
ANÁLISE DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM DOS EMPREENDEDORES DA INDÚSTRIA TÊXTIL (ROUPA ÍNTIMA) DE ILHOTA – SANTA CATARINA – BRASIL

Graziele Ninbla Scussiato Trentin (FURB) graziele@sc.senai.br
Jaison Ademir Sevegnani (FURB) jaison.sevegnani@terra.com.br
Cristiane Arndt Lehmann (FURB) cris.a.lehmann@gamil.com
Marianne Hoeltgebaum (FURB) marianne@furb.br

RESUMO

A pesquisa buscou compreender o processo de aprendizagem dos empreendedores da indústria têxtil de Santa Catarina, um dos poucos clusters existentes no Brasil, reconhecido internacionalmente pelo seu desempenho. Pressupõe-se que as utilizações de recursos de aprendizagem influenciam no desempenho. Optou-se por realizar uma pesquisa qualitativa, com o instrumento de coleta de dados composto por 34 (trinta e quatro) perguntas. Os resultados apontam que os empreendedores de melhor desempenho não apresentam restrições ao mudar ou experimentar novos conhecimentos. A sede por este conhecimento revela-se em cursos realizados e na busca de informações com os colegas de trabalho. Assim o aprendizado ocorre em meio ao conhecimento e conforme o interesse dos empreendedores por isso é necessário que estes estejam sempre informados. Como resultados, as generalidades somente poderão ocorrer a partir da existência de dados em número significativo para uma abordagem qualitativa mais precisa do estudo.

Palavras-Chaves: Inovação. Ensino- Aprendizagem. Empreendedorismo.

ABSTRACT

The research intended to understand the process of apprenticeship of the textile industry's entrepreneurs of Santa Catarina, one of the few existent clusters in Brazil, internationally recognized by the it's performance. It is presupposed that the uses of apprenticeship resources influence the performance. It was opted to accomplish a qualitative research, with an instrument of data's collection composed by 34 (thirty four) questions. The results indicate that the entrepreneurs with better performance don't present restrictions when changing or experimenting new knowledges. The anxiety for this knowledge is revealed in accomplished courses and in the search of informations with co-workers. Thereby, the apprenticeship happens amid the knowledge and according to the interest of the entrepreneurs, because of this, it is necessary that they remain always informed. As results, the generalities will only be able to happen starting from the existence of data in significant number for a qualitative approach more accurate of the study.

Key-words: Innovation, Teaching-Apprenticeship, Entrepreneurship.

1 INTRODUÇÃO

Como o empreendedorismo é um fenômeno multidimensional, que agrupa elementos individuais, organizacionais e ambientais, bem como o processo de aprendizagem do empreendedor. Fenômeno que deve ser entendido como um processo de aprendizagem o que exige que qualquer estudo sobre este, apresente uma compreensão das diferentes teorias da aprendizagem. (Franco, 2007). E embora seja um tema tradicionalmente da área da educação, a preocupação com a formação¹ do empreendedor vêm crescendo ao longo do tempo. Isto ocorre na medida em que o empreendedorismo, caracterizado pelas pequenas empresas, passou a ser visto como “uma alternativa evidente para alavancar a economia” (Lima e Dolabela, 2000).

Esta preocupação cresce também porque, uma vez tendo se estabelecido como uma área de pesquisa e prática, o empreendedorismo busca adequar suas metodologias frente às modernas e inovadoras concepções de ensino e aprendizagem. Segundo Fillion (1998) destaca que ao passo que venhamos a nos tornar mais especializados na área da educação, gostamos de desenvolver materiais de ensino mais adaptados. Neste sentido, metodologias de formação têm sido propostas como resposta às necessidades do Brasil em disseminar a cultura empreendedora (Dolabela, 1999). Contudo, embora existam muitas metodologias de ensino/formação do empreendedor, poucos estudos têm, de fato, investigado o processo de aprendizagem destes adultos. Lucena (2001) é um dos poucos autores que buscou compreender o processo de aprendizagem de empreendedores.

Assim, propõe-se a realização de um estudo que analise o processo de aprendizagem dos empreendedores da indústria têxtil de Santa Catarina, um dos poucos clusters existentes no Brasil, reconhecido internacionalmente pelo desempenho.

Este estudo será realizado por pesquisadores do Núcleo de Empreendedorismo, Inovação e Competitividade (NEIC) do Mestrado Acadêmico de Administração (PPGAd). Propõe-se uma investigação com base em conhecimentos gerados por estudos empíricos qualitativos já realizados nessa área, como o de Lucena (2001). A pesquisa proposta se baseará em um modelo para a investigação da aprendizagem de empreendedores desenvolvido por Moraes e Hoeltgebaum (2003), ambas pesquisadoras do NEIC. A pesquisa envolve também outros estudos feitos em paralelo encabeçados pelas pesquisadoras Liege Vivianne dos Santos Moraes (UFSC) e Marianne Hoeltgebaum (FURB).

Esta pesquisa surge num momento em que se a questão da aprendizagem de adultos vem sendo discutida extensivamente e, em decorrência disto, modernas ferramentas de ensino-aprendizagem vêm sendo pesquisadas e implementadas dentro da perspectiva de educação continuada² para as profissões.

O desconhecimento da causa de algumas empresas terem sucesso e outras não, e a importante influência do indivíduo empreendedor neste sucesso, faz com que a variável “processo de aprendizagem do empreendedor”, deva ser estudada e aprofundada.

O projeto de pesquisa advém da necessidade sentida pelos pesquisadores em compreender melhor o processo de aprendizagem dos empreendedores, com a finalidade,

¹ Utilizam-se neste ensaio o conceito formação, ensino e capacitação como sinônimos.

² A educação continuada para a profissão é um meio de prover oportunidades educacionais ao longo da vida profissional (Houle, 1980). Educação comunitária, aprendizagem por toda a vida e educação de adultos são termos utilizados como sinônimos de educação continuada, que tem por finalidade ajudar a “manter, expandir ou melhorar o conhecimento individual, habilidades (performance) e atitudes” (Mezirow apud Cranton, 1996, p. 13).

principalmente, de que se isso pudesse contribuir para a criação de programas mais adaptáveis e flexíveis na capacitação de empreendedores.

Com base nos estudos já realizados (Lucena, 2001; Moraes, 2000), a investigação proposta parte das seguintes hipóteses:

- a) os empreendedores aprendem mais por meio de recursos informais de aprendizagem do que de recursos formais;
- b) o conteúdo de aprendizagem não envolve apenas conhecimento instrumental;
- c) existem certos contextos que facilitam a aprendizagem dos empreendedores.

A pergunta final de pesquisa que deve ser respondida, é: qual o processo de aprendizagem do empreendedor da indústria têxtil de Santa Catarina.?

Pressupõe-se neste estudo que a utilização de recursos de aprendizagem influencia no desempenho dos empreendedores. Assim, uma investigação preocupada em compreender como os empreendedores aprendem justifica-se, antes de qualquer coisa, porque trata da aprendizagem de adultos e, ao mesmo tempo, profissionais que são “pessoas que, acima de todas as outras, devem ter uma sofisticada habilidade para guiar sua própria carreira” (Houle, 1980). Isso fica ainda mais relevante se considerarmos que os empreendedores são responsáveis, ao menos em parte, pelo desenvolvimento econômico (Lima e Dolabela, 2000).

Neste sentido, entende-se o fenômeno educativo como um objeto em permanente construção e com diferentes causas e efeitos que decorem da dimensão enfocada. Composto pela educação informal, entendida como uma forma de aprendizagem que abrange todas as possibilidades educativas no decurso da vida do empreendedor, construindo um processo permanente e não organizado; e pela educação formal, que é caracterizada pelo momento em que a educação se sujeita à pedagogia, criando situações organizadas e sistemáticas. Vale ressaltar que a educação informal se faz presente nas empresas em que as pessoas não são formadas para exercerem as suas funções, mas, educadas para desempenharem com satisfação as suas atividades, aprimorando o espírito de equipe e a criatividade, realizando assim um trabalho de excelência. (FRANCO, 2007; GROHMANN, 2004).

Este estudo se justifica ainda porque diversos autores tem destacado que a formação do empreendedor deve considerar os diferentes estágios do empreendedorismo. Filion (1998), por exemplo, sugere que o uso de casos (comuns no ensino da gestão) não é apropriado aos primeiros estágios do ensino de empreendedorismo. Contudo, salienta que essa forma de ensino pode ser útil nos estágios mais avançados de ensino do empreendedorismo. Lezana e Camilloti (1999) corroboram essa idéia ao sugerirem que a capacitação de empreendedores deve se estruturar em diferentes etapas, de acordo com o ciclo de vida do empreendimento.

Por outro lado, estudos nessa área se justificam uma vez que as ações para formação do empreendedor têm atingido inclusive crianças, em programas de fomento ao empreendedorismo no ensino fundamental. Por isso, há forte necessidade de se fundamentar de forma adequada os procedimentos psicopedagógicos para a disseminação a cultura do empreendedorismo (Pereira, 2001).

Como o Brasil conta atualmente com cerca de 61 milhões de jovens entre 15 e 34 anos, dos quais 22 milhões estão sem trabalho e sem emprego, problema grave para um país que busca desenvolver inovações tecnológicas e almeja alcançar uma economia competitiva no mundo globalizado. Pretende-se analisar o processo de aprendizagem em empreendedores de forma a compreender o que, como e quando eles aprendem, é acompanhar e aperfeiçoar o ensino de empreendedorismo no país. Contribuindo para a construção de um referencial teórico na área de aprendizagem de empreendedores, já que não existem estudos nesta área. Além disso, a pesquisa proposta pode contribuir para a criação de sistemas mais efetivos e flexíveis de formação de empreendedores.

2 METODOLOGIA

Optou-se por realizar uma pesquisa qualitativa, com o instrumento de coleta de dados desenvolvido por Moraes (2000), este instrumento está dividido em 11 áreas de conhecimento, e possui 34 perguntas abertas. Instrumento que possibilitou refinar conhecimentos já existentes sobre o processo de aprendizagem do empreendedor, utilizando como base estudos já realizados. Acredita-se que o papel do cientista caracteriza-se por refinar os conhecimentos existentes ou produzir conhecimentos novos, ou seja, seleciona os conhecimentos com a finalidade de torná-los mais precisos. (KENELLER, 1980).

Cabe lembrar que o projeto de pesquisa, poderá ao final fazer uma pesquisa quantitativa, já que o somatório de todos os sub-projetos tornará uma análise quantitativa possível. Assim, a investigação teve como base os conhecimentos gerados por estudos empíricos qualitativos já realizados nessa área, como o de Lucena (2001). A pesquisa proposta se baseou no modelo para a investigação da aprendizagem de empreendedores Hoeltgebaum (2003) e Moraes (2000).

É importante ressaltar, que consideramos os dirigentes proprietários de empresas do ramo têxtil como “empreendedores”. Segundo Roesch (1999, p.130), é conveniente quando “o propósito do projeto é colher informações sobre determinada população: por exemplo, contar quantos, ou em que proporção seus membros tem certa opinião ou característica, ou com que frequência determinados eventos estão relacionados entre si.” Com esse informação determinamos, por exemplo, se a utilização de determinados recursos de aprendizagem realmente contribuem para que os empreendedores aprendam.

Em pesquisa qualitativa o pesquisador constitui-se no principal instrumento de coleta e análise de dados, por isso, o rigor metodológico deve ser assegurado por meio de uma delimitação prévia e rígida de como será feita a coleta, o gerenciamento e análise de dados (MERRIAN, 1998).

O questionário foi formulado de acordo com a teoria estudada pela pesquisadora, visando responder a pergunta e os objetivos de pesquisa. Uma referência importante para construção do questionário foi a pesquisa de Richter (1999), cujos resultados indicam que pesquisas interessadas em compreender a aprendizagem de executivos devem clarificar questões como processos de construção de significados e comunidades-de-prática. Segundo a autora, esta preocupação é importante, pois perguntas sobre aprendizagem tendem a ser respondidas conforme aquilo que os sujeitos assumem como aprendizagem.

Assim, utilizou-se uma combinação de perguntas estruturadas, semi-estruturadas e não estruturadas, de modo a garantir a característica indutiva da pesquisa qualitativa, captando a perspectiva dos executivos sobre aspectos concernentes aos seus respectivos processos de aprendizagem (MERRIAN, 1998).

No decorrer deste estudo procura-se conhecer o processo de aprendizagem dos empreendedores da indústria têxtil, com o intuito de no futuro contribuir para o desenvolvimento econômico e social da região. Com os conhecimentos gerados neste estudo pretende-se divulgar e servir de base a outros estudos. Por último, espera-se poder contribuir para a criação de programas de formação mais adaptáveis e eficientes em ajudar os empreendedores em sua árdua tarefa de aprender.

3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Neste item do questionário, os empresários informaram um pouco sobre sua vida desde a infância até o presente momento. Traços de sua personalidade podem ser identificados por meio dos passos que os mesmos deram para atingir a gerência das empresas nas quais estão atualmente.

a) Traços da personalidade

Respondente 1: “[...] sou de origem muito pobre, meu pai era míope [...]. Pouco trabalhava. Então comprava e vendia tudo que fosse possível na época em que eu era criança [...]. Tenho o 2º grau completo. Trabalho na empresa desde sua fundação há quatorze anos [...]. Faço o papel de gerente administrador desde sua fundação [...].”

Respondente 2: “Natural de Lages SC [...] 48 anos, casado, pai de 02 filhos [...]. Bancário com experiência no sistema financeiro por 35 anos, formado em Administração [...]. Após ter me desligado do sistema financeiro, apostei no ramo industrial, criando a empresa no setor da linha praia há 03 anos. Por mais de 30 anos fui Administrador passando por todos os cargos no sistema financeiro [...].”

Respondente 3: “Brasileiro, nascido em Ilhota, [...] 22 anos [...] trabalhando à 6 anos na empresa, tendo como cargos [...] embalador, talhador e hoje e [...] na função de gerente [...] há dois anos na função de gerente [...].”

Respondente 4: “[...] atuei como funcionário de um banco [...] integrei mais tarde uma empresa geradora de energia da qual faço parte até hoje [...] além disso atuo nesta empresa como diretor financeiro e administrativo [...] empresa que iniciou suas atividades em 1991, quando apenas assessorava minha esposa nas atividades administrativas, contudo hoje minha atuação é efetiva.”

b) Atividade gerencial

Neste bloco de perguntas os empresários relatam o que fizeram na empresa e quais realizações ocorreram devido a isso. Buscou-se assim identificar as mudanças que lhe afetaram.

Respondente 1: “Meu trabalho é: liderar, organizar, coordenar, controlar [...]. Não houve muita mudança, mas porque já estou um pouco cansado [...]. Estou aos poucos passando minhas responsabilidades aos meus sucessores [...].”

Respondente 2: “Hoje sou Administrador proprietário [...] tenho como responsabilidade administrar a empresa em seu todo, desde contratação de pessoal até a gestão econômico financeira e obviamente a questão administrativa [...]. O dia dia é bastante trabalhoso, mas compensador, face aos resultados apresentados [...]. A necessidade de competir no mercado e deixar a empresa alinhada com o que há de melhor em tecnologia e produção; com extremo cuidado, pesquisando o mercado, tecnologia, fornecedores e acima de tudo o que envolve a realidade dos concorrentes.”

Respondente 3: “Meu serviço é auxiliar no desempenho da empresa e na produção. Tendo como função também o setor de compras e vendas da empresa.”

Respondente 4: “[...] a constante busca de estabilidade da empresa no cenário nacional [...] exigiram um crescente desempenho nas atribuições [...] pensamento administrativo que se fortaleceu inicialmente em curso, inclusive do Sebrae [...].”

c) A organização

Neste item os empresários entrevistados fazem uma breve reflexão sobre o que aprenderam participando da empresa como membro ativo. Estes relatos podem evidenciar o que o aprendizado significou para cada um deles.

Respondente 1: “Sempre se aprende algo, nada neste mundo é em vão, o tempo nos ensina a viver a cada dia.”

Respondente 2: “A experiência adquirida ao longo dos anos [...] os conhecimentos de minha formação profissional foram marcas importantes na minha vida [...]. Significou oportunidade de crescimento.”

Respondente 3: “Aprendi muito sobre a organização, pois tenho como responsabilidade toda empresa.”

Respondente 4: “[...] a constante evolução de métodos de trabalho [...] e o bom entrosamento do grupo de colaboradores é meta relevante em toda a organização. A difícil tarefa de administrar conflitos, tomar decisões corretas e imparciais, exige uma grande dose de paciência, análise e ponderação [...] evidente que há um crescimento intelectual de valores, de procedimentos e outros.”

d) O indivíduo

Por meio deste bloco, os entrevistados avaliaram o que aprenderam na empresa e quais as conseqüências deste aprendizado em sua vida fora do ambiente de trabalho. Buscou-se fazer com que os mesmos refletissem sobre a capacidade de troca das experiências e de lidar com as pessoas por meio de seu aprendizado.

Respondente 1: “Como [...] administrador de uma empresa, conseqüentemente fica-se mais visado, aprende-se muito mesmo.”

Respondente 2: “Sem dúvida todo o dia aprendemos coisas novas, a informação é a palavra chave, temos que estar voltados aos avanços diários que ocorrem no mundo senão sucumbimos [...]. Sem dúvida todo o conhecimento adquirido, traz sustentação para administrar conflitos de toda a ordem, principalmente na questão de gerenciar pessoas.”

Respondente 3: “[...] aprendi que não é fácil se envolver com pessoas no trabalho, ainda mais quando nem todos os funcionários concordam com a nossa decisão.”

Respondente 4: “Para a valorização do colaborador e elevação de sua auto-estima [...] resultou na busca por melhorias pessoais através de cursos de motivação, palestras externas e reuniões internas [...].”

e) Compartilhamento de significados

Este bloco de perguntas permite aos empresários expressar como é seu relacionamento no ambiente de trabalho, quais as influências e experiências que causaram aprendizado significativo em suas carreiras.

Respondente 1: “Sempre que se faz algo em que obtemos um bom resultado, somos copiados ou seguidos [...] estou sempre aprendendo.”

Respondente 2: “[...] o prazer por aquilo que você faz é fator primordial para se alcançar o sucesso profissional e pessoal [...] aprendemos todos os dias, seja com pessoas do mesmo nível intelectual, seja com pessoas com mais experiência de vida [...] a interação a

troca de idéias, a conservação dos valores [...] tornam as atividades diárias mais leves, compartilhar conhecimento é fundamental. Todos temos em qualquer organização a responsabilidade por compartilhar conhecimento e decisões assim diminuimos os riscos nos negócios [...] apesar dos erros trazerem resultados.”

Respondente 3: “Aprendizagem tem um significado importante, pois ninguém nasce sabendo fazer seu serviço bem feito, você vai aprendendo com o tempo.”

Respondente 4: “Todo aprendizado requer esforço e crescimento pessoal. Se há uma interação entre pessoas, conseqüentemente os resultados serão mútuos.”

f) Os sentimentos em relação à aprendizagem

Este item teve a pretensão de verificar como os entrevistados percebem-se como ser humano em desenvolvimento e se estão receptivos a novos ensinamentos. Dessa forma, pode-se classificar quais os momentos em que os mesmos estão mais dispostos a aprender e quais sentimentos afloram quando este aprende algo novo.

Respondente 1: “Sentimento para mim de curiosidade.”

Respondente 2: “Em todo o momento, se despir das vaidades para alcançar seu objetivo profissional é algo maravilhoso, ser receptivo a aprender deve ser o objetivo de todos [...] valorizar seus conhecimentos e acima de tudo valorizar os conhecimento de um grupo é reconhecer que temos que aprender todo o dia.”

Respondente 3: Não respondeu.

Respondente 4: “[...] sempre estou receptivo a aprendizagem e mesmo que em diferentes níveis toda aprendizagem é válida.”

g) O processo de aprendizagem

Por meio de perguntas pode-se avaliar quais os momentos em que acontece o processo de aprendizagem além de possibilitar identificar os fatores que contribuem ou dificultam que isto ocorra.

Respondente 1: “Saber negociar [...] aprender com tudo o que para mim era errado. Não faço mais projeto, vivo o que aprendi. Na profissão de talhador, cortei os dedos muitas vezes [...]. Tudo que aprendi foi através da contabilidade.”

Respondente 2: “Não há como planejar aprendizagem, há sim a necessidade de estar sempre atualizado e competitivo, se tive sucesso em minha vida profissional foi porque estava sempre pronto para aprender e compartilhar conhecimentos [...]. Precisamos avançar diariamente, projetos são fundamentais, mas acima de tudo reconhecer as pessoas que são suas parceiras [...]. A realidade do mercado e as mudanças que ocorrem a todo momento no mundo [...] todos os fatores foram significativos [...] não há dificuldade alguma quando se tem necessidade de crescer e estar alinhado com o que há de novo no mercado de trabalho.”

Respondente 3: Não respondeu.

Respondente 4: “As habilidades de um executivo [...] freqüentemente são testadas. Cabe a cada um analisar suas potencialidades e necessidades. Pois, evoluir é um processo constante de adaptação às situações, necessidades e decisões, dependendo da consciência de cada executivo, no que diz respeito ao seu empenho e capacidade de administrar. As situações

diárias forçam um aprendizado, não uma aprendizagem acidental embora assim pareça. As situações são analisadas mediante recursos que proporcionam uma tomada de decisão conscientes.”

h) Conteúdo da aprendizagem

Este bloco do questionário possibilita ao entrevistado classificar o que aprendeu por meio de habilidades em sua rotina de trabalho.

Respondente 1: “Aprende-se em todos os sentidos. Habilidade de negociação.”

Respondente 2: “Fundamentais para minha vida profissional, pessoal e familiar [...] adquirir habilidades com as experiências vividas.”

Respondente 3: Não respondeu.

Respondente 4: Não respondeu.

i) Mudanças de consciência

Aqui o entrevistado contou como as suas idéias influenciaram o ambiente de trabalho, o que possibilitou identificar nas falas se os mesmos têm noção desta influência.

Respondente 1: “Mudaram sim. Acredito cada dia mais e mais.”

Respondente 2: “Sempre experimento o surgimento de insight (idéias diferentes/inusitadas) durante minhas experiências de trabalho e acredito que estas novas idéias influenciaram minhas atitudes no trabalho e na vida pessoal.”

Respondente 3: Não respondeu.

Respondente 4: Não respondeu.

j) Resultados da Aprendizagem

Este item possibilitou ao empresário descrever os resultados de sua aprendizagem. Mesmo sendo difícil de mensurar a aprendizagem procurou-se investigar crescimento organizacional por meio do aumento da carteira de clientes e lucratividade.

Respondente 1: “Sim, sempre tem.”

Respondente 2: “[...] os resultados oriundos da aprendizagem sempre foram satisfatórios [...] e claro tiveram implicações em minha carreira profissional.”

Respondente 3: Não respondeu.

Respondente 4: Não respondeu.

k) Recomendações

Nesta última parte do questionário buscou-se identificar por meio das mensagens e conselhos sugeridos a outros empresários quais as maneiras de aprendizagem ocorrem neste processo.

Respondente 1: “[...] ser, acima de tudo, honesto. Ter paciência, ser leal aos seus colaboradores, ter coragem para admitir seus próprios erros, gostar do que faz, fazer tudo como se fosse o próprio dono, economia em todos os setores, qualidade no que está fazendo [...] acima de tudo, acreditar em Deus [...].”

Respondente 2: “Aprender sempre é a melhor ferramenta para alcançar o sucesso.”

Respondente 3: Não respondeu.

Respondente 4: Não respondeu.

3.1 DISCUSSÃO DOS DADOS

As respostas acima citadas apontam que o processo de aprendizagem dos empresários entrevistados ocorre por meio do conhecimento adquirido anteriormente, o qual aplica a capacidade de compreensão dos fatos. O trabalho diário e contínuo com a participação dos colaboradores e constantes mudanças possibilitam aos mesmos adquirir experiência e adaptar-se às necessidades do ambiente organizacional ou do mercado.

Ser responsável, investir em tecnologia e no desenvolvimento pessoal contribui segundo os entrevistados para o fortalecimento da organização. Neste contexto, a gerência deve favorecer um ambiente de atualização e encontros em que os colaboradores possam compartilhar conhecimento e informações, além de criar um ambiente de trabalho justo, que assegure o desenvolvimento/aprendizados de todos os indivíduos. Resultados destas ações serão obtidos por meio do desenvolvimento de habilidades pessoais que conseqüentemente irão refletir nas oportunidades de crescimento profissional.

Os empreendedores de melhor desempenho não apresentam medo ao mudar ou experimentar novos conhecimentos. Este movimento empresarial demonstra que o processo de aprendizagem ocorre de maneira eficaz afetando todos os sujeitos que estão inseridos neste meio. Contudo, o mesmo se fortalece ainda mais quando o empreendedor conta com uma equipe bem estruturada e atualizada que lhe auxilie nos momentos mais difíceis.

Na busca pelo conhecimento, revela-se a participação em cursos realizados e a troca de informações com os colegas de trabalho. A confiança na equipe e a capacidade de compartilhar informações proporciona aos entrevistados maiores conhecimentos. Observa-se que ensinar gera mais aprendizado para todos os envolvidos no processo, entretanto, planejar-se é fundamental para que este aprendizado seja direcionado para o sucesso da organização. Desta maneira, as interações relatadas pelos entrevistados com os demais colaboradores da organização favorecem uma eficiência na administração dos conflitos da empresa.

O conhecimento das diferentes áreas da empresa apontadas pelos sujeitos ressalta que o aprendizado ocorre de forma mais completa, mesmo porque, auxilia na auto-confiança do indivíduo para questionar a organização em qualquer situação, seja ela boa ou má. Os insights durante a realização das tarefas diárias devem ser aplicados nas novas idéias, contudo, é a experiência profissional que trará ao empresário a capacidade de correr riscos calculados.

Desta maneira os resultados providos do aprendizado ao longo de uma carreira profissional não se encontram em momentos pontuais da história de cada entrevistado, eles estão no desempenho pessoal de cada um durante sua passagem pela organização. Mas, como o aprendizado só ocorre em meio ao conhecimento e conforme o interesse dos envolvidos é necessário que estes estejam sempre informados e atualizados, o que lhes possibilita obter um desempenho melhor e mais inovador.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa se propôs analisar o processo de aprendizagem dos empreendedores da indústria têxtil do ramo de roupas íntimas da cidade de Ilhota. Para obter estes dados solicitou-se que os respondentes desempenhassem a função de gestor/administrador da empresa vivenciando desta forma em seu dia-a-dia com o ambiente e a cultura da organização. Para isto utilizou-se um levantamento com amostragem intencional, respondido por 4 (quatro) empresários de empresas distintas.

As organizações pesquisadas estão todas localizadas na cidade de Ilhota, suas atuações são no ramo têxtil com foco na produção de roupas íntimas. O número de funcionários é fator diferente entre as empresas em análise, bem como a história pessoal. A função desempenhada pelos empresários ocorre nas mais diferentes áreas da organização.

Torna-se importante enfatizar que a escolha das empresas foi feita por meio da listagem existente na Prefeitura Municipal de Ilhota, base de dados que continha o nome de contato, número de telefone, e-mail e o endereço das empresas. O corte levou em consideração empresas que desenvolvem e comercializam seus produtos. Após contatar por telefone com as 14 empresas se obteve as seguintes respostas: 1 empresa não desenvolvia produtos; 3 não apresentavam interesse em participar da pesquisa, 4 não retornaram os e-mails e telefonemas, 2 os responsáveis não foram encontrados na empresa durante toda a pesquisa. Apenas 4 empresas se mostraram receptivas, entretanto duas delas enviaram os questionários incompletos, motivo que complicou a análise de alguns blocos de pergunta. A dificuldade em se conseguir os dados e obter aprovação para execução da pesquisa foi um fator limitante deste estudo.

Em uma abordagem prática, pretende-se que os empreendedores utilizem os resultados para avaliar seu processo de aprendizagem, além de possibilitar o diálogo entre os empresários de outras organizações estudadas. Conclui-se que a escassez de estudos sobre o processo de aprendizagem dos empreendedores impossibilita que as generalidades sejam feitas, isso somente poderá ocorrer a partir da existência de dados em número significativo para a abordagem qualitativa mais precisa do estudo.

REFERÊNCIAS

DOLABELA, F. Uma revolução no ensino universitário de empreendedorismo no Brasil. In: A metodologia da Oficina do Empreendedor, Nápoles: **44th ICSB World Conference**, 1999.

FILION, L. J. **Contingência e planejamento de caso**: cada disciplina precisa de sua própria abordagem - o exemplo do ensino do gerenciamento e do empreendedorismo. École des Hautes Études Commerciales de Montréal (HEC). Montréal: Québec, 1998.

FRANCO, Marcio José Batista. **Estudo do empreendedorismo ao nível de aprendizagem individual**: o papel do empreendedor. Dianet. Universidade de La Rioja: Uruguai, 2007. Acessado em 20/04/2007 o site: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234353>

GROHMANN, Márcia Zampieri. **Influências de um curso de pós-graduação no processo de aprendizagem gerencial**. 2004. 307f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.

HOULE, Círyl O. **Continuing learning in the professions**. San Francisco: Jossey-Bass, 1980.

KNELLER, G. F. **A ciência como atividade humana**. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

LEZANA, Á. G. R., & CAMILOTTI, L. Elementos para um Programa de Capacitação de Empreendedores. In: **Primeiro Encontro Nacional de Empreendedores**. Florianópolis: 1999.

LIMA, M.; DOLABELA, F. Entrepreneurship learning in brazilian institutions of higher education, In: **4th International Conference on Technology Policy and Innovation**, Curitiba, 2000.

LUCENA, E. A. **A aprendizagem profissional de gerentes-proprietário do setor de varejo de vestuário de Florianópolis**. Tese. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MERRIAM, S., CAFFARELLA, R. **Learning in adulthood: a comprehensive guide**. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

MORAES, L. HOELTGENBAUN, M. **Um modelo para análise do processo de aprendizagem de empreendedores**. São Paulo: IBEROAMERICAN Annual Conference, 2003.

MORAES, Liege. V. S. **A dinâmica da aprendizagem gerencial: o caso do Hospital Moinho dos Ventos**. Tese. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2000.

PEREIRA, S. M. **A formação do empreendedor**. Doctoral dissertation, Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

ROESCH, S. **Projetos de estágio e pesquisa em administração: guia prático para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 2a ed. São Paulo: Atlas, 1999.