

O INTRAEMPREENDEDORISMO EM UMA EMPRESA SEM RECURSOS PARA TREINAMENTOS

Tatiana Carneiro Da Cunha De Elias - Uninove - Mestrado Profissional de Administração - Gestão de Projetos

Martinho Isnard Ribeiro De Almeida

Resumo

Os gestores de empresas devem estar atentos para motivar suas equipes pelo desenvolvimento e satisfação profissional. Este desenvolvimento não está ligado apenas a cargos e salários. Ele pode estar vinculado a conhecimentos, visibilidade e desafios propostos, que tragam aos colaboradores o desejo de permanecer na empresa. Devido à concorrência no mercado, o orçamento destinado a treinamentos é cada vez menor nas empresas. A situação problema neste relato foi: como despertar na equipe de Tecnologia da Informática de uma indústria de eletrônicos a motivação pelo treinamento interno, tendo em vista a falta de recursos financeiros disponíveis para capacitação. O objetivo principal deste relato foi: implementar treinamentos internos desenvolvidos pela equipe de Tecnologia da Informática e verificar se houve a motivação dos funcionários com este programa. Para atingir o objetivo utilizamos a metodologia de pesquisa-ação. Esse trabalho identificou que a equipe em questão se engajou com o formato proposto de treinamentos e obteve uma melhora na sua produtividade e se tornou mais motivada. Por meio desse trabalho pode-se concluir que é possível, mesmo sem recursos financeiros, desenvolver um treinamento utilizando o conhecimento dos próprios membros do departamento e assim trazer maior motivação e engajamento para a equipe. Este foi um exemplo de intraempreendedorismo bem sucedido.

O INTRAEMPREENDEDORISMO EM UMA EMPRESA SEM RECURSOS PARA TREINAMENTOS

Contextualização:

Os gestores de empresas devem estar atentos para motivar suas equipes pelo desenvolvimento e satisfação profissional. Este desenvolvimento não está ligado apenas a cargos e salários. Ele pode estar vinculado a conhecimentos, visibilidade e desafios propostos, que tragam aos colaboradores o desejo de permanecer na empresa. Devido à concorrência no mercado, o orçamento destinado a treinamentos é cada vez menor nas empresas.

Objetivos:

Os gestores de empresas devem estar atentos para motivar suas equipes pelo desenvolvimento e satisfação profissional. Este desenvolvimento não está ligado apenas a cargos e salários. Ele pode estar vinculado a conhecimentos, visibilidade e desafios propostos, que tragam aos colaboradores o desejo de permanecer na empresa. Devido à concorrência no mercado, o orçamento destinado a treinamentos é cada vez menor nas empresas.

Metodologia:

A metodologia utilizada foi uma pesquisa-ação, que parte de uma interferência na organização e depois são feitas coletas das informações para aferir o resultado. Pode-se considerar uma pesquisa-ação participativa, tendo em vista que a autora do trabalho participou da intervenção realizada. A pesquisa considerada para a intervenção foi qualitativa.

Fundamentação Teórica:

O intraempreendedorismo é a ação de empreendedores dentro das empresas, utilizando de criatividade em favor de inovações se tornando pessoas colaborativas, com visão de “dono” (Dornelas, 2003). Segundo Pinchot (1989), a quantidade de informações no mundo, incentiva as empresas a reverem sua hierarquia, no qual os funcionários formam um sistema informal de colaboração, gerando um ambiente mais participativo.

Resultados e Análises:

Esse trabalho identificou que a equipe em questão se engajou com o formato proposto de treinamentos e obteve uma melhora na sua produtividade e se tornou mais motivada.

Considerações Finais:

Através desse trabalho pode-se concluir que é possível, mesmo sem recursos financeiros, desenvolver um treinamento utilizando o conhecimento dos próprios membros do departamento e assim trazer maior motivação e engajamento para a equipe. Este foi um exemplo de intraempreendedorismo bem-sucedido.

Referências:

- Alperstedt, C. (2001) Universidades corporativas: discussão e proposta de uma definição. *Rev. Adm. Contemp.* Vol.5 (3), Curitiba, set./dec.
- Dornelas, J. C. (2003) *Empreendedorismo Corporativo: Como ser empreendedor, inovar e se diferenciar na sua empresa.* São Paulo, Ed. Campus.
- Drucker, P. F. (1994) *Inovação e Espírito Empreendedor (entrepreneurship): prática e princípios.* 4a. ed. São Paulo, Ed. Pioneira.

- Gil, A. C. (2008) *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo, Ed. Atlas.
- Krakauer, P. V., Albuquerque, L. G., & Almeida, M. (2013) Estratégia de empreendedorismo corporativo em pequenas e médias empresas brasileiras: o caso de uma empresa de tecnologia da informação. *Revista Adm. Made*, Vol. 17, p. 49-65.
- Pinchot III, G. (1989) *Intrapreneuring: por que você não precisa deixar a empresa para tornar-se um empreendedor*. São Paulo, Ed. Harbra Ltda.
- Seiffert, P. (2005) *Empreendendo novos negócios em corporações: estratégias, processo e melhores práticas*. São Paulo, Ed. Atlas.
- Tolfo, S., Piccinini, V. C. (2001) As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. *RAC*, Vol. 5 (1), jan./abr.
- Ulrich, D. (1998) Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados. 6a. ed. São Paulo, Ed. Futura.
- Vroom, V. H. (1964) *Work and motivation*. New York, Ed. John Wiley & Sons.
- Pesquisa ABTD, recuperado em:
http://www.imcgrupo.com/impress/gt/upload/O_Panorama_do_Treinamento_no_Brasil_2015.pdf, acesso em 05/08/2018.

Palavras-chave:

Intraempreendedorismo, motivação, capacitação, treinamento interno.