

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PARA O EMPREENDEDORISMO SUSTENTÁVEL NAS ORGANIZAÇÕES¹

Sandra Puhl Dos Santos², Helton Antonio Petrolli³.

¹ Projeto de Pesquisa - Atividade Prática Supervisionada- APS realizada no Curso de Administração da Faculdade América Latina.

² Professora na Faculdade América Latina – FaL. E-mail: sandra.santos@americalatina.edu.br

³ Acadêmico do Curso de Administração na Faculdade América Latina – FaL; hpetrolli@vonpar.com.br

Introdução

O tema do desenvolvimento sustentável, embora presente na agenda de muitas empresas, na prática, ainda são poucas as que efetivamente se orientam por esta visão. Assim, os gestores, ao planejarem suas ações, precisam alinhar os negócios das organizações aos princípios do desenvolvimento sustentável, procurando envolver também os colaboradores, pois somente dessa maneira será possível criar hábitos de sustentabilidade e incorporá-los à cultura organizacional, levando essas ações para a sociedade e para as famílias.

Considerando que a educação é considerada um instrumento de transformação cultural, muitas organizações estão recorrendo à programas de educação empreendedora para auxiliar nas mudanças de comportamento pessoal. Pois com atitudes inovadoras e sustentáveis, as organizações poderão rever seus processos de produção a fim de buscar novas tecnologias capazes de otimizar os recursos naturais, evitando os desperdícios e também obter ganhos com melhoria na produtividade e redução de custos de produção.

Barbieri e Cajazeira (2009) afirmam que a contribuição das organizações ao desenvolvimento sustentável está centrada em três dimensões: a econômica, a social e a ambiental. Não há um abandono das demais dimensões da sustentabilidade, mas uma concentração no que é específico à atuação das organizações. Os autores concluem que uma organização sustentável é aquela que orienta suas atividades pelas dimensões da sustentabilidade que lhe são específicas e busca alcançar seus objetivos atendendo, simultaneamente, a equidade social, a prudência ecológica e a eficiência econômica.

O tema Empreendedorismo Sustentável emerge a partir de um grande número de pesquisas sobre negócios, meio ambiente e responsabilidade social, publicadas, principalmente, como uma resposta às necessidades de mudanças das empresas com relação à suas práticas sociais e ambientais.

Enquanto que, o empreendedor considerado sustentável, conforme Brunelli e Cohen (2012) é aquele cuja motivação principal é resolver problemas sociais e ambientais por meio de um negócio de sucesso. Esse empreendedor cria desenvolvimento sustentável com base nas atividades empreendidas. Deste modo, o empreendedor procura contribuir para solucionar problemas

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

ambientais e sociais através da realização de um empreendimento de sucesso, assim é possível criar desenvolvimento sustentável através dessas atividades empreendedoras.

Nesse contexto, uma das ferramentas que têm sido utilizadas pelas empresas para aumentar a motivação de seus funcionários e, conseqüentemente melhorar a produtividade são os programas de incentivos. Estes treinamentos ou capacitação dos funcionários vêm sendo o ponto de partida nas organizações para a implementação de programas de empreendedorismo sustentável, pois através das capacitações em novas tecnologias, as empresas estão oferecendo conhecimento aos seus funcionários para que os mesmos possam buscar em seus processos e atividades, formas de aperfeiçoá-los de modo proativo (CHIAVENATO, 2009).

Verifica-se que no atual cenário empresarial e industrial, a motivação exerce papel fundamental e primordial para a realização das atividades laborais dentro das organizações, uma vez que afeta diretamente a qualidade de vida e o comportamento do colaborador. Contribuindo com essa afirmação, Chiavenato (2009) afirma que o funcionário, quando motivado, tem maior disposição e capacidade para desempenhar suas atividades laborais. Assim, as organizações, para obterem de seus colaboradores uma melhor produtividade e execução de suas funções, precisam investir em seus funcionários, proporcionando aos mesmos, maior satisfação e motivação para a realização de suas atividades de trabalho (ANDRADE, 2012).

Nesse sentido, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar como o desenvolvimento de um Programa de Empreendedorismo Sustentável, implantado de forma eficaz nas organizações, pode envolver todos os setores, de modo à auxiliar os colaboradores a compreenderem como contribuir com o desenvolvimento sustentável de um negócio, a partir de atitudes empreendedoras que produzem ações que visam a sustentabilidade de todas as suas tarefas, seja no ambiente de trabalho ou na comunidade onde estão inseridos.

Metodologia

Para a realização desse trabalho, se desenvolveu num primeiro momento, uma revisão bibliográfica de aspectos relativos aos empreendedores, suas atividades e competências. Em seguida, foi realizada uma análise sobre as metodologias referentes a programas de treinamento e desenvolvimento encontrados na literatura e ou sites sobre Empreendedorismo Sustentável.

Posteriormente, foi apresentada uma proposta de programa de Empreendedorismo Sustentável em uma organização visando o desenvolvimento de atitudes empreendedoras, considerando as atividades que estas exercem frente à gestão do empreendimento e a relação com seus colaboradores.

A investigação seguiu a perspectiva qualitativa, de acordo com parâmetros destacados por TRIVINOS (1987). A pesquisa é de caráter descritiva. Para atingir os objetivos propostos foi realizado ainda um estudo de caso através de entrevistas e questionários estruturados na empresa Vonpar S/A, objeto de estudo, escolhida para o desenvolvimento da atividade prática.

Resultados e Discussão

Em pesquisa realizada na Empresa Mineradora Ijuí, podemos verificar que o processo de capacitação dos seus funcionários tem sido fundamental para os resultados que a empresa vem

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

alcançando, uma vez que a empresa estava com seus indicadores muito acima dos limites, operando com prejuízos, hoje apresenta resultados que melhoram a cada dia decorrido. A Figura 01 apresenta um comparativo dos indicadores do ano de 2013, onde ainda não havia sido adotada a política de treinamentos internos na empresa com indicadores de 2014, onde já estava se implantando o programa de treinamento e incentivo dos funcionários. Percebe-se que algumas melhorias foram alcançadas com a iniciativa dos próprios funcionários em parceria com os gestores da empresa.

Desempenho	2013	2014	2015	Unid	Meta
Eficiência de linha	78,95	84,26	89,54	%	85
Eficiência mecânica	76,44	87,65	95,85	%	98
Água Fábrica	3,12	1,7	1,62	L/L	2
Nível irregular	0,28	0,13	0,06	%	0,1
CO2	17,45	9,89	8,12	%	10
Perdas de tampas	0,96	0,68	0,59	%	0,6
Perdas de pré-formas	3,75	2,06	1,04	%	2
Perdas de rótulos	3,9	1,96	-1,33	%	2
Perdas de filme encolhível	5,87	0,79	0,48	%	0,5
Perda de filme esticável	38,04	13,49	2,06	%	2

Figura 01: Comparativo de Indicadores de Desempenho entre os períodos de 2013 à 2015 na Empresa Mineradora Ijuí Ltda. (Fonte: Dados da Pesquisa).

Os indicadores apresentados na Figura 01 demonstram claramente a evolução no desempenho de produção da fábrica. A unidade não conseguia alcançar suas metas de produção e eliminar perdas de matéria prima e, a partir do momento que a empresa começou a realizar reuniões com os funcionários para apresentar os resultados e dizer onde deveriam mudar, estes começaram a se envolver e a se comprometer com o processo. O resultado foi satisfatório, pois além de conseguir alcançar as metas de produção, as perdas caíram significativamente, sem contar com a autoestima dos funcionários que ficou elevada ao se sentirem valorizados, em especial, quando os mesmos receberam os retornos dos encarregados que estavam melhorando à cada dia.

As reuniões realizadas pelos gestores com os funcionários, também têm sido muito importante para demonstrar aos mesmos, através dos gráficos, exatamente o setor onde estão ocorrendo

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

determinadas falhas, proporcionando assim, a interação dos setores na resolução de problemas de forma conjunta, pois uma das dificuldades que se tinha na empresa, era fazer com que as pessoas trabalhassem em equipe.

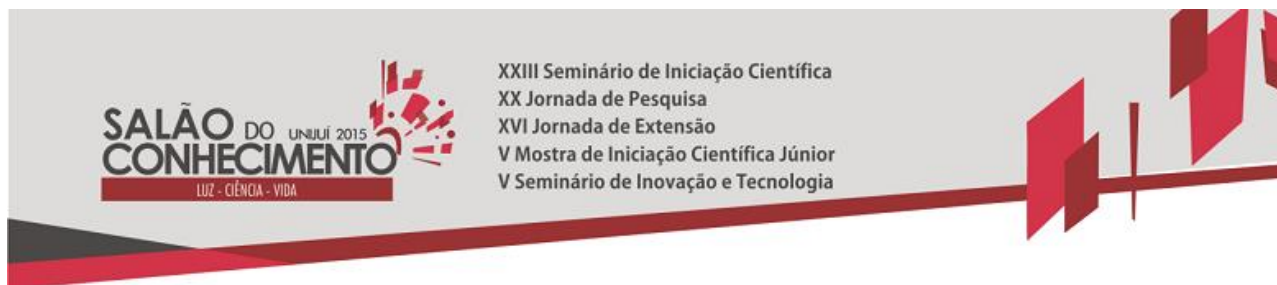
Outro ponto que foi fundamental para que a empresa conseguisse obter uma melhora nos indicadores apresentados na Figura 01, foi a implementação de capacitação para os funcionários, pois muitos realizavam algumas tarefas sem que tivessem um treinamento específico para a função desempenhada. A partir desta iniciativa, os funcionários foram sendo capacitados de modo que pudessem eles próprios resolver pequenos problemas do dia-a-dia, que ocorriam em suas atividades.

	2013	2014	2015
Consumo de filme encolhível	R\$ 39.305,00	R\$ 1.222,00	R\$ 1.400,00
Consumo de filme esticável	R\$ 73.900,00	R\$ 53.028,00	R\$ 2.300,00
Consumo de gás carbônico	R\$ 13.352,00	R\$ 13.430,00	R\$ 26.354,00
Consumo de tampas	R\$ 176.406,00	R\$ 12.676,00	R\$ 4.360,00
Consumo de pré-formas	R\$ 547.776,00	R\$ 398.208,00	R\$ 24.215,00
Total por ano	R\$ 850.739,00	R\$ 478.564,00	R\$ 58.629,00

Figura 02: Comparativo de gastos com perdas de matéria prima no período de 2013 até o 1º quadrimestre de 2015.
(Fonte: Dados da Pesquisa).

A Figura 02 mostra claramente como a ausência de um programa de capacitação para os funcionários em uma empresa pode impactar significativamente nos resultados da mesma, pois ao final de 2013 a empresa havia perdido R\$ 850.739,00 com desperdício de matéria prima e ao final de 2014 quando a empresa já havia começado com os programas de capacitação, houve uma redução de quase 50% e, no 1º quadrimestre de 2015 a redução é evidente, isto nos mostra que o programa de capacitação vem melhorando com o passar do tempo e que é possível melhor ainda mais.

A Vonpar Bebidas, empresa que comprou a Fonte Ijuí, possui programas de incentivo aos servidores, um bom exemplo é o programa auxílio graduação, onde a empresa, com o apoio dos gestores e do setor de recrutamento e desenvolvimento de pessoas, busca identificar aqueles funcionários que possuem potenciais habilidades que poderão ser aproveitados na empresa. Desta forma, a empresa investe na formação de seus funcionários que futuramente poderão estar



Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

desempenhando cargos de liderança, com importantes conhecimentos, voltados para o tema do empreendedorismo sustentável.

Conclusões

No presente trabalho, procuramos apresentar de forma clara como as empresas podem contribuir para o desenvolvimento de seus funcionários com a implementação e manutenção de um programa de empreendedorismo sustentável, extremamente importante para a valorização e a capacitação das pessoas dentro de uma organização.

Concluimos, através da pesquisa realizada neste estudo, que o Programa de Desenvolvimento para o Empreendedorismo Sustentável nas organizações é uma ferramenta que auxilia o crescimento econômico da empresa e também a administração da mesma, assegurando que os processos internos e as rotinas de trabalho sejam sendo executadas corretamente.

Outro fator bastante significativo que podemos verificar é a questão da sustentabilidade das futuras gerações, pois com a escassez dos recursos naturais as organizações devem buscar cada vez mais a implementação de programas para capacitação de seus funcionários a fim de reduzir as perdas de produção e com isso obter melhores lucros, mas de forma consciente. Nos indicadores apresentados nesta pesquisa, podemos ver que não basta querer investir para que as mudanças ocorram, mas é necessário haver uma política de valorização das pessoas, resultando em um maior comprometimento por parte dos mesmos.

Por fim, concluimos que quando se trabalha com pessoas o trabalho de gestão é constante. Por isso, sempre temos que procurar melhorar, outras vezes, nos adaptar às novas maneiras de administrar que vão sendo introduzidas, para que possamos alcançar o sucesso almejado.

Palavras-Chave: Empreendedorismo; Sustentabilidade; Educação; Organizações.

Referências Bibliográficas

- ANDRADE, Rosamaria C. Empreendedorismo: um novo passo em Educação. São Paulo: Rede Pitágoras, 2004.
- BARBIERI, J.C.; CAJAZEIRA, J. E. R. Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BRUNELLI, M. Q.; COHEN, Marcos. Definições, Diferenças e Semelhanças entre Empreendedorismo Sustentável e Ambiental: Análise do Estado da Arte da Literatura entre 1990 e 2012. In: EnANPAD, 2012, Rio de Janeiro. XXXVI EnANPAD, 2012.
- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009.
- TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.