

EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DO CONHECIMENTO NO RAMO FARMACÊUTICO: DA FORMAÇÃO EMPREENDEDORA À VIDA PROFISSIONAL

Claudineia de Lima Pereira

Acadêmica do curso de Administração e bolsista (Modalidade PAIC/Fundação Araucária) do Programa Institucional de Iniciação Científica da Universidade Estadual do Centro Oeste UNICENTRO/PR

Antonio Costa Gomes Filho

Professor do Departamento de Administração na UNICENTRO/PR, Pesquisador no Laboratório de Pesquisa (GPACI/DEADM/UNICENTRO) e Doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento EGC/UFSC

Carlos Roberto Alves

Professor do Departamento de Administração na UNICENTRO/PR, Pesquisador do Grupo de Pesquisa Engineer's and managers' Knowledge for Innovation e Doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia Florestal UFPR

RESUMO

Este artigo tem por objetivo efetuar levantamento das características empreendedoras segundo a literatura da área de empreendedorismo e também efetuar levantamento das habilidades e competências existentes na literatura sobre Gestão do Conhecimento. Os procedimentos foram efetuados mediante pesquisa bibliográfica sistemática em livros, artigos, publicações periódicas e virtuais possibilitando conceituar o empreendedorismo e as características empreendedoras, as habilidades e competências empreendedoras sob a perspectiva da gestão do conhecimento voltadas para a área de farmácias. Os resultados mostram um total de 73 documentos na biblioteca da instituição em que a pesquisa foi realizada. Na busca sistemática realizada na internet, foram levantados os principais artigos publicados em revistas e anais de eventos preliminarmente elencados, que resultou num total de 55 artigos em revistas, 2 artigos em eventos, 10 teses e 50 dissertações que tratam sobre o assunto. Encontra-se uma grande quantidade de literatura voltada para o tema em uma área mais generalizada, porém no tema da pesquisa aplicado ao ramo de farmácia existe uma relação de publicações bem resumida.

Palavras-chaves: Formação empreendedora; Gestão do Conhecimento; Habilidades e Competências; Ramo Farmacêutico

ABSTRACT

This article has for objective to make rising of the enterprising characteristics according to the literature of the entrepreneurship area and also to make rising of the abilities and existent competences in the literature on of Knowledge Management. The procedures were made by bibliographical systematic research's in books, journals, and virtual publications making possible to consider the entrepreneurship and the enterprising characteristics, the abilities and enterprising competences under the perspective of the knowledge management gone back to the drugstores area's. The results show 73 documents in the library of the institution in that the research was accomplished. In the systematic search accomplished in the internet, they were lifted up the principal papers published in magazines and events, that was before select, that it resulted in a role of 55 articles in magazines, 2 papers in events, 10 theses and 50 dissertations that treat on the subject. There is a great amount of literature gone back to the theme in a more widespread area, however in the theme of the research applied to the drugstore branch a relationship of publications it exists well summarized.

Key-words: Enterprising formation; Knowledge Management; Abilities and Competences; Pharmaceutical branch

1 INTRODUÇÃO

O interesse pelo ramo de empreendedorismo é cada vez mais crescente no meio econômico, muitos empreendedores abrem seu próprio negócio, buscando a independência profissional e a satisfação pessoal

Os autores Brancher, Oliveira e Brancher (2011) frisam a significativa contribuição dos empreendedores para a economia, devido à capacidade de gerar empregos, disponibilizar novos produtos e estabelecer redes de pequenos negócios; afirmam que o empreendedorismo é um tema que tem despertado cada vez mais o interesse de pesquisadores e tem ganhado destaque na literatura, refletindo um número crescente de publicações.

Outra questão que deve ser percebida e adotada para os empreendedores que visam ter cada vez mais sucesso é a gestão do conhecimento, que está ligado à capacidade que a empresa possui de combinar várias fontes de conhecimento organizacional desenvolvendo capacidade e competência para inovar e se tornar mais competitiva. Segundo Stewart (2002, p. 56) “o conhecimento é a própria razão de ser da empresa”.

O empreendedor necessita garantir a sobrevivência de seu negócio através da competência para gerir o mesmo, ai há necessidade de enfoque na questão das habilidades e ou características empreendedoras que devem ser desenvolvidas para alcançar esse objetivo.

De acordo com Araujo Filho (2007) as oportunidades para empreender podem ser encontradas em todos os lugares e das mais variadas formas, sendo necessário o desenvolvimento de duas habilidades essenciais: a primeira é a predisposição para a pesquisa de campo, que é a característica que contempla a observação sistemática como um todo, e a segunda característica requerida para o empreendedor de sucesso é ter a possibilidade de manipular as informações obtidas e encaixá-las no cenário do negócio.

Cabe questionar se o empreendedorismo, de forma mais específica, as características empreendedoras fazem parte ou estão relacionadas com as habilidades e competências exigidas ao profissional farmacêutico no contexto da competitividade do ramo e da sobrevivência do empreendimento e do próprio profissional.

Este trabalho tem por objetivo efetuar pesquisa em referenciais bibliográficos sobre as características empreendedoras bem como identificar as habilidades e competências em gestão do conhecimento que são necessárias ao profissional do ramo farmacêutico.

A estrutura deste artigo apresenta o resultado de uma pesquisa sistemática que foi realizada, utilizando-se de fontes de dados secundários, estando dividido em: introdução, referencial teórico, método, resultados e conclusões, além das partes pré e pós textuais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão do conhecimento

Na concepção de Nonaka e Takeuchi (1997, p. 05), “[...] o conhecimento não é apenas mais um recurso, ao lado dos tradicionais fatores de produção – trabalho, capital e terra, mas sim o único recurso significativo atualmente”. Para De Mori et al. (1998) é imprescindível para o empreendedor, possuir conhecimentos a respeito do produto que pretende oferecer ou que já oferece; o empreendedor precisa utilizar seus conhecimentos para ter destaque no mercado. O conhecimento é relevante tanto para as empresas de baixa tecnologia quanto para os negócios

de alta tecnologia e tem importância vital para economias em desenvolvimento (STEWART, (2002).

Segundo Stewart (1998) a gestão do conhecimento é feita por meio do capital intelectual, que é dividido em capital estrutural, capital do relacionamento e capital humano. A gestão do capital humano implica no estudo das habilidades e competências necessárias a qualquer profissional de qualquer empreendimento. Na afirmação de Stewart (2002, p. 31): “o conhecimento envolve expertise. Para alcançá-lo é preciso tempo. O conhecimento dura mais que do que a informação – e por vezes é eterno. Ter conhecimento, dominar um assunto, é algo diferente e maior do que saber de um fato ou possuir muitas informações a respeito de alguma coisa”.

As atividades da gestão do conhecimento estão por todo o mapa, desde a construção do banco de dados até a criação de organizações. Sendo o conhecimento considerado um recurso produtivo, senão o mais importante (BUORO; OLIVA; SANTOS, 2007), este deve estar acessível e é indispensável a todo empreendedor, por se tratar da sobrevivência do negócio no mercado.

Nas palavras de Fleury e Fleury (2004, p. 45):

Em suma, a gestão do conhecimento está imbricada nos processos de aprendizagem nas organizações e, assim na conjugação desses três processos: aquisição e desenvolvimento de conhecimentos, disseminação e construção de memórias, em um processo coletivo de elaboração das competências necessárias à organização.

Entende-se que em uma economia baseada em conhecimento, o que mais adiciona valor são as atividades inteligentes. Na interpretação de Previdelli e Sela (2006, p. 124)

[...] O conhecimento pode ser adquirido pela experiência prática, através de informações obtidas em publicações especializadas, cursos ou mesmo de conselhos de pessoas que montaram empreendimentos semelhantes. [...] Conhecer o projeto do produto, o processo de produção, o mercado em que atua, dentre outros fatores, é imprescindível para o sucesso de um negócio.

Alvarenga Neto (2008) salienta que a gestão do conhecimento é fenômeno complexo e multifacetado; que seu conceito, polêmico e controverso, e sua expressão, embora largamente utilizada, apresenta ênfases, enfoques e interfaces diferenciadas, merecedoras de análises mais meticulosas, profundas e articuladas. Segundo esse autor a gestão do conhecimento deve ser entendida como o conjunto de atividades voltadas para promoção do conhecimento organizacional, possibilitando que as organizações e seus colaboradores sempre utilizem as melhores informações e os melhores conhecimentos disponíveis, a fim de alcançar os objetivos organizacionais e maximizar a competitividade.

Percebe-se que a gestão do conhecimento é um conjunto de três capitais imprescindível para a sobrevivência e sucesso de todo empreendimento, pois se destaca como fonte vital de informação e cabe ao empreendedor estar alinhado e buscar sempre o conhecimento de varias áreas para desenvolver estratégias de negocio.

2.2 Habilidade

As grandes mudanças que vem acontecendo no mundo do empreendedorismo por conta da tecnologia e inovação tem obrigado os empreendedores a se qualificarem cada vez mais na

busca de desenvolvimento de habilidades que lhes possibilitem concorrer com os mais diversos tipos de empreendimentos.

Na interpretação de Wolfle, (1971) existem três escolas de pensamento, que são compostas por psicólogos e estatísticos; essas escolas de pensamento estudam a estrutura fundamental da capacidade humana, sendo que a primeira escola defende que há um fator universal e amplo de uma inteligência geral e um número relativamente restrito de fatores sociais. Quanto maior for a habilidade com que o empreendedor consegue atrair, motivar e manter a colaboração de outros para seu negócio, maiores serão as chances de sucesso (DEGEN, 1989).

Em se tratando de criatividade como uma habilidade, Degen (1989) afirma que o empreendedor deve ter predisposição para observar e avaliar negócios, mas é através da criatividade que ele associa as observações dos mais diversos tipos de empreendimentos, e adota uma fórmula de sucesso de um tipo de negócio para outro.

Neste mesmo sentido De Mori et al. (1998) afirma que o empreendedor precisa desenvolver habilidades como: identificação de novas oportunidades; valoração de oportunidades e pensamento positivo; comunicação persuasiva; negociação; aquisição de informações; resolução de problemas. Wood Jr. e Picarelli Filho (2004) definem habilidade de forma sintética ao dizer que é a capacidade de realizar uma tarefa ou um conjunto de tarefas em conformidade com determinados padrões exigidos pela organização; segundo ele uma habilidade pode ser caracterizada pelos seguintes elementos: conhecimentos: constituem um conjunto de conceitos, técnicas, teorias e metodologias relacionadas ao trabalho, é o saber adquirido, que pode ser transmitido e aprendido; aptidões pessoais: relacionam-se às características do indivíduo, tais como capacidade de concentração e coordenação motora; aplicação prática: relaciona-se à mobilização dos conhecimentos teóricos das aptidões pessoais, aplicados no trabalho.

Entre os componentes requeridos para garantir uma boa administração dos negócios destaca-se a habilidade. No quadro 1 são mostradas 18 (dezoito) habilidades necessárias ao empreendedor (DEGEN, 1989; PREVIDELLI; SELA, 2006; PROGRAMA..., 2011):

Quadro 1: Habilidades necessárias ao empreendedor

HABILIDADE E AUTOR	DESCRIÇÃO DA HABILIDADE
1- Ser formador de equipes (PREVIDELLI; SELA, 2006)	Para obter êxito e sucesso, dependem de uma equipe de profissionais competentes. Essa equipe trabalha dia-a-dia para implementar suas ideias e desafios.
2- Lidar bem com o fracasso, Persistência (PROGRAMA..., 2011; PREVIDELLI; SELA, 2006)	O otimismo faz com os empreendedores persigam seus objetivos, mesmo diante de resultados desanimadores.
3- Correr riscos calculados (DEGEN, 1989; PROGRAMA..., 2011; PREVIDELLI; SELA, 2006)	Estar habilitado a entrar em um negócio e fazê-lo de maneira calculada, cuidadosamente planejada, avaliando as alternativas e calculando os riscos envolvidos, buscando minimizá-los.
4- Buscar informações e conhecimentos (PROGRAMA..., 2011; PREVIDELLI; SELA, 2006)	Mantém-se constantemente atualizados, garantindo sua empregabilidade, e mais do que isso, atuam como agentes de mudanças e como parceiros na criação de novas possibilidades, relembram também que a existência de Empreendedores do Conhecimento é condição básica para o surgimento de novos empreendimentos na sociedade do conhecimento.
5- Obter Feedback (PREVIDELLI; SELA, 2006)	Além da auto-avaliação busca avaliação externa como ferramenta de aprendizado e correção de erros.

continuação do Quadro 1

6- Orientação por metas e objetivos (PREVIDELLI; SELA, 2006)	Planeja um trabalho grande e divide-o em partes mais simples e com prazos definidos, acompanha e revisa seus planos embasados em informações sobre o desempenho real e novas circunstâncias.
7- Persistência (PROGRAMA..., 2011)	Não desiste diante de dificuldades. Reavalia seus planos. Foca energias na execução de seu plano de ação.
8- Exigência de qualidade e eficiência (PROGRAMA..., 2011)	Procura minimizar custos e está atento ao mercado. Procura sempre surpreender seus clientes. Está atento a prazos e qualidade de entrega.
9- Estabelecimento de metas (PROGRAMA..., 2011)	Estabelece e acompanha indicadores de resultados para seu negócio. - Tem visão de longo prazo.
10- Independência e auto confiança (PROGRAMA..., 2011)	Desenvolve seu negócio de forma autônoma. É uma pessoa otimista e determinada. Sabe aonde quer chegar.
11- Comprometimento (PROGRAMA..., 2011)	Chama para si a responsabilidade sobre sucessos e fracassos. É um facilitador para sua equipe. Tem visão de futuro.
12- Relacionamento interpessoal (PROGRAMA..., 2011; PREVIDELLI; SELA, 2006)	É uma habilidade que visa auxiliar o empreendedor a conseguir o apoio de outras pessoas para alcançar os seus objetivos.
13- Saber buscar, utilizar e controlar recursos; negociação. (PROGRAMA..., 2011, PREVIDELLI; SELA, 2006)	Planejar cada passo de seu próprio negócio, definir estratégias e se organizar para alcançar resultados esperados.
14- Capacidade de decisão (PREVIDELLI; SELA, 2006)	Tomar uma decisão somente após a análise de todas as possibilidades; é apto para avaliar opções e soluções, em situações de riscos, e exercer julgamento nas decisões mais importante.
15- Planejamento e organização (PROGRAMA, 2011; PREVIDELLI; SELA, 2006)	Planejar e monitorar ações a serem realizadas controlando sempre os resultados.
16- Saber explorar oportunidade (PREVIDELLI; SELA, 2006)	Saber o momento exato de explorar oportunidades transformando em possibilidades de negocio., contando com a criatividade e inovação e o contato com a realidade que o cerca.
17- Conhecimento do ramo (PREVIDELLI; SELA, 2006)	Apresentar alguns conhecimentos técnicos a respeito do seu negócio. Conhecer o projeto do produto, o processo de produção o mercado em que atua, dentre outros fatores, é imprescindível para o sucesso de um negocio. Se o empreendedor não possui tais conhecimentos, deve desenvolvê-los tão logo seja possível ou buscar um sócio ou um técnico que os possua.
18- Traduzir pensamentos em emoção (PREVIDELLI; SELA, 2006)	Agir de maneira a fazer as coisas que satisfazem ou excedem os padrões de excelência, com maior rapidez, menor custo e maior qualidade.

Fonte: Banco de dados da pesquisa

Na literatura de Gestão do Conhecimento faz-se referência às habilidades e na literatura de empreendedorismo faz-se referência às características empreendedoras. Na interpretação dos autores deste artigo, as características empreendedoras são como sinônimos de habilidades, visto que o fato de se possuir características empreendedoras desenvolvidas não garante por si só o sucesso dos empreendimentos, que demandam ação, ou seja, aplicação do conhecimento, e esse é o conceito de competência. Segundo Wood Jr. e Picarelli Filho (2004) competência significa o conhecimento aplicado e orientado para melhorar o desempenho do grupo e da organização.

Na literatura de gestão do conhecimento e na literatura de empreendedorismo encontram-se referências a habilidades, conhecimento e também a características empreendedoras, definições que são assumidas neste trabalho como sendo semanticamente relacionadas. Segundo Previdelli e Sela (2006, p. 125) “O relacionamento interpessoal é uma habilidade que visa auxiliar o empreendedor a conseguir o apoio de outras pessoas para alcançar os seus objetivos”. O conhecimento é tratado por Fialho et al.(2006) como uma habilidade e chamam de empreendedores do conhecimento aqueles profissionais que mantém-se constantemente atualizados, garantindo sua empregabilidade, e mais do que isso, atuam como agentes de mudanças e como parceiros na criação de novas possibilidades, relembram também que a existência de **empreendedores do conhecimento** é condição básica para o surgimento de novos empreendimentos na sociedade do conhecimento. Para os autores os princípios básicos que um profissional necessita levar consigo e aplicar nas suas organizações são: decisões eficazes, comunicações efetivas, informação e organização, liderança e princípios de criatividade e inovação, exigindo cada vez, mais capacidade no processo de tomada de decisões (FIALHO et al., 2006).

Araujo Filho (2007, p. 348) faz menção a gerencia como uma habilidade e diz que não é um cargo, mas sim habilidades técnicas específicas que um profissional deve possuir para poder auxiliar as atividades de outros profissionais com habilidades afins. Segundo Wolfle, (1971) o conceito de habilidades e competências possui três correntes de pensamento: a primeira corrente é a americana, conhecida pelo modelo conhecido como CHA: Conhecimentos, Habilidades e Atitudes; a segunda corrente defende a existência de um número de fatores relativamente independentes e mais ou menos co-iguais que se combinam em sistemas diferentes para explicar as diferenças na atuação em diferentes espécies de tarefas e testes; a terceira corrente sustenta a posição que a inteligência consiste num grande número de espécies limitadas ou específicas de habilidades.

Infere-se que não existe um único conceito que possa definir como verdade absoluta o que é uma habilidade, no entanto, está claro que os modelos de gestão por habilidades necessitam estar embasados em alguma corrente de pensamento.

2.2.1 Habilidades necessárias ao farmacêutico

Neste trabalho a ênfase é sobre as habilidades que o empreendedor do ramo de farmácia precisa possuir. Para Wood Jr. e Picarelli Filho (2004) as habilidades são determinadas de acordo com a realidade de cada organização. Há três formas para a definição de habilidades: a primeira, com base na análise das habilidades de um grupo de especialistas ou profissionais em diferentes momentos da carreira de determinado cargo, função ou processo de trabalho; a segunda, com base na análise de um grupo de profissionais com alto desempenho em determinado cargo, função ou processo de trabalho; e a terceira, com base na análise dos processos atuais e dos processos a serem criados ou desenvolvidos futuramente, que proverão apoio aos objetivos estratégicos da organização

Entende-se que para o empreendedor da área de farmácia seja imprescindível desenvolver a habilidade chamada de conhecimento do ramo, pois o setor não pode admitir erros técnicos. No contexto deste trabalho entende-se que o empreendedor deve apresentar conhecimentos técnicos ou conhecimento do ramo, a respeito do seu negócio, no caso a revenda de medicamentos, portanto deve conhecer a fórmula de composição do medicamento, e para que o mesmo é indicado, se pode ou não ser vendido sem prescrição médica. Deve ainda saber tomar os cuidados necessários com os medicamentos, sem descuidar da observância das

normas sanitárias relativas ao ambiente e às condições de armazenamento, deve-se atentar para os prazos de validade e as características macroscópicas dos produtos, visando identificar possíveis variações que indiquem evidente alteração ou degradação do produto (MANUAL..., 2012).

Relacionamento interpessoal é uma habilidade que está relacionada aos conceitos de empreendedorismo e entende-se como a comunicação que o empreendedor deve desenvolver com a rede de contatos, no caso, fornecedores e clientes; encontra-se no Manual de Farmácia (item 4.2.2.1. Acolhimento e Abordagem ao Usuário) a seguinte colocação: “Ao farmacêutico cabe o zelo pelo perfeito acolhimento e a adequada abordagem dos usuários, aplicando as técnicas e procedimentos apropriados e definidos para tanto” (MANUAL...,2012).

Segundo Dias (2000) os atendentes e farmacêuticos oferecem uma grande contribuição através da competência e profissionalismo nos serviços que prestam, ressaltando a importância do atendimento às necessidades dos consumidores. Buscar informações e conhecimentos é outra habilidade do ramo de empreendedorismo que se destaca no Manual de Farmácia (item 4.2.2.4. Orientação ao Usuário de Medicamentos) da seguinte forma: “Para tanto, as unidades, além de contarem com efetiva assistência de farmacêutico, devem dispor de instrumentos para obtenção de informações técnicas, tais como livros textos, manuais, revistas técnicas e, se possível, acesso à banco de dados sobre medicamentos” (MANUAL...,2012).

Planejamento e organização é uma habilidade empreendedora que se refere aos aspectos legais (registros na Junta Comercial, Receita Federal, Secretaria da Fazenda, Prefeitura do Município, INSS, Ministério da Saúde, Conselho Regional de Farmácia, obtenção dos Alvarás da Vigilância Sanitária e da ANVISA, além da definição de um Responsável técnico habilitado – Farmacêutico) para o funcionamento de uma farmácia.

E o empreendedor do ramo farmacêutico deve ainda observar os objetos que serão necessários para o funcionamento de uma farmácia, como: material de expediente, definição de pessoal, serviços de terceiros, infra-estrutura tais como energia elétrica, telefone, internet, despesas jurídicas, com gráfica e outras.

Orientação por metas e objetivos refere-se a: observar os procedimentos operacionais padrões de auto-inspeção, aplicados na avaliação da qualidade das ações internas e externas da unidade. Esses procedimentos são objeto do programa de capacitação do pessoal, envolvendo tanto os farmacêuticos como os demais profissionais que atuam nas unidades do Programa e são distribuídos pela Coordenadoria de Monitoramento do Programa.

São abrangidos procedimentos que visam avaliar o desempenho das atividades, a capacitação do pessoal e a satisfação dos usuários (item 4.2.4.Mensuração e avaliação dos resultados), as auto-inspeções devem ocorrer com a periodicidade indicada para cada um dos procedimentos padrões citados. Seus resultados devem ser registrados e encaminhados na forma indicada nos mesmos (MANUAL...,2012).

Algumas das habilidades necessária ao farmacêutico citadas acima se evidenciam no caso citado por Previdelli e Sela (2006), que mencionam um empresário do ramo farmacêutico, dentre 12(doze) empresários que foram pesquisados na cidade de Maringá, esse, desenvolveu as habilidades necessárias para exercer o seu papel com sucesso, em primeiro lugar ele identificou a oportunidade, percebendo o crescimento da área, e a procura por melhor preço pelo consumidor, o empresário percebeu também que a área de manipulação oferecia maior

lucratividade que as drogarias. Segundo a pesquisa realizada pelos autores, o empresário é um indivíduo visionário, com energia e flexibilidade tem conhecimento no ramo, tem facilidade de traduzir pensamentos em ação, possui aptidão para correr riscos calculados e capacidade de análise nas tomadas de decisão, além de ser criativo e inovador é orientado por objetivos, busca feedback para identificar falhas e erros.

Porém, o referido empresário não gosta de lidar com fracasso e não desenvolveu muita aptidão para buscar informações e conhecimentos que fogem da sua rotina. Esse empresário atribui o sucesso de seu empreendimento à confiança que busca oferecer para o consumidor.

2.3 Competências

Competência, segundo Wood Jr. e Picarelli Filho (2004) significa o conhecimento aplicado e orientado para melhorar o desempenho do grupo e da organização. De acordo com Carvalho e Rabechini Jr. (2006) o conceito de competência pode ser visto, inicialmente, com a decomposição da palavra em latim: *com*, cujo significado é conjunto, e *petere*, cujo significado é esforço. O conceito de competência, amplamente estudado pela escola francesa, começou a ser explorado em várias disciplinas e áreas de conhecimento.

Além da engenharia e administração de negócios, pesquisadores da área de gerenciamento de projetos têm buscado, nos conceitos de competência, estabelecer as linhas essenciais da matéria visando entender e desenvolver modelos de capacitação para profissionais. Araujo Filho (2007, p. 348) destaca que o agrupamento de competências deve possibilitar melhor desempenho, para tanto, deve estar relacionados com as atividades principais, e não com as atividades de suporte ou de apoio; as competências, também devem ser observáveis e quantificáveis, segundo certos padrões, afirma.

Segundo Fialho et al (2006) competência pode ser definida como uma ampla combinação de conhecimentos, habilidades e características pessoais que resultam em comportamentos que podem ser observados e avaliados. Infere-se que competência é um conjunto de conhecimentos a respeito de um determinado tema com essas considerações em foco, podendo-se propor um primeiro e genérico conceito de competência: capacidade de realizar algo conforme um padrão. Trata-se, portanto, de um atributo variável. Uma competência será maior ou menor a depender do grau de conformidade entre um resultado gerado e um padrão de qualidade estabelecido (FIALHO et al, 2006).

Alvarenga Neto (2008) diz que a competência de um indivíduo consiste em cinco elementos mutuamente dependentes: **conhecimento explícito** – conhecimento adquirido por meio da informação, quase sempre pela educação formalizada; **habilidade** – é o “saber fazer” adquirido pela prática e pelo treinamento; **experiência** – adquirida principalmente pela reflexão sobre erros e acertos do passado; **julgamento de valor** – julgamento daquilo que o indivíduo acredita estar certo, são os filtros conscientes e inconscientes do processo de saber de cada indivíduo; **rede Social** – formada pela relação dos indivíduos com outros no ambiente e na cultura transmitidos pela tradição.

Na concepção de Carvalho, Passos e Saraiva (2008) competência está associada a fazer algo bem feito, estamos vinculando esse conceito às idéias de ação e de resultado. Isso faz muito sentido. Como avaliar se alguém é competente? É bastante provável que a resposta se refira à observação do que essa pessoa faz e se os resultados do que ela faz são bons. Seguindo esse raciocínio, a competência está relacionada com o desempenho, com o comportamento de alguém e com a qualidade desse desempenho.

Na visão de Dias et al (2008, p. 12) “[...] o conceito de competências pode ser ligado aos impactos das transformações recentes no ambiente de negócios e à necessidade da área de gestão de pessoas de adaptar-se a mudanças estruturais na organização do trabalho, tais como flexibilidade, multifuncionalidade, mudanças na natureza do trabalho etc”. Segundo Carvalho, Passos e Saraiva (2008) existem várias abordagens para o conceito de competências, uma delas focaliza aspectos da natureza humana, essa abordagem, segundo os autores é limitada, pois que uma pessoa pode saber fazer algo bem e não ter os recursos necessários para produzir um resultado com o padrão de qualidade esperado. A outra abordagem bastante difundida ficou popularmente conhecida como CHA, ou seja, o conceito de competência é atribuído a um conjunto de conhecimentos (C), habilidades (H) e atitudes (A) necessárias para que a pessoa desempenhe suas tarefas.

Para que se possa tirar melhor proveito desse modelo CHA, atenua-se as imprecisões terminológicas propondo que, em vez de conhecimentos, habilidades e atitudes, sejam utilizadas as seguintes categorias:

- saber: o conjunto de informações articuladas sobre determinado tema;
- saber fazer: conjunto de capacidades que envolve a mobilização do saber, visando agir de forma a gerar um resultado concreto e em conformidade com um padrão preestabelecido.

Após todas as considerações que foram feitas sobre competência, podemos refinar o conceito que propusemos inicialmente: competência é um atributo que se aplica a pessoa ou a organizações, em função de sua capacidade de realizar algo em conformidade com um determinado padrão de qualidade, requerendo a mobilização de saberes diversos – saber, saber fazer e saber ser. É um atributo variável em espécie e intensidade. Existem diferentes competências (espécie), e cada uma delas pode ser maior ou menor (intensidade). Além disso, competências são relativas, uma vez que dependem não apenas de variáveis intrínsecas a um indivíduo ou a uma organização, mas também de variáveis externas, situacionais.

- saber ser: conjunto de valores, crenças, desejos, motivações e outras características psicológicas que contextualizam o saber e o saber fazer.
- (CARVALHO, PASSOS E SARAIVA, 2008 p.41)

Adicionalmente, Rocha (2009) mostra a corrente sul-americana, incluindo aí a corrente brasileira. Interpreta que a corrente brasileira sobre o conceito de competência abrange a idéia de um processo que envolve a aprendizagem e a gestão do conhecimento. Rocha (2009) faz referências a Fleury e Fleury (2000, p.41) que afirmam: “o saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

Rocha (2009), relembra que a afirmação acima envolve três regiões do “saber”: o **saber** (referente ao conhecimento/conceitos); o **saber fazer** (referente às habilidades/princípios); o **saber agir** (relativo às atitudes/práticas).

Para Fleury e Oliveira Jr. (2001) “as competências essenciais da empresa são compostas por conjuntos de conhecimento e todo conhecimento é fruto de um processo de aprendizagem.” Ainda segundo Fleury e Fleury, (2004, p. 26) “competência é uma palavra do senso comum, utilizada para designar pessoa qualificada para realizar algo”; esses autores apresentam algumas competências do profissional e pode-se estendê-las também ao empreendedor: **saber agir** – saber o que e por que faz, saber julgar, escolher, decidir; **saber mobilizar** – saber mobilizar recursos de pessoas, financeiros, materiais, criando sinergia entre eles; **saber comunicar** – compreender, processar, transmitir informações e conhecimentos, assegurando o entendimento da mensagem pelos outros.

De acordo com Hamel e Prahalad (1995, p. 46), “para que uma competência seja considerada

essencial deverá atender a três condições: além de gerar diferenciação entre concorrentes, deverá também gerar valor que possa ser percebido pelo cliente e possibilitar capacidade expansão.”

Em Rocha (2009, p.71) é relatada a existência da corrente européia, que “[...] propõem o deslocamento do foco em ‘estoque’ de conhecimentos de dado indivíduo, para a forma como esse indivíduo mobiliza seu repertório de conhecimentos e habilidades em determinado contexto, de modo que agregue valor ao meio social.” O saber do indivíduo, segundo a corrente européia somente pode ser considerado competência se exercido nas relações de trabalho, nos limites da empresa, já a corrente sul-americana ou a corrente brasileira, interpreta que o conceito de competência abrange a idéia de um processo que envolve a aprendizagem e a gestão do conhecimento (ROCHA, 2009).

2.3.1 Competências necessárias aos farmacêuticos

Na economia do conhecimento, a tecnologia de informação parece ser o lócus do conhecimento codificado e o trabalho parece exigir cada vez mais o conhecimento tácito, que é um fator exclusivamente humano. As competências essenciais são definidas como o conjunto de *know-how*, ou seja, habilidades e tecnologias que permitem à organização oferecer benefícios aos clientes. Ao contrário dos ativos fixos, que se depreciam à medida que são utilizados, as competências essenciais de uma organização aumentam à proporção que são utilizadas e compartilhadas (FIALHO et al., 2006). A forma de se adquirir essas competências essenciais é freqüentar cursos de nível técnico e superior.

Baseado em Ferraresi, Pereira e Santos (2007) entende-se que nos últimos anos os hospitais vêm desenvolvendo ações gerenciais que podem ser consideradas práticas de gestão do conhecimento, tais como: grupos de aprendizagem, times de qualidade, treinamentos e educação continuada, monitoramento de mercado e aprendizagem com o ambiente externo, marketing interno, *benchmarking* interno e externo, aprendizado com o cliente (pesquisas internas) programas de incentivos e benefícios.

O autor Silveira (2007) busca analisar se as competências individuais no nível dos gestores são satisfatórias para o desenvolvimento contínuo do negócio da indústria de genéricos no ramo farmoquímico, e pesquisa se os gestores têm conseguido estender a estratégia de negócio da ITF Chemical, para os funcionários de seus setores e dos demais setores da empresa; ressalta que as empresa de produtos fármacos realizam esforços notáveis em pesquisa e desenvolvimento para poder ter um fluxo contínuo de novos produtos que é uma condição essencial para manter suas fatias no mercado, e emprega bilhões de dólares em pesquisa para obter medicamentos mais efetivos que os atuais, além de investir em médicos, biólogos e químicos, a fabricação de novas drogas requerem engenheiros, físicos e especialistas em computação; ele afirma que além de se ter gastos muito elevados cerca de 800 milhões de dólares em cada super-remédio, o tempo de espera para se criar um novo medicamento é em média 12 anos, que é o prazo que leva em pesquisa, criação e teste do produto, ate chegar às farmácias.

Os estágios fabricação de um produto ocorrem quatro fases, desde a pesquisa e desenvolvimento, passando pela produção industrial do fármaco, depois pela produção de especialidades farmacêuticas (medicamentos) e terminando no marketing e comercialização dos medicamentos. Segundo Silveira (2007) o sucesso no lançamento de novos produtos depende crucialmente da eficácia das atividades de P&D e de promoção de vendas.

Há intervenção dos governos de uma maneira bastante rígida, incentivando a prescrição de genéricos, controlando os preços, as margens de lucro das empresas, a atividade de marketing, condições de segurança e eficiência dos medicamentos; além disso existe outro fator que pode representar problemas no desenvolvimento de medicamentos, pode acontecer de um remédio passar pelas diversas fases de pesquisa e, na reta final, descobrir-se que ele causa um efeito colateral que o inviabiliza comercialmente. Volta-se, então, à estaca zero. Também pode ocorrer de um medicamento em que se apostam todas as fichas não ser assim tão melhor que seus similares (SILVEIRA, 2007).

Os fracassos, no entanto, costumam ser insignificante quando um laboratório num único super-remédio, que dê certo, pode garantir vendas anuais na casa do bilhão de dólares. Percebe-se que todas as áreas estão voltadas para a gestão do conhecimento, o conhecimento tornou-se uma ferramenta especial na base da economia.

2.4 Formação empreendedora e o empreendedorismo no ramo farmacêutico

De maneira geral, os mais tradicionalistas parecem ficar incomodados para o emprego indevido do termo *universidade*, sendo esse um dos primeiros questionamentos sobre o assunto. A expressão *universidade corporativa* foi cunhada nos Estados Unidos e, sem dúvida nenhuma, tem forte apelo mercadológico, pois é um dos principais símbolos associados à aprendizagem e à educação. Acredita-se que a escolha desse termo esteja relacionada:

- Às faculdades de Medicina, que estão passando por uma revolução em diversos países. Tradicionalmente, nessa área, durante anos os estudantes acumulavam conhecimentos teóricos, sem qualquer ligação com casos clínicos, e depois passavam anos como médicos residentes em um hospital, com poucos aportes teóricos estruturados.
- A aprendizagem por problemas induz a outro tipo de currículo totalmente diferente; desde o início, os estudantes são confrontados com casos clínicos, primeiramente mais simples e no papel e posteriormente, mais complexos e relativos a casos reais (PERRENOUD et al. 2002).
- Nas escolas de negócios também se trabalha com casos por meio de simulações. Nas escolas técnicas, o trabalho é realizado por meio de projetos. É preciso adaptar a abordagem por problemas à natureza das profissões. A idéia básica continua sendo a mesma: confrontar o estudante com situações próximas daquelas que ele encontrará no trabalho e construir saberes a partir dessas situações, que ressaltam ao mesmo tempo a pertinência e a falta de alguns recursos.

De acordo com Rope e Tanguy (1997) o uso da noção de competências não deixa de evocar o da noção de formação (à qual a noção de competência está, aliás, muito ligada), que aparece nos anos 60, e se afirma nos anos seguintes. Os autores complementam ainda, afirmando que a noção de competência, associada à educação tende a suplantar o próprio conceito de educação, até mesmo a englobá-lo, e que essa questão semântica aconteceu no pós-guerra, situação em que a noção de educação passou a ocupar o lugar da noção de instrução, predominante no início do século XX.

De acordo com De Mori et al (1998), a formação complementar se relaciona com a aquisição de conhecimentos novos ou com a atualização dos que já possui, a partir de um interesse particular ou de uma necessidade gerada pelo próprio negócio. Há conhecimentos que aparentemente não têm nenhuma relação com a vida da empresa, mas podem ter uma participação decisiva no êxito empresarial. Fowler (2001) relata a iniciativa da Escola Federal

de Engenharia de Itajubá (EFEI) para formar alunos de forma a vencer os desafios do mercado de trabalho. Para isso foi criado o Centro de Gestão Empresarial, Formação Empreendedora e Intra-Empreendedorismo (GEFEI), visando desenvolver nos alunos, três tipos distintos de habilidades, quais sejam: habilidades técnicas, habilidades gerenciais e habilidades empreendedoras. O Centro adota modelo inovador de educação e treinamento, diferenciando dos moldes tradicionais, afirma o autor.

Ainda, de acordo com Fowler (2001), a Educação Empreendedora advém dos termos, em inglês, Entrepreneurship Education e Enterprise Education. Os Programas de Entrepreneurship Education realizados na América do Norte têm como principal objetivo a criação de um empreendimento e, talvez, a motivação no sentido de criação do seu próprio negócio. Portanto, enfatizam o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos técnicos, orientados para negócios que visem lucro financeiro. Ferreira, Freire e Portes (2011) afirmam que a educação principalmente no ensino superior pode cooperar para que o empreendedorismo e a importância de se pensar em ações que auxiliem não só as empresas constituídas mas também e principalmente os empreendedores que desejam abrir seu próprio negócio ajudando-os a elaborar um planejamento do mesmo.

Subentende-se que qualquer indivíduo poderá aprender a ser empreendedor, independente de sua vocação natural desde que se submeta a um estudo sobre empreendedorismo, a formação empreendedora passa a ser tão importante quanto a noção de competências, neste sentido há controvérsias, pois é possível que alguém adquira conhecimentos sobre determinada área e não consiga colocá-los em prática por que lhe falta competência para tal, todavia não se pode afirmar que seja impossível um indivíduo aprender e desenvolver habilidades que torne competente para a ação empreendedora, caracterizando-o então como sendo um empreendedor de fato.

Na visão de De Mori et al (1998) empreendedores são pessoas que persistem em perseguir o benefício, trabalham individual e coletivamente, podendo ser definidos como indivíduos que coordenam novas combinações de recursos (funções de produção), para extrair os melhores benefícios de suas inovações num meio incerto. Gimenez, Inacio Jr. e Sunsin (2001) relatam que após os anos de 1980 surgiram diferentes abordagens e correntes sendo elas a dos economistas, onde Cantillon e Jean-Baptiste Say e, depois, Schumpeter associaram o empreendedor à inovação e a corrente dos comportamentalistas, seu principal expoente David D. McClelland que sustentava que o empreendedor tinha a ver com os aspectos de atitude como a criatividade e a intuição.

Acredita-se que a visão da corrente economista esteja mais coerente, por entender que a mesma tem ligação com o conceito de competências, a palavra inovação pode ter relação com resultados que é própria do conceito de competência, já a criatividade e intuição pode significar apenas uma habilidade, não significando realização de algo, e, portanto não mostrar resultados efetivos. Stewart (2002) ressalta que inovar é na verdade propor valor à organização.

Segundo Araujo Filho (2007) as oportunidades de empreender podem ser encontradas em todos os lugares e das mais variadas formas, sendo necessário o desenvolvimento de duas habilidades essenciais: a primeira é a predisposição para a pesquisa de campo, que é a característica que contempla a observação sistemática como um todo, a segunda característica requerida para o empreendedor de sucesso é ter a possibilidade de manipular as informações obtidas e encaixá-las no cenário do negócio; e afirma que se possível, deve-se voltar ao ponto

básico de um empreendimento, para introduzir diferenciais em relação ao conceito original do negócio, ou seja, mostrar uma personalidade própria, capaz de distingui-lo na multidão.

Segundo Santos, Dantas e Santos (2007) o empreendedorismo tem características culturais de hábitos, práticas e valores sociais e acredita-se que podem ser aperfeiçoados através da educação independente de como se transmite esse ensino. Concorde-se que pode ser aperfeiçoado quando já se tem características empreendedoras e competência nessa área.

Nas palavras de Guedes (2009) criar o próprio negócio não é sinônimo de empreendedorismo, afirma que qualquer pessoa que disponha de recursos pode iniciar uma empresa com a finalidade de ser produtiva e obter lucros, mas somente as pessoas que são movidas por um potencial realizador são reconhecidas por trazer inovações (novamente o termo inovação aparece como sinônimo de resultado) que impulsionam a economia por meio dessa atividade, são chamadas de empreendedor. Para Guedes (2009) o empreendedor é o sujeito que está atento às oportunidades e sabe identificá-las, assume os riscos inerentes ao seu projeto e trabalha para transformar essas oportunidades em resultados, coordenando os recursos disponíveis, criando novos produtos, empresas serviços ou processos.

O empreendedorismo no ramo farmacêutico realiza tarefas importantes e com alto grau de responsabilidade, pois está lidando diretamente com a saúde dos clientes, por isso o empreendedor deve desenvolver muito bem todas as habilidades necessárias para gerar competências nessa área, especialmente a habilidade do conhecimento do ramo. O ensino de empreendedorismo tem um papel importante na formação dos acadêmicos, administradores, engenheiros, contadores, médicos, advogados, dentistas, agrônomos, bioquímicos, e tantos outros. Podendo ser estendido também aos acadêmicos de farmácia.

3 MÉTODO

A pesquisa realizada foi de caráter exploratório, entende-se que na pesquisa exploratória não se trabalha com a relação entre variáveis, mas com o levantamento da presença das variáveis e da sua caracterização quantitativa ou qualitativa.

Os procedimentos foram efetuados mediante levantamento bibliográfico em diferentes fontes de pesquisa como livros, artigos, publicações periódicas e virtuais possibilitando analisar o conceito de empreendedorismo sob perspectivas como: a característica empreendedora; habilidades e competências empreendedoras na área de farmácias. Para localizar os livros, teses e dissertações, buscando identificar o estado da arte na área de empreendedorismo e gestão do conhecimento, foi utilizado o sistema de busca PHL existente na biblioteca da instituição em que os pesquisadores são vinculados, esse sistema permite encontrar documentos através de palavras-chaves. Já os artigos de revistas, as dissertações e teses foram encontradas através do meio virtual com busca pelas palavras-chaves nos sites: <http://www.dominiopublico.gov.br/>; <http://www.convibra.com.br/2010.asp?ev=23>; <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais.php>; <http://www.ead.fea.usp.br/semead/14semead/> e <http://www.enangrad.org.br/>. Na busca de alguns artigos foi pedido auxílio a uma funcionária da biblioteca da instituição a que os pesquisadores estão vinculados, a qual contribuiu com a localização de uma parte dos materiais.

4 RESULTADOS

Os resultados mostram a existência de 73 documentos entre livros, monografias, teses e dissertações existentes na biblioteca do Campus Santa Cruz, da instituição em que os

pesquisadores encontram-se filiados. Em busca virtual com uso da internet, foram levantados ainda os principais artigos publicados em revistas e anais de eventos que identificou 65 artigos de revistas, 10 teses e 50 dissertações, que tratam sobre o assunto.

Quadro 2: Resultados da busca bibliográfica sistemática

Nome dos itens	Encontrados	Selecionados	Livros/artigos que foram fichados	Nº de fichas livro/artigo
Livros *	73	22	22	168
Artigos de revistas	55	20	20	16
Artigos de eventos	2	0	0	0
Monografias	1	1	1	1
Dissertações	50	10	10	10
Teses	10	2	2	2

Fonte: Banco de dados da pesquisa. *Dos livros selecionados 12 são capítulos de livros.

Para identificar as habilidades necessárias aos profissionais do ramo farmacêutico; buscou-se fazer uma relação entre as 14 características empreendedoras que são apresentadas por Previdelli e Sela (2006, p.121) nas quais estão inseridas algumas das 10 características do EMPRETEC do SEBRAE (PROGRAMA...,2011) e as quatro características a mais que o Previdelli e Sela (2006, p.121) apresenta são: saber explorar oportunidades, capacidade de análise, conhecimento do ramo, traduzir pensamentos em emoção. Foram traduzidas onze características ou habilidades empreendedoras, sendo dez delas as características utilizadas pelo EMPRETEC e uma delas utilizada por Previdelli e Sela (2006, p. 121) para o ramo de farmácias e drogarias, tendo por base o Manual de Farmácia (2012), esses resultados são mostrados no quadro 3.

Na verificação da ligação existente entre características empreendedoras e características ou habilidades necessárias ao farmacêutico foram adotados os conceitos Programa... (2011) Previdelli e Sela, (2006, p. 121), e o Manual de Farmácia (2012).

Quadro 3: Habilidades empreendedoras necessárias ao ramo farmacêutico

CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS	CARACTERÍSTICAS OU HABILIDADES EMPREENDEDORAS NO RAMO FARMACÊUTICO
1 Conhecimento do ramo (PREVIDELLI; SELA, 2006)	Conhecer a fórmula de composição do medicamento, e para que o mesmo é indicado, se pode ou não ser vendido sem prescrição médica. deve ainda saber tomar os cuidados necessários com os medicamentos, sem descuidar da observância das normas sanitárias relativas ao ambiente e às condições de armazenamento, deve-se atentar para os prazos de validade e as características macroscópicas dos produtos, visando identificar possíveis variações que indiquem evidente alteração ou degradação do produto.
2 Relacionamento interpessoal. (PROGRAMA...,2011; PREVIDELLI; SELA, 2006)	Desenvolver com a rede de contatos, no caso fornecedores e clientes baseado nesse princípio encontra-se no manual de farmácia (4.2.2.1. Acolhimento e Abordagem ao Usuário) a seguinte colocação: “Ao farmacêutico cabe o zelo pelo perfeito acolhimento e a adequada abordagem dos usuários, aplicando as técnicas e procedimentos apropriados e definidos para tanto.
3 Busca de informações e conhecimentos. (PROGRAMA...,2011; PREVIDELLI 2006)	Além de contar com efetiva assistência de farmacêutico, devem dispor de instrumentos para obtenção de informações técnicas, tais como livros textos, manuais, revistas técnicas e, se possível, acesso à banco de dados sobre medicamentos.
4 Planejamento e monitoramento sistemáticos (PROGRAMA...,2011); Planejamento e organização. (PREVIDELLI; SELA, 2006)	São abrangidos procedimentos que visam avaliar o desempenho das atividades, a capacitação do pessoal e a satisfação dos usuários. As auto-inspeções devem ocorrer com a periodicidade indicada para cada um dos procedimentos padrões citados. Seus resultados devem ser registrados e encaminhados na forma indicada nos mesmos. Conhecer os aspectos legais para o funcionamento de uma farmácia. Observar os objetos que serão necessários para o funcionamento de uma farmácia

continuação do quadro 3

<p>5 Busca de oportunidade e iniciativa (PROGRAMA...,2011)</p>	<p>Agir pro-ativamente no ramo farmacêutico significa verificar as novas tendências, quanto a existência de novos medicamentos e ofertar os mesmos aos profissionais de saúde e ao consumidor final, por meio de relacionamento com fornecedores e tentativas de inserção junto aos médicos que fornecem as receitas. No caso de farmácias de manipulação novas oportunidades podem ser geradas por meio de parcerias entre universidades, incubadoras de empresas e as empresas do ramo farmacêutico dessa forma podendo novas formulas manipuladas e com menor possibilidade de riscos advindos da testes nos laboratórios acadêmicos antes de serem vendidos ao consumidor final.</p>
<p>6 Comprometimento (PROGRAMA...,2011)</p>	<p>Significa estar apto para realizar inovações e trabalhar em conjunto com uma equipe coesa, facilitando a aquisição de informações por parte da mesma. No ramo farmacêutico, as farmácias podem contratar empresas que fornecem informações de vanguarda e disponibilizar nos terminais de computador para facilitar o trabalho da equipe focando numa visão de futuro, ou seja, a equipe toda fica sabendo das novidades. No ramo farmacêutico, quando o mesmo não possui um conhecimento sobre gestão está chamando para si a responsabilidade por sucessos ou fracassos no empreendimento criado.</p>
<p>7 Persistência (PROGRAMA...,2011)</p>	<p>O ramo farmacêutico é um dos setores da economia que tem a atenção do governo mais focado para si, e muitas regras causam dificuldades para inovar, na venda de medicamentos genéricos supõe-se o faturamento é menor, além de leis que proíbem a venda de alimentos, fazendo com que seja menor. Portanto a persistência do empreendedor do ramo, que possui características próprias exige que o mesmo não desista diante de dificuldades forçando-o a reavaliar planos e estar em constante adaptação as normas governamentais.</p>
<p>8 Corre riscos calculados (PROGRAMA...,2011; PREVIDELLI; SELA, 2006)</p>	<p>Estar habilitado a abrir a uma nova farmácia ou drogaria, minimizando o risco, o profissional pode fazer isso de três formas: especialização em gestão, ter um sócio formado na área de gestão ou contratar um administrador.</p>
<p>9 Exigência de qualidade e eficiência (PROGRAMA...,2011)</p>	<p>Procura minimizar os custos e está atento ao mercado, procura sempre surpreender seus clientes, está atento a prazos e qualidade de entrega. Muitas drogarias disponibilizam entrega a domicilio com o intuito de prestar atendimento de qualidade e fidelizar o cliente.</p>
<p>10 Estabelecimento de metas (PROGRAMA...,2011; PREVIDELLI; SELA, 2006)</p>	<p>Estabelece e acompanha indicadores de resultados para seu negócio, tem visão de longo prazo. Tem conhecimento de formas de investimentos, e procura alcançar patamares mais elevados através de planejamentos de longo prazo.</p>
<p>11 Planejamento e monitoramento sistemático (PROGRAMA...,2011; PREVIDELLI; SELA, 2006)</p>	<p>Age por etapas, para cumprir seu plano de negócio, adéqua seu plano de negócio às variáveis externas do mercado, busca informações financeiras do passado para orientar o futuro.</p>

Fonte: Banco de dados da pesquisa

Neste estudo, das 14 características apresentadas, acredita-se que as 10 características do SEBRAE, são inerentes a qualquer tipo de empreendimento, inclusive farmácias e drogarias e que o conhecimento do ramo é relevante para aprofundamento de estudos em uma pesquisa de campo. Propõem-se 11 características ou habilidades necessárias para estudos em pesquisa de campo.

5 CONCLUSÕES

Acredita-se que a pessoa que possui características empreendedoras poderá desenvolver melhor suas aptidões por meio de uma formação empreendedora, podendo alcançar um alto nível de competências, que serão comprovadas através de negocio próprio e lucrativo.

Entende-se por habilidades o saber fazer algo; e por competências entende-se como sendo o resultado desse saber. Através de revisão de literatura apresentou-se o embasamento teórico mostrando os conceitos de características empreendedoras e, de gestão do conhecimento com foco em habilidades e competências, e fez-se uma relação entre os mesmos.

Na busca por relação entre o perfil empreendedor e habilidades e competências, encontrou-se as 10 características do modelo do EMPRETEC, e as 14 características propostas por Previdelli e Sela (2006), vale ressaltar que as dez características do Programa Empretec são universais, estando, inclusive inseridas nas quatorze propostas por Previdelli e Sela.

Neste estudo, os autores traduziram as dez características do modelo EMPRETEC e uma das características de Previdelli e Sela (2006) denominada de conhecimento do ramo, tendo como base o Manual de Farmácia (2012). Neste trabalho entende-se por características empreendedoras as habilidades necessárias ao empreendedor, julga-se que ele pode desenvolver as mesmas através de cursos, leituras, troca de informações, treinamentos entre outros; porém só vai ser possível constatar a sua competência a partir dos resultados obtidos por meio dessas habilidades desenvolvidas e aplicadas.

O objetivo do artigo foi alcançado com êxito, visto estava que estava proposto a fazer o levantamento e análise entre as literaturas de empreendedorismo (características empreendedoras) e gestão do conhecimento (habilidades e competências), e isso foi realizado, constatando-se uma relação semântica entre características empreendedoras e habilidades e competências, portanto sugere-se que o farmacêutico pode ser empreendedor na sua área, como dono ou sócio de farmácia ou drogaria.

Para formar empreendedores advindos do curso de farmácia com empreendimento na área, julga-se necessário a inserção e ou a ampliação do tema empreendedorismo enquanto disciplina nos cursos de graduação em Farmácia, visto que segundo a ementa de um curso de farmácia que foi analisado, o mesmo possui uma pequena introdução, na disciplina de Administração Farmacêutica, disciplina essa que é ministrada em apenas 34 horas/ aula no curso, especificamente no terceiro ano.

Sugere-se que sejam realizadas outras pesquisas futuramente, desta vez com um questionário que contenha as onze características ou habilidades necessárias ao ramo farmacêutico selecionadas neste estudo. A pesquisa de campo poderá ser feita tanto com acadêmicos do curso de Farmácia quanto com egressos do referido curso. A partir do mapeamento das características ou habilidades empreendedoras é que se poderá gerar subsídios para o desenvolvimento do empreendedorismo no ramo farmacêutico.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA NETO, R. C. D. de. **Gestão do conhecimento em organizações:** proposta de mapeamento conceitual integrativo. São Paulo: Saraiva, 2008. 236 p.

ARAÚJO FILHO, G. F. de. **Empreendedorismo criativo:** a nova dimensão da empregabilidade. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2007. 558 p.

BRANCHER, I. B. ; OLIVEIRA, E. W. M. ; BRANCHER, J. D. **Comportamento empreendedor:** meta-análise dos artigos publicados no ENANPAD veiculados entre 2004 e 2008. XIV SEMEAD. In: SEMEAD – Seminário em Administração, 14, São Paulo, 2011.

BUORO, G.; OLIVA, F. L.; SANTOS, S. A. dos. Compartilhamento de conhecimento: um estudo sobre os fatores facilitadores do processo. In: SANTOS, S. A.; LEITE, N. P.; FERRARESI, A. A. (Org.); **Gestão do conhecimento:** institucionalização e práticas nas empresas e instituições (pesquisa e estudo). Maringá: Unicorpore, 2007 p.51-86

CARVALHO, I. M. V.; PASSOS, A. E. V. M.; SARAIVA, S. B. C. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. 128 p.

CARVALHO, M. M. de; RABECHINI JUNIOR, R. **Construindo competências para gerenciar projetos: teoria e casos**. São Paulo: Atlas, 2006. 317 p.

DEGEN, R. J. **O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial**. São Paulo: McGraw-hill, 1989. 368 p.

DE MORI, F. et al. **Empreender: identificando, avaliando e planejando um novo negócio**. Florianópolis: Escola de Novos Empreendedores, 1998. 255p.

DIAS, B. G.; BECKER, V.; G.; DUTRA, S.; RUAS, R.; GHEDINE, T.; Revisando a noção de competência na produção científica em administração: avanços e limites. In: WOOD JR., T.; DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (org). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2008. p. 9-30

DIAS, J. C. **Marketing e varejo: setor farmacêutico. 70 p.** Monografia (Especialização em Gestão Empresarial), Curso de Especialização em Gestão Empresarial, Departamento de Administração, Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO, Guarapuava, 2000.

FERRARESI, A. A.; PEREIRA, H. J.; SANTOS, S.A. dos. Efetividade das práticas ligadas à gestão do conhecimento: o caso do hospital alfa. In: SANTOS, Silvio Aparecido (Org.); LEITE, N. P.; FERRARESI, A. A. **Gestão do conhecimento: institucionalização e práticas nas empresas e instituições (pesquisa e estudo)**. Maringá: Unicorpore, 2007. p. 117-158

FERREIRA, D. A. A. ; FREIRE, D. A. L. ; PORTES, M. R. **A Prática do empreendedorismo no ensino superior e a aproximação da universidade com o mundo do trabalho: o caso Oriente - Agência de Orientação Empresarial da Metodista de Minas**. In: CONVIBRA - Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 8, 2011.

FIALHO, F. A. P. et al. **Gestão do conhecimento e aprendizagem: as estratégias competitivas da sociedade pós-industrial**. Florianópolis: Visual Books, 2006. 196 p.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2004, 155 p.

FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JUNIOR, M. de M. (Org.). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001. 349 p.

FOWLER, F. R. Uma visão da formação empreendedora para os novos desafios do mercado de trabalho. In: SOUZA, E. C. L. de. **Empreendedorismo: competência para pequenas e médias empresas**. Brasília: ANPROTEC e SEBRAE, 2001. p. 183-193

GIMENEZ, F. A. P.; INÁCIO JUNIOR, E.; SUNSIN, L. A. de. Uma investigação sobre a tendência do comportamento empreendedor. In: SOUZA, E. C. L. de. **Empreendedorismo: competência para pequenas e médias empresas**. Brasília: ANPROTEC/SEBRAE, 2001.p.9-22.

GUEDES, S. A. **A carreira do empreendedor**. 2009. 160 f. Dissertação (Mestrado em Administração) Faculdade de Economia e Administração – FEA-USP, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

HAMEL, G.; PRAHALAD, C. K. **Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter controle do seu setor e criar os mercados de amanhã**. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

MANUAL de Farmácia Popular. Disponível em:

<http://portal.saude.gov.br/porta/arquivos/pdf/manual_basico_fp1170511.pdf> Acesso em 06 mar. 2012.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PERRENOUD, P. et al. **As competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da avaliação**. Porto Alegre. Artmed. 2002. 176 p.

PREVIDELLI, J. J.; SELA, V. M. Empreendendo com saúde In: **Empreendedorismo e educação empreendedora** PREVIDELLI, J. J., SELA, V. M. (Org). Maringá: Unicorpore, 2006. p. 117-148

PROGRAMA Empretec: programa para empresários e futuros empreendedores. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br>>. Acesso em: 30 out. 2011.

ROCHA, E. P. **Gestão de pessoas por competências: um enfoque gerencial**. Campinas: Alínea, 2009. 232 p.

ROPE, F.; TANGUY, L. **Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas: Papirus, 1997. 207p.

SANTOS, S. A. ; DANTAS, A. B. ; SANTOS, P. C. F. Diferenças da intenção empreendedora em suas modalidades de ensino: presencial e a distância. Um estudo realizado com alunos do curso de administração em uma universidade federal. In: SIMPEP - Simpósio de Engenharia de Produção, 14, Bauru, 2007. **Anais...** Bauru, 2007.

SILVEIRA, J. A. S. **Análise das competências organizacionais e individuais em uma indústria farmoquímica: o caso ITF Chemical Ltda**. 2007. 222 f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

STEWART, T. A. **A Riqueza de conhecimento: o capital intelectual e a nova organização**. Rio de Janeiro: Campus, 2002. 517 p.

STEWART, T.A. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

WOLFLE, D. (Org).. **A descoberta do talento: estudos sobre o desenvolvimento excepcional das habilidades e capacidades humanas**. Rio de Janeiro: Lidador, 1971. 264p.

WOOD JR., T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração e carreira por habilidades e por competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo**. São Paulo: Atlas, 2004. 189 p.