência, busca de informações e dedicação pessoal.

As investigações acerca da perspectiva do empreendedorismo feminino são globalmente discutidas na literatura. Como exemplos, Alvarez e Nogueira (2017), que analisaram a influência de fatores ambientais formais e informais na atitude empreendedora das mulheres espanholas. Por sua vez, Vergara, Townsend e Sepúlveda (2012) destacaram que o principal fator que leva ao desenvolvimento de competências empreendedoras é o anseio de uma melhor situação econômica familiar. De outro modo, Gundry, Miriam e Posig (2002) relacionaram aspectos organizacionais e culturais que influenciam o comportamento empreendedor.

Os resultados mostram consistência com outras pesquisas sobre o tema, apontando uma tendência de busca feminina pelo protagonismo nas iniciativas empresariais. Nas considerações finais, apontamos algumas limitações da presente pesquisa e inferimos considerações sobre o crescimento quantitativo de mulheres que assumem a iniciativa e o risco de tornarem-se empreendedoras.

Referencial teórico

Competências empreendedoras

As iniciativas empreendedoras surgem a partir de necessidades e oportunidades circunstanciadas aos indivíduos. A busca por formas alternativas de geração de renda caracteriza as necessidades e a inserção no mercado de trabalho se dá por meio de oportunidades concebidas e ensejadas (GEM, 2017).

As competências empreendedoras estão associadas à forma de integração em saber e agir, se comportar, absorver múltiplos conhecimentos, empregar recursos com responsabilidade e visão estratégica na agregação de valor das organizações (FLEURY; FLEURY, 2001).

Ainda para Fleury e Fleury (2001), o conceito de competências empreendedoras está voltado à capacidade do ser humano de adquirir conhecimentos, desenvolver habilidades e ter atitudes que justifiquem desempenhos. A personalidade e a inteligência de cada indivíduo são tratadas para avaliar o nível de competência, por meio da aplicação eficaz de recursos no âmbito empresarial, assim como a capacidade de se inter-relacionar ao ambiente.

As competências empreendedoras são descritas por diversos autores, conforme apresentado no Quadro 1:

Quadro 1 - Principais competências empreendedoras.

Autor	Principais Competências Empreendedoras
Schumpeter (1982)	Inovação, iniciativa, sonho, criatividade, energia, realização pessoal, poder, mudança.
Drucker (2016)	Inovação, iniciativa.
Filion (1991, 1993, 1999)	Visão, imaginação, oportunidade, objetivos.
Cooley (1990)	Dedicação pessoal, planejamento e metas, persuasão, independência, comprometimento, iniciativa.
Spencer e Spencer (1993)	Realização, planejamento, persuasão, autoconfiança, persistência, oportunidades, riscos, qualidade, comprometimento, informações, metas.

Fonte: Adaptado de Lenzi (2008).

Schumpeter (1982) ressalta que a inovação empreendedora incentiva a competitividade em busca do crescimento empresarial, por meio de avanços tecnológicos, implementação de novos produtos e produção eficiente. Assim, o empreendedor torna-se o responsável pela mudança econômica mediante a transformação de hábitos tradicionais dos consumidores.

Drucker (2016) refere-se à inovação e iniciativa como fatores primordiais para a geração de riquezas. A identificação de oportunidades para a criação de algo ainda inexplorado também se caracteriza como inovação. De outro modo, a transformação de oportunidades por meio de iniciativas resulta em recursos de valor econômico. Os indivíduos caracterizados como empreendedores sempre estão inconformados com a realidade, são críticos, buscam aprimorar e transformar algo existente. Estas combinações, repercutidas a partir do espírito empreendedor, podem gerar resultados materiais às organizações, ou seja, maior lucratividade.

Para Filion (1999), a visão empreendedora se dá por meio de processos de aprendizagem contínuos. O alto nível de conhecimento do ramo de atuação é primordial para a concepção dos objetivos da organização. Para tanto, os empreen-

dedores, além de visualizarem situações rotineiras da organização a partir do seu conhecimento pragmático, precisam definir um planejamento para alcançar os objetivos correspondentes às oportunidades de mercado.

Os comportamentos que norteiam a exigência de qualidade e eficiência estão relacionados à maneira de realização das tarefas. As atitudes relacionadas a essa competência empreendedora referem-se: (a) Melhor caminho para a execução, sendo ele o mais rápido e barato; (b) Ação de conduzir tarefas que excedam o padrão de qualidade e satisfação; (c) Desenvolvimento e utilização de procedimentos que atendam o padrão de qualidade esperado e também que assegurem o tempo estimado para a finalização (COOLEY, 1990).

A persistência é definida por Cooley (1990) como a ação do indivíduo sobre um obstáculo, de forma repetida ou com a mudança de estratégia de enfrentamento e superação. A persistência incorre na responsabilidade pessoal para o atingimento de metas e objetivos. As características de competências relacionadas ao comprometimento se reportam quando não há mensuração de esforços ou sacrifícios pessoais para alcançar um objetivo.

Para o êxito no desenvolvimento de uma atividade objetivando alcançar suas metas, é necessário realizar uma cautelosa busca de informações para estabelecer, fundamentar e executar estratégias com objetivos claros e definidos (MCCLELLAND, 1961).

A Competência Planejamento e Metas ocorre quando há a determinação de objetivos a cada indivíduo, que, independentemente de curto ou longo prazo, devem ser claros, específicos e mensuráveis. Os significados pessoais são considerados desafios do crescimento intrínseco ao sujeito (COOLEY, 1990).

A organização de tarefas, definição de prazos, revisão de planos e decisões tomadas com base em registros financeiros são características que norteiam a competência Planejamento e Monitoramento Sistemático (DRUCKER, 2016).

A Persuasão e Rede de Contatos se caracterizam na intenção de influenciar pessoas ao redor. No ambiente organizacional, é a forma de agir para o desenvolvimento das relações comerciais com o objetivo de lucro (COOLEY, 1990).

A Independência e Autoconfiança são competências empreendedoras apresentadas em indivíduos capazes de desenvolver uma autonomia e controle em relação às normas. A visão positiva contínua, mesmo diante de situações adversas, representa confiança no enfrentamento dos desafios do negócio (SCHUMPETER, 1982).

O contexto das competências empreendedoras do público feminino é marcado pela complexidade e mudança no estilo de vida. No entanto, a capacitação e experiência profissional podem promover um ambiente favorável ao empreendedorismo. O comportamento e a motivação para buscar novos conhecimentos ensejam a atitude proativa (SEBRAE, 2017). No que concerne ao público feminino, as competências empreendedoras se diferenciam, principalmente, no aspecto de enfrentamento de adversidades, no âmbito social, cultural e de gênero.

Empreendedorismo Feminino

A inclusão das mulheres no mercado é um processo gradativo a partir do acúmulo de esforços dos mais variados segmentos da sociedade que tem alcançado resultados significativos. Ferreira e Carrijo (2017) afirmam que a Revolução Francesa foi um evento impulsionador à inserção da mulher no mercado de trabalho.

Outro marco histórico deste contexto foi a Revolução Industrial, que estimulou a demanda de mão de obra feminina nas fábricas, bem como a ocorrência das duas Guerras Mundiais, que tornaram as mulheres responsáveis por cargos que anteriormente eram ocupados pelos homens (FERREIRA; CARRIJO, 2017).

Diante das mudanças no pensamento social, a mulher passa a assumir tarefas que diferem do tradicional. Outrora, as mulheres eram consideradas menos capazes para o trabalho que os homens, executavam tarefas relacionadas somente ao ambiente familiar e doméstico. A Revolução Industrial modificou esse cenário, de modo que as fábricas empregaram número considerável de mulheres para atuar no âmbito fabril. Contudo, apesar de exercerem as mesmas funções, a jornada de trabalho e o salário eram desiguais em relação aos homens (AMORIM; BATISTA, 2012).

As duas grandes Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945) foram outro fator importante na inserção da mulher ao mercado de trabalho. Mestre (2004) aponta que este episódio da humanidade impôs às organizações a contratação de mulheres para atuar em setores com dificuldade de contratação de mão de obra. Estes cargos eram somente ocupados por homens, que naquele momento estavam no campo de batalha. Esta realidade se acentuou após este período, muitos homens foram mortos ou feridos, deixando-os incapacitados de trabalhar nas organizações.

Com o passar dos anos após a Revolução Industrial, iniciou-se um período de reivindicações sobre direitos trabalhistas, igualdade de jornada de trabalho, etc. A crescente industrialização empregou um grande número de mulheres, que acabaram absorvendo duas jornadas de trabalho: a responsabilidade da organização familiar e os novos postos de trabalho nas organizações.

No Brasil, na década de 1980, as mulheres conquistaram maior visibilidade no mercado de trabalho, ocorrendo o surgimento da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, da Central Única Dos Trabalhadores (CUT). A Constituição Federal de 1988 também contribuiu à mulher na conquista de igualdade jurídica, sendo considerada tão capacitada quanto o homem (AMORIM; BATISTA, 2012).

Esses fatores repercutiram para a inserção das mulheres no contexto dos negócios, participantes ativas no ramo empreendedor, se destacando como principal fonte de renda familiar e geração de empregos (GONÇALVES; PORTELA; VENDRAMETTO, 2016). Apesar disso, ainda existem eventos conflitantes no trabalho desenvolvido pelas mulheres em seu âmbito doméstico e empresarial (ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM, 2014).

O interesse do público feminino em adquirir conhecimentos acerca da atividade empreendedora tem se tornado essencial para a inserção consolidada no mundo dos negócios. Em geral, as mulheres são mais cuidadosas, demonstram mais cautela ao tomar decisões, buscam adquirir mais informações antes de colocar seus planos em ação e demonstram comprometimento e competência no âmbito de seus trabalhos (BRANCALIONE; WERLANG, 2015).

Estudos referentes ao empreendedorismo feminino apontam os motivos que levam a mulher a empreender. São eles: o desejo de realização e independência, a percepção de oportunidade de mercado, a dificuldade de ascensão na carreira profissional, a necessidade de sobrevivência ou uma maneira de conciliar trabalho e família (MACHADO et al., 2003).

Machado (1999) identificou, quanto ao perfil da mulher empreendedora, maior ênfase na qualidade, posicionamento favorável ao envolvimento da família na organização e tendência de abrir mais vagas de empregos. O estilo feminino de gerenciar e sua sensibilidade, juntamente com a dedicação intensa ao trabalho, contribuem para a sobrevivência de empresas geridas por mulheres.

Dessa forma, as mulheres têm manifestado características que no passado estavam relacionadas exclusivamente ao universo masculino, como competitividade, liderança, ambição, capacidade de assumir riscos e aceitação de mudanças. Um pensamento analítico e objetivo, independência e autoconfiança complementam este perfil, o qual é bastante ensinado pelas organizações (AMORIM; BATISTA, 2012).

Ainda, são capazes de executar várias atividades ao mesmo tempo e lidar com diferentes responsabilidades que envolvem o lar, trabalho e a família. Segundo Villas Boas (2010, p.51), “existem importantes diferenças entre os estilos de empreender masculino e feminino. As mulheres têm uma ótima capacidade de persuasão e se preocupam com clientes e fornecedores, o que contribui para o progresso da empresa”.

No entanto, há um desafio imposto às mulheres no que diz respeito à busca pelo equilíbrio entre os aspectos pessoais, familiares e profissionais. Tal equilíbrio gera impacto na percepção que esta dupla jornada pode beneficiar mutuamente, a renda familiar é incrementada substancialmente e os direitos de liberdade da mulher são consideravelmente colocados em prática (JONATHAN, 2011).

Metodologia

A pesquisa foi executada em três etapas. Na primeira etapa, foi realizado um levantamento de referências bibliográficas relevantes na área de estudo, abordando o tema empreendedorismo, com foco nos atores sociais femininos. Na segunda etapa, foi elaborado um questionário para pesquisa survey, a fim de correlacionar características pessoais com competências empreendedoras identificadas na literatura. Na terceira etapa, foram tabulados e analisados os dados, com a utilização do software estatístico “SPSS”.

O critério de elegibilidade das referências bibliográficas baseou-se na compreensibilidade da argumentação, aplicabilidade ao estudo de campo e relevância científica. Assim, a fundamentação teórica foi consolidada com estudos que proporcionaram a identificação das variáveis a serem mensuradas para caracterizar e compreender a identificação das competências empreendedoras no universo das mulheres que atenderam aos cursos de capacitação em empreendedorismo do Programa Bom Negócio Paraná, no período 2017-2018.

Este estudo se caracteriza como descritivo. Segundo Triviños (1987), essa tipologia objetiva apresentar e esquadrihar os fatos e fenômenos da realidade estudada. O método descritivo se completa com a junção da síntese dos estudos bibliográficos aos resultados tabulados da pesquisa de campo. Assim, com base em um conjunto de informações sobre o objeto da pesquisa, o investigador tem condições de realizar suas análises, conjecturar, extrair conclusões e identificar as potencialidades para pesquisas futuras.

A pesquisa teve abordagem quantitativa, caracterizada como survey. Para Fonseca (2002), a pesquisa quantitativa norteia-se na objetividade com base na análise de dados brutos coletados. Os resultados podem ser mensuráveis e são tomados como uma construção real para a compreensão do objeto da pesquisa.

O instrumento para a obtenção dos dados foi um formulário, composto por 42 questões de múltiplas alternativas objetivas, elaboradas de modo a compor os resultados no formato de escalas de Likert. O questionário utilizado foi adaptado de Lenzi (2008). A primeira parte, composta de 10 perguntas, versou sobre as características pessoais das respondentes: faixa etária; escolaridade; estado civil; entre outras. A segunda parte, composta de 32 perguntas, objetivou identificar as competências empreendedoras mais valoradas e praticadas por elas: busca de oportunidade e iniciativa; correr riscos calculados; exigência de qualidade e eficiência; persistência; comprometimento; busca de informações; estabelecimento de metas; planejamento e monitoramento sistemático; persuasão e rede de contatos; independência e autoconfiança.

O instrumento de pesquisa foi concebido com base na ideia de que as competências são reconhecidas a partir dos comportamentos manifestados em situações de tomada de decisões individuais. Os comportamentos, por externarem conhecimentos, habilidades e

atitudes visando resultados, expressam suas respectivas competências (FLEURY, 2002). No preenchimento do formulário de pesquisa, as respondentes classificaram as competências em uma escala que varia do nunca (ausência) até o sempre (presença integral).

A disponibilização do instrumento de pesquisa aos participantes e o retorno dos formulários preenchidos foram realizados por meio da interface digital da plataforma Google doc. O primeiro contato com as respondentes foi realizado de forma individualizada, por meio do aplicativo informacional WhatsApp. Em seguida, ocorreu o envio do link do instrumento da pesquisa. Para aquelas que ainda não haviam respondido, houve um reforço direcionado de solicitação para participação do survey.

O universo desta pesquisa foi formado por 250 mulheres, que concluíram o curso de capacitação em empreendedorismo, do Programa Bom Negócio Paraná, executado pela Universidade Estadual do Centro-Oeste, *Campus* Irati, na região sudeste do Estado, durante o período 2017 e 2018. A amostra coletada, composta por 70 respondentes, corresponde a 28% do universo populacional da pesquisa.

Para a tabulação e interpretação dos dados coletados, foi utilizada a técnica estatística de análise de correspondência, a qual consiste na análise de dados categóricos que contêm um grande número de variáveis. É recomendada em estudos populacionais, de modo que a técnica aplicada não possibilite interferência direta na dedução dos resultados (LEBART; FÉNELON, 1982). Os dados amostrais foram tabulados e analisados com a utilização do software estatístico “SPSS”.

Neste estudo, a análise de correspondência se deu a partir das variáveis relacionadas na primeira parte do formulário: faixa etária, escolaridade e estado civil. As competências empreendedoras foram relacionadas a tais variáveis de pesquisa. A exposição dos gráficos na análise dos resultados teve como critério as correspondências de maior significância ao objetivo proposto nesta investigação.

Análise dos Resultados

Os resultados desta pesquisa são apresentados a partir da estatística descritiva das questões referentes às competências empreendedoras, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Análise descritiva das competências empreendedoras.

Questões	Média	Moda	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
Busca de oportunidades e iniciativa	3,42	3,00	1,00	5,00	1,02
Correr riscos calculados	3,70	3,67	1,00	5,00	0,93
Exigência de qualidade e eficiência	3,95	4,00	1,00	5,00	0,76
Persistência	4,40	5,00	2,33	5,00	0,73
Comprometimento	4,55	4,67	2,33	5,00	0,56
Busca de informações	4,02	4,00	2,00	5,00	0,67
Estabelecimento de metas	3,90	3,67	1,00	5,00	0,80
Planejamento e monitoramento sistemáticos	4,08	5,00	2,00	5,00	0,77
Persuasão e rede de contatos	3,95	4,00	1,00	5,00	0,86
Independência e autoconfiança	4,23	5,00	1,67	5,00	0,72

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Com base nos dados da Tabela 1, a “Busca de Oportunidade e Iniciativa” apresentou maior grau de dispersão, 1,02 de desvio padrão. O “Comprometimento” teve um conjunto de respostas com maior uniformidade, 0,56 de desvio padrão.

A maior média apresentada foi 4,55 e refere-se ao “Comprometimento”. De outro modo, a “Busca de Oportunidade e Iniciativa” teve a menor média: 3,42.

Nos requisitos referentes ao mínimo e máximo, nota-se que as competências “Persistência”, “Comprometimento”, “Busca de Informações”, “Planejamento e Monitoramento Sistemático” obtiveram um intervalo menor dentre os dados agrupados, 2,00 a 2,33 em relação ao grau máximo de 5,00. Ou seja, estas competências não obtiveram respostas intituladas como “Nunca”.

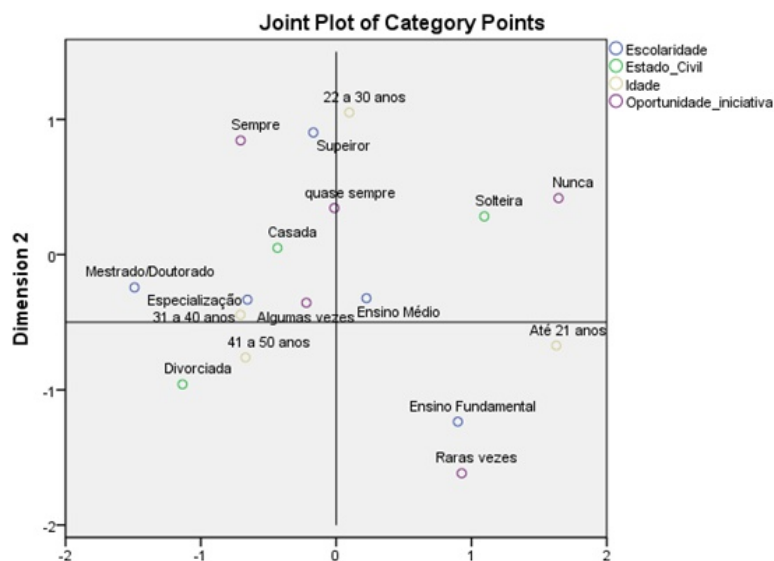
As competências “Persistência”, “Planejamento e Monitoramento Sistemático” e “Independência e Autoconfiança” auferiram respostas de nível 5, ou seja, “Sempre”. Cooley (1990) propõe que esta competência demonstra que geralmente as mulheres manifestam responsabilidade pessoal, organização e divisão de tarefas com prazos definidos, assim como autonomia e controle diante dos desafios do seu próprio negócio.

A competência “Busca de Oportunidades e Iniciativa” é, de acordo com Cooley (1990), atrelada ao fato de o indivíduo realizar tarefas antes de ser solicitado ou pressionado por alguma situação. Assim como beneficia-se de cenários incomuns, vislumbra-se oportunidades para criação de negócios, ou, então, a expansão do mix de produtos e serviços.

O Gráfico 1 apresenta a análise de correspondência das variáveis de pesquisa escolaridade, estado civil e faixa etária com a competência empreendedora Busca de Oportunidade e Iniciativa. A interpretação do Gráfico 1 esclarece que a competência “Busca de Oportunidade” e “Iniciativa” tem maior correspondência com as mulheres de faixa etária entre 22 e 30 anos, curso superior completo e preponderantemente casadas. Em mulheres que administram um negócio familiar, a busca pela realização pessoal e sonhos estão atrelados ao crescimento profissional e empresarial, satisfazendo-os por meio de dedicação, perseverança e planejamento (GRZYBOVSKI; BOSCARIN; MIGOTT, 2002).

Apesar dos esforços das mulheres em demonstrar seu valor e capacidade empreendedora, ainda existem preconceitos. Por questões de gênero, são consideradas inaptas a posições privilegiadas nas organizações, há desconfianças no mercado de trabalho quanto à sua disponibilidade de tempo (GRZYBOVSKI; BOSCARIN; MIGOTT, 2002).

Gráfico 1 - Busca de Oportunidades e iniciativa.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quanto à competência empreendedora “Correr Riscos Calculados”, a maior frequência de respostas foi de mulheres que são casadas, com idade entre 31 e 40 anos, e grau de escolaridade em nível de especialização. A competência “Exigência de Qualidade

e Eficiência” foi frequente entre as mulheres que estão na faixa etária entre 41 e 50 anos, casadas, com instrução de ensino superior. A competência “Persistência se sobressai entre as mulheres da faixa etária entre 22 e 30 anos, que concluíram o ensino superior.

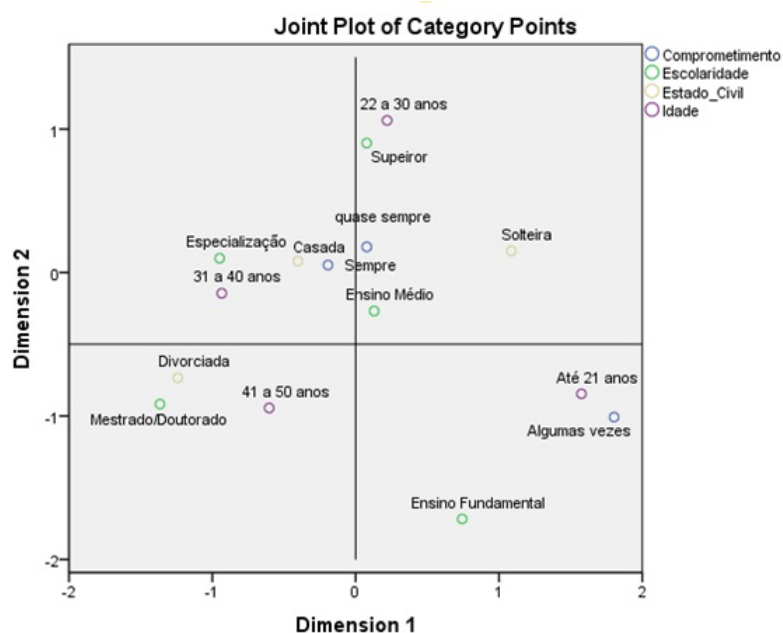
Estes resultados corroboram o estudo de Gouvêa, Silveira e Machado (2013), no qual se evidenciou que 28,5% das mulheres de faixa etária entre 41 a 60 empreendem por iniciativa própria. Complementarmente, 71,5% das participantes da pesquisa implementaram algum tipo de negócio, condicionadas por diversas circunstâncias, incluindo pressões econômicas para subsistência.

A competência empreendedora “Busca por Informações” se manifesta, em sua maioria, nas mulheres com idade até 21 anos, solteiras, e grau de escolaridade do ensino médio. A competência “Estabelecimento de Metas” se destaca entre mulheres casadas, na faixa etária de 31 a 40 anos, com grau de instrução especialização.

Quanto maior é o porte da empresa, maior é a exigência de qualificação das mulheres. Esta afirmação de Grzybovski, Boscarin e Migott (2002) revela que 53,85% das executivas possuem curso superior. Em negócios de menor porte, houve incidência de 19,23% de mulheres com grau de escolaridade ensino fundamental completo.

A competência “Planejamento e Monitoramento Sistemáticos” foi indicada por dois públicos distintos, nas faixas etárias de 22 a 30 anos e de 41 a 50 anos, com grau de instrução ensino superior e especialização, respectivamente. Em ambos os grupos o estado civil é casada. A identificação de oportunidades instigada pela necessidade de sobrevivência corresponde às expectativas financeiras e familiares (GOUVÊA; SILVEIRA; MACHADO, 2013).

Gráfico 2 - Comprometimento.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A análise do Gráfico 2 elucidada que a competência empreendedora “Comprometimento” é característica das mulheres casadas entre 31 e 40 anos. Um fato que se diferenciou das demais competências é o grau de instrução ensino médio. Esta competência foi a que mais teve indicações das alternativas “Quase Sempre” e “Sempre”. Assim, se demonstrou a mais acentuada para o público da pesquisa.

Para a competência “Persuasão e Rede de Contatos”, a alternativa “Nunca” foi a única que ocupou posição periférica, ou seja, demonstrou pouca similaridade com as demais. A competência “Independência e Autoconfiança” destacou-se entre as mulheres com grau de instrução ensino superior, casadas e faixa etária de 22 a 30 anos. Esta realidade revela que o nível de instrução é fundamental para a superação da mulher no mercado de trabalho. O empreendedorismo feminino é uma necessidade, dadas às condições de exploração e opressão estrutural da realidade brasileira.

Considerações finais

Ao apontar o “comprometimento” como a competência preponderante do perfil empreendedor feminino, esta pesquisa alcançou resultado que se coaduna aos resultados do estudo de Grzybovski, Boscarin e Migott (2002). Ao analisar o estilo de gestão de mulheres, no contexto histórico de hegemonia masculina nos cargos de direção organizacional, o empreendedorismo feminino constitui instrumento de enfrentamento aos preconceitos sociais, às resistências familiares, às inseguranças pessoais e ao despreparo profissional.

A pesquisa mostrou, conforme o objetivo proposto, analisar as competências empreendedoras das mulheres participantes do PBNP, que a educação empreendedora, a partir dos cursos de capacitação, repercute o caráter emancipatório do desenvolvimento das competências que engendram o protagonismo feminino na liderança de negócios e de organizações empresariais.

Os resultados desta pesquisa também revelam que as mulheres com menor inclinação a correr riscos de protagonismo empreendedor são, em sua maioria, as solteiras com menos de 21 anos, as divorciadas e as que não ultrapassaram o nível fundamental de escolaridade. Isto, em parte, faz eco ao resultado de survey do GEM (2016), o qual evidencia que é crescente com a idade a busca por mais oportunidades e alternativas de renda para suprirem necessidades próprias e familiares, bem como para a inserção no mercado de trabalho. Supomos que isto se deve a um posicionamento de segurança psicológica conservadora para enfrentar os desafios de manter em equilíbrio os fatores pessoais, familiares e profissionais.

Conforme destaca Lodi (1999), as múltiplas jornadas diárias de trabalho das mulheres, somando-se compromissos profissionais com responsabilidades domésticas, raramente assumidas pelos homens, acarretam a frustração de expectativas da sociedade quanto à disponibilidade para assumir posições de comando nas organizações. Isso pode explicar o porquê de mulheres jovens com pouca escolaridade, que não entraram ainda no mercado de trabalho, ou que se encontram apenas no início de uma carreira, precisarem de tempo para cultivar o desígnio de superação das barreiras da insegurança individual, socialmente produzidas, a fim de competir e correr riscos num universo de atividades e simbolismos dominado pelo machismo.

Como limitação desta pesquisa, constatou-se algo similar ao verificado em estudo conduzido por Lenzi (2008), referente às interpretações de cunho pessoal e subjetivas, por parte da população pesquisada, quanto aos instrumentos de pesquisa utilizados, mesmo que elaborados para mensuração quantitativa. Um exemplo disso, na presente pesquisa, ocorreu com algumas competências que obtiveram indicações preponderantemente periféricas, com viés de maior intensidade para as alternativas “quase sempre” e “sempre”.

Concluimos que as competências empreendedoras de “comprometimento” e de “atitude pela busca de oportunidades”, que se apresentaram preeminentes no contexto desta pesquisa, engendram o simbolismo da busca pelo protagonismo da mulher na sociedade

contemporânea brasileira. As mulheres têm sido agentes de mudanças sociais nas décadas recentes da história, devido a atitudes proativas, reflexivas e críticas às adversidades estruturais conservadoras, que se acentuam no preconceito de gênero das tradições sociais.

Portanto, não é ousado demais afirmar que o empreendedorismo feminino é um fenômeno que materializa este significado de ruptura de um passado submissivo para um futuro com alternativas de autonomia pessoal e social. O comprometimento empreendedor feminino representa a eclosão e a afirmação do seu protagonismo no processo de humanização e sustentabilidade do desenvolvimento socioeconômico global.

Referências

ALPERSTEDT, G. D.; FERREIRA, J. B.; SERAFIM, M. C. Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida. **Revista de Ciências da Administração**, v.16, n.40, p.221-234, 2014.

ÁLVAREZ, C.; NOGUERA, M.; URBANO, D. Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino: un estudio cuantitativo en España. **Economía Industrial**, n.383, p.43-52, 2012.

AMORIM, R. O.; BATISTA, L. E. Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento. **Núcleo de Pesquisa da FINAN**, v.3, n.3, p.1-14, 2012.

BRANCALIONE, D.; WERLANG, N. B. Empreendedorismo feminino: uma análise das competências intraempreendedoras de gestoras de cooperativas catarinenses. **Revista de divulgação científica – Ágora**, v.20, n.1, p.43-63, 2015.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2005.

COOLEY, L. **Entrepreneurship Training and the Strengthening of Entrepreneurial Performance**. Final Report. Contract No. DAN-5314-C-00-3074-00. Washington: USAID, 1990.

DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship)**: prática e princípios. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

FERREIRA, S. R. R.; CARRIJO, M. C. Empreendedorismo feminino no Brasil: uma análise a partir de dados do global entrepreneurship monitor (GEM). **Revista Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v.6, n.6, 2017.

FILION, L. J. O planejamento do seu sistema de aprendizagem empresarial: identifique uma visão e avalie o seu sistema de relações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, 1991.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v.5, Edição Especial, p.183-196, 2001.

FLEURY, M. T. L. A gestão de competência e a estratégia organizacional. In: FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002, p.51-52.

FONSECA, João Jose Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

- GEM (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR). **Empreendedorismo no Brasil**: 2016. Curitiba: IBQP, 2017.
- GONÇALVES, K. L. F.; PORTELA, C. S. P.; VENDRAMETTO, O. Empreendedorismo Feminino: perfil de gestão. **Revista Sodebras**, v.11, n.131, p.281-288, 2016.
- GOUVÊA, A. B. C. T.; SILVEIRA, A.; MACHADO, H. P. V. Mulheres empreendedoras: compreensões do empreendedorismo e do exercício do papel desempenhado por homens e mulheres em organizações. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v.2, n.2, p.32-54, 2013.
- GRZYBOVSKI, D.; BOSCARIN, R.; MIGOTT, A. M. B. Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v.6, n.2, p.185-207, Aug. 2002.
- GUNDRY, L. K.; MIRIAM, B-Y.; POSIG, M. Contemporary perspectives on women's entrepreneurship: A review and strategic recommendations. **Journal of Enterprising Culture**, v. 10, n. 1, p. 67-86, 2002.
- JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. **Psicologia Clínica**, v.23, n.1, 2011.
- LENZI, F. C. **Os empreendedores corporativos nas empresas de grande porte dos setores mecânico, metalúrgico e de material elétrico/comunicação em Santa Catarina**: um estudo da associação entre tipos psicológicos e competências empreendedoras reconhecidas. 2008. Tese (Doutorado em Administração) Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008.
- LODI, J. B. **Fusões e aquisições**: o cenário brasileiro. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- MACHADO, H. P. V. Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 23., 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1999.
- MACHADO, H. P. V.; BARROS, G. V.; PALHANO, D. Y. M. Conhecendo a empreendedora norte-paranaense: Perfil, porte das empresas e dificuldades de gerenciamento. In: ENCONTRO DE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESA - EGEPE, 3., 2003. **Anais...**, p.171-197, 2003.
- MARTINHO, S. I. P. **Empreendedorismo feminino**: motivações, características, e obstáculos das mulheres empreendedoras em Portugal. 2012. Dissertação (Mestrado em Empreendedorismo e Criação de Empresas) Universidade da Beira Interior. Covian, 2012.
- MCCLELLAND, D.C. **The Achievement Society**. Princeton, NJ: D. Van Nostrand, 1961.
- MESTRE, M. B. A. **Mulheres do século XX**: memórias de trajetórias de vida, suas representações (1936-2000). 2004. Tese (Doutorado em História, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes) Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2004.
- NATIVIDADE, D. R. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública**, v.43, n.1, p.231-256, 2009.
- PARANÁ. Lei Estadual nº. 16.643, de 24 de novembro de 2010. Institui o Programa de Extensão “Universidade Sem Fronteiras”, conforme especifica. **Diário Oficial do Estado do Paraná**, nº. 8352, de 29 de Novembro de 2010.

- PARDINI, D. J.; BRANDÃO, M. M.; SOUKI, G. Q. Competências empreendedoras e sistema de relações sociais: a dinâmica dos construtos da decisão de empreendedor dos serviços de fisioterapia. **Revista de negócios**, Blumenau, v.13, n.1, p.28-44, 2008.
- PRADO, K. C. P.; BULGACOV, S. Mudando para seleção por competência: um caso paranaense. **Revista Capital Científico**, v.7, n.1, p.175-186, 2009.
- PREVIDELLI, J. J.; SELA, V. Mr. **Empreendedorismo e educação empreendedora**. Maringá: UNICORPORE, 2006.
- RABAGLIO, M. O. **Avaliação por competência**: ferramenta de remuneração ou de desenvolvimento? Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.
- SANCHES, F. C.; SCHMIDT, C. M.; CIELO, I. D.; KÜHN, M. K. S. Empreendedorismo feminino: um estudo sobre sua representatividade no município de Toledo - Paraná. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, v. 4, n. 2, p.134-150, 2013.
- SEBRAE (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS). **O empreendedorismo e o mercado de trabalho**. Brasília: SEBRAE, 2017 (Série Empreendedores e Empresas).
- SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Abril Cultural, 1982.
- SILVA, M. S.; MAINARDES, E. W.; LASSO, S. V. Características do empreendedorismo feminino no Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, Novo Hamburgo, v.13, n.2, p.150-167, 2016.
- TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.
- VERGARA, M. P. L.; TOWNSEND, P. L.; SEPÚLVEDA, M. P. Influencia de los elementos del modelo EFR® en la actividad empresarial liderada por mujeres: análisis comparativo entre empresas familiares y no familiares. **Cuadernos Latinoamericanos de Administración**, v.8, n.14, p.51-68, 2012.
- VILLAS BOAS, A. **Valor feminino**: desperte a riqueza que há em você. São Paulo: Do autor, 2010.