

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Carolina Freitas da Silva

**O PERFIL EMPREENDEDOR DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS
DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR DO
RIO GRANDE DO SUL, BRASIL**

Palmeira das Missões, RS
2023

Carolina Freitas da Silva

**O PERFIL EMPREENDEDOR DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR DO RIO GRANDE DO SUL,
BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) – *campus* Palmeira das Missões, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Paloma de Mattos Fagundes

Palmeira das Missões, RS
2023

CAROLINA FREITAS DA SILVA

**O PERFIL EMPREENDEDOR DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR DO RIO GRANDE DO SUL,
BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) – *campus* Palmeira das Missões, como requisito parcial para a obtenção do título de **Bacharel em Administração**.

Aprovada em 12 de julho de 2023:

**Paloma de Mattos Fagundes, Dr.^a (UFSM)
(Presidente/Orientadora)**

Gabriela Cappellari, Dr.^a (UFSM)

Táise Fátima Mattei, Dr.^a (UFSM)

Palmeira das Missões, RS
2023

RESUMO

O PERFIL EMPREENDEDOR DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR DO RIO GRANDE DO SUL, BRASIL

AUTORA: Carolina Freitas da Silva
ORIENTADORA: Paloma de Mattos Fagundes

O estudo tem como objetivo analisar se os técnicos administrativos de uma instituição pública de ensino Superior em Palmeira das Missões – RS, possuem perfil empreendedor. O estudo classifica - se como pesquisa qualitativa e quantitativa. Qualitativa por conter pesquisa bibliográfica e quantitativa por utilizar o levantamento de dados. Através da aplicação de um questionário, buscou-se em uma amostra dos técnicos administrativos de uma instituição pública de ensino superior em Palmeira das Missões – RS para analisar as habilidades empreendedoras. Através dos resultados da pesquisa foi possível verificar que das cinco habilidades de Dornelas, a motivação para a realização se destaca em 26%. Que segundo Dornelas (2015), refere-se ao desejo de alcançar algo a fim de alcançar um alto nível de realização/objetivo.

Palavras-chave: Empreendedorismo. Habilidades empreendedoras. Servidores públicos.

ABSTRACT

THE ENTREPRENEURIAL PROFILE OF ADMINISTRATIVE TECHNICIANS IN A PUBLIC INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION IN RIO GRANDE DO SUL, BRASIL

AUTHOR: Carolina Freitas da Silva
ADVISOR: Paloma de Mattos Fagundes

This research aims to analyze the entrepreneurial skills of administrative technicians of a public institution. Thus, the study aims to analyze the entrepreneurial profile of administrative technicians of a public institution of higher education in Palmeira das Missões - RS. The study is classified as a qualitative and quantitative research; qualitative because it contains bibliographic research and quantitative because it uses data collection. Through the application of a questionnaire, it was sought in a sample of administrative technicians of a public institution of Higher Education in Palmeira das Missões - RS, to analyze their entrepreneurial skills. Through the results of the research it was possible to verify that of the five skills of Dornelas, the motivation for achievement stands out in 26%, which according to Dornelas (2015), refers to the desire to achieve something in order to reach a high level of achievement/objective.

Keywords: Entrepreneurship. Entrepreneurial skills. Public servants.

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 – Vista aérea do campus sede da UFSM, em Santa Maria – RS	24
Figura 2 – Estudantes regulares na instituição	25
Figura 3 – Estudantes regulares na instituição – Curso de Ciências Biológicas	26
Figura 4 – Gênero	27
Figura 5 – Faixa etária	27
Figura 6 – Estado civil	28
Figura 7 – Escolaridade	29
Figura 8 – Tempo de trabalho como servidor	30
Figura 9 – Falta de motivação de trabalho	30
Figura 10 – Autoavaliação das habilidades empreendedoras	34

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Autoavaliação das habilidades empreendedoras	20
Quadro 2 – Habilidades empreendedoras	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Questões de escala Likert	31
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 PROBLEMÁTICA	9
1.2 OBJETIVOS	10
1.2.1 Objetivo geral.....	10
1.2.2 Objetivos específicos.....	10
1.3 JUSTIFICATIVA	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 EMPREENDEDORISMO	13
2.2 EMPREENDEDOR	14
2.3 INTRAEMPREENDEDOR	15
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	19
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	19
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	20
3.3 UNIVERSO E DELIMITAÇÃO DA AMOSTRA	21
3.4 ETAPAS DA PESQUISA	Erro! Indicador não definido.
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	23
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES – RS	23
4.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PERFIL DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFSM CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES	26
4.3 AS HABILIDADES EMPREENDEDORAS DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFSM CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES	32
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERENCIAS	37
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	41

1 INTRODUÇÃO

Os empreendedores são profissionais que estão sempre ligados às principais tendências do mercado e estão prontos para ajudar as empresas a superar desafios de forma inovadora. Esses profissionais têm ideias próprias que colocam em prática, características de personalidade e comportamento. Pessoas com perfil empreendedor não têm medo de arriscar, sempre estão em busca de desenvolvimento e crescimento. Essas pessoas podem fazer a diferença dentro das empresas, sendo extremamente valorizadas nos dias de hoje (RONCON; MUNHOZ, 2009).

Contar com talentos empreendedores no ambiente interno da empresa pode trazer uma série de benefícios. Esses profissionais estão sempre prontos para ajudar a empresa a crescer. Trazendo novas ideias para a organização e conseqüentemente produzir resultados positivos, permitindo à empresa fazer a diferença e ganhar vantagem competitiva.

Os benefícios para o funcionário e para a empresa são muitos, pessoas com perfil empreendedor agrega valor à empresa trazendo crescimento a organização. O funcionário usufruirá de muitos benefícios como promoção de cargo e além de experiência que irá ter. O perfil empreendedor representa, portanto, um diferencial profissional, um fator facilitador para o sucesso empresarial, para a geração de novos empregos e, por fim, um caminho para o desenvolvimento.

O estudo do comportamento do empreendedor é fonte de novas formas para a compreensão do ser humano em seu processo de criação de riquezas e de realização pessoal. O empreendedorismo é um campo relacionado com o processo de entendimento e construção da liberdade humana (SCHMIDT; BOHNENBERGER, 2009). Mais especificamente, o empreendedorismo é um impulsionador para o crescimento econômico, inovação e competitividade em muitas nações. Nesse sentido a maioria dos estudos sobre a temática, mostra que existe uma relação positiva entre o crescimento econômico em termos de criação de emprego, sobrevivência e crescimento das empresas e mudanças tecnológicas (KUME; KUME; SHAHINI, 2013).

O setor público é uma complexa ordem de instituições que afetam a vida das pessoas. Essas instituições abrangem organizações e estruturas políticas que deliberam e fazem cumprir as leis, provendo serviços sociais e públicos básicos que compõe um sistema que opera em áreas como assistência social, educação e saúde e que são relevantes para a sociedade. Um padrão de gestão empreendedora no setor público pode ser uma possibilidade para responder às mudanças que ocorrem nos dias de hoje em todo o mundo e integrar valor aos serviços prestados pelas comunidades.

Tanto os empreendedores privados quanto os públicos reconhecem a discrepância entre os resultados ou desempenho potencial e real e buscam recursos para fechar esse lapso. Enquanto os empreendedores privados buscam encontrar meios de adquirir recursos, gerar renda ou reduzir custos. O público busca mobilizar recursos para melhor atingir fins públicos ou interesses sociais.

Neste contexto, torna-se importante realizar estudos que tenham como enfoque o perfil empreendedor de funcionários de organizações públicas. Como é o caso da Universidade Federal de Santa Maria *campus* de Palmeira das Missões – RS, que é uma instituição pública federal que visa oferecer ensino, pesquisa e extensão.

O Campus Palmeira das Missões é uma das unidades da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). O objetivo principal da implantação da universidade foi promover a interiorização do Ensino Superior gratuito e de qualidade e, assim, impulsionar o desenvolvimento da Região Norte do Estado. As atividades letivas do *campus* iniciaram no segundo semestre de 2006, com os Cursos de Administração (diurno e noturno), Enfermagem e Zootecnia. Em 2010 houve o primeiro ingresso de alunos dos cursos de Ciências Biológicas – licenciatura plena, Ciências Econômicas e Nutrição. A universidade conta atualmente com 78 aluno de graduação em licenciatura, 947 alunos de graduação em Bacharelado e 93 professores de ensino superior (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2023a).

1.1 PROBLEMÁTICA

Hoje em dia, o setor que mais gera crescimento na economia é no empreendedorismo, onde também é responsável por gerar maior quantidade de novos empregos (RONCON; MUNHOZ, 2009). Pensando nisso, as empresas atualmente procuram por profissionais com características empreendedoras. A competitividade do mercado de trabalho exige que as organizações procurem muito mais do que apenas vontade de aprender. Os recrutadores querem pessoas que agreguem valores e tenham um diferencial único que traga resultados rápidos e lucrativos. Pessoas com capacidade de assumir grandes responsabilidades com espírito de liderança capazes de motivar equipes, inspirar colegas de trabalho e acompanhar as mudanças do mundo com uma visão do futuro.

Em 2020, a taxa de empreendedorismo total no Brasil atingiu o menor patamar dos últimos oito anos e caiu para 31,6%, o que representa uma redução de 18,33% quando comparada com a taxa de 2019, que foi de 38,7%. Com esse resultado, o Brasil caiu do 4º lugar em taxa total de empreendedorismo no mundo para o 7º lugar (REVISTA PEQUENAS

EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIO).

A sociedade como um todo atualmente está exigindo profissionais mais capacitados com perfil empreendedor e também vem cada vez mais ocupando um lugar nas pesquisas acadêmicas atualmente. Os benefícios para as empresas em ter esses profissionais no seu ambiente são muitas, visto que essas pessoas ajudam a organização a solucionar problemas de maneira única, permitindo que ela ganhe destaque no mercado.

O presente estudo trata dos comportamentos empreendedores em organizações públicas, mais especificamente em uma instituição em ensino superior com os técnicos administrativos. Esse trabalho torna-se importante em virtude de grande parte das publicações recentes tratar sobre o empreendedorismo, ou seja, as ações dos empreendedores. Analisando casos de implementação de projetos inovadores na gestão pública. Nesse contexto torna-se relevante formular a seguinte questão problema: Os técnicos administrativos da UFSM de Palmeira das Missões possuem perfil empreendedor?

1.2 OBJETIVOS

Ao estruturar as partes relevantes do trabalho, considera-se de total importância apresentar os objetivos deste processo de investigação. Nesta seção serão apresentados os objetivos gerais e específicos.

1.2.1 Objetivo geral

Analisar se os técnicos administrativos de uma instituição pública de ensino Superior em Palmeira das Missões – RS, possuem perfil empreendedor.

1.2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar a instituição federal de Santa Maria *campus* Palmeira das Missões – RS.
- Caracterizar o perfil dos técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Maria *campus* Palmeira das Missões – RS.
- Analisar as habilidades empreendedoras dos técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Maria *campus* Palmeira das Missões – RS.

1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema desta pesquisa se dá pela importância que atualmente o perfil empreendedor tem em todas áreas. Em uma instituição pública, os funcionários também tem a cobrança de serem criativos, que tenham habilidades empreendedoras sempre desenvolvidas, que tente trabalhar aperfeiçoar mais suas habilidades, porque eles trabalham com o público e precisam criar formas de melhorar o seu trabalho. Portanto independente das organizações serem públicas ou privadas, elas estão buscando e exigindo pessoas mais capacitadas com poder de resolver problemas com eficácia. Buscam por pessoas criativas, proativas, que tenham espírito de liderança, que são características empreendedoras.

O empreendedorismo é uma área que cada vez está evoluindo mais de acordo com o programa de pesquisa Empreendedorismo no Brasil realizada pela GEM 2019 conduzida pelo IBQP e SEBRAE, no ano de 2019, o Brasil atingiu 23,3% de taxa de empreendedorismo inicial, considerada a maior marca até agora.

Ainda sobre o programa de pesquisa realizado pela GEM 2019, analisando a série histórica, observa-se um aumento do empreendedorismo inicial, principalmente em períodos de recessão, como os que ocorreram entre 2008-2010 e 2014-2016. Já em 2019 teve uma retomada da economia e do otimismo no meio empresarial e financeiro, mas também uma tímida redução nas taxas de desemprego, o que pode explicar o aumento dos empreendimentos nascentes que é fundamental para o desenvolvimento do país, pois ajuda na geração de novas vagas de trabalho, criação de produtos e serviços para a economia.

Segundo Fernandes (2014), o empreendedor deve provar a liberdade de ação, inventar, sugerir desafios e produzir projetos. É uma pessoa decidida que tem talento de incentivar e fazer acontecer, que passa confiança à sua equipe. Diante de desafios demonstra clareza e determinação para resolver problemas. Com isso, esta pesquisa tem como justificativa analisar se os técnicos administrativos de uma instituição pública de ensino Superior em Palmeira das Missões – RS, possuem perfil empreendedor. A fim de identificar as características de cada técnico administrativo dentro da instituição.

As organizações com ou sem fins lucrativos, públicas ou privadas, grandes ou pequenas têm a necessidade de manter em sua estrutura pessoas diferenciadas. Empreendedores são aqueles que têm habilidade de gerar novas ideias com criatividade e dedicação para alcançar suas conquistas. São pessoas determinadas, com iniciativa e visão de futuro. Essas são algumas de suas características. As universidades são Instituições de Ensino Superior que precisam de pessoas com habilidades empreendedoras, pois são apontadas como as instituições com papel

fundamental no processo de ensinar o empreendedorismo. De contribuir para um maior desenvolvimento do país, como também criar conhecimentos relevantes para os gestores do setor público.

O presente estudo torna-se importante pois será desenvolvido pela primeira vez no *campus* de Palmeira das Missões, sendo um estudo inédito. Irá trazer resultados relevantes para a instituição sobre seus técnicos administrativos, se os mesmos possuem habilidades empreendedoras, para desenvolver também cursos e estudos para buscar a evolução dessas habilidades dos servidores públicos. Além disso vai fornecer informações de pesquisa para o embasamento de novos estudos e ajudar a esclarecer dúvidas sobre futuros projetos.

No que se refere ao comportamento empreendedor, logo se destaca o papel do líder de uma organização, ou seja, aquele que usa o carisma e a capacidade de persuasão para liderar uma equipe para a implantação de um projeto empresarial um gestor ou gerente de empresa. Ao analisar a gestão sob essa perspectiva, pode imaginar que apenas gerentes e executivos nos cargos mais altos e melhores na hierarquia podem fazer negócios (DORNELAS, 2015).

Empreendedorismo não significa necessariamente ser um empresário, ser dono de uma empresa. Há pessoas com habilidades empreendedoras capazes de colocar em prática novas ideias, por meio da criatividade. Os servidores públicos pelo fato de trabalharem em uma instituição pública tem a ideia de que não necessitam terem o perfil empreendedor, pois associam o termo empreendedorismo somente a ser dono do próprio negócio. Os mesmos possuem habilidades empreendedoras e não sabem, pelo fato da má interpretação de conceito de perfil empreendedor.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa seção, inicialmente foi apresentado uma abordagem sobre o empreendedorismo, posteriormente uma abordagem do empreendedor, e por fim uma abordagem do intraempreendedorismo.

2.1 EMPREENDEDORISMO

Empreendedorismo é a competência de gerar um negócio do zero. É a habilidade de administrar esse empreendimento de forma que gere retorno positivo à organização. É uma área que atualmente vem crescendo muito de maneira rápida. É um campo onde os líderes empresariais e sociais crescem, e conquistam um empreendimento movido por grandes propósitos. Segundo a Global Entrepreneurship Monitor (GEM 2018), o empreendedorismo é a capacidade de empreender e a criação de um novo negócio. Por exemplo, atividades autônomas, novas empresas ou expansão de negócios existentes. Em ambos os casos, a iniciativa pode ser um indivíduo, um grupo de indivíduos ou uma empresa estabelecida.

Empreendedorismo é definido como a arte de fazer acontecer com criatividade e motivação, é a capacidade de realizar um negócio com orientação inovadora, ter responsabilidades e tomar decisões que agregam valor ao negócio. É tomar atitudes proativas, ter iniciativa, autonomia em situações que necessitam de criatividade para serem resolvidas com eficiência. É a busca do autoconhecimento em processo de aprendizado permanente, em atitude de abertura para novas experiências e novos paradigmas (BAGGIO; BAGGIO, 2015).

Para os economistas, o empreendedor tem um papel fundamental no processo de desenvolvimento econômico, e em seus modelos estão levando em conta os sistemas de valores da sociedade, em que são fundamentais os comportamentos individuais dos seus integrantes. Esses comportamentos fazem a economia girar e conseqüentemente trás muitas oportunidades de empregos. Assim, para ter eficiência em desenvolvimento econômico é necessário que se tenha e exista líderes empreendedores, que agregam valor a produtos e serviços e que estejam preocupados com a gestão de recursos (BAGGIO; BAGGIO, 2015).

Para Zuccari e Belluzzo (2016) os empreendedores são criativos, dinâmicos, visionários, arriscados, proativos, motivados por desafios e geralmente têm um estilo de liderança participativo. O empresário tradicional tem um estilo de liderança mais autoritário, não gosta de correr riscos e tem medo de novos desafios tem medo de sair da sua zona de conforto.

O perfil empreendedor está ligado à forma como ele inspira e sustenta o conhecimento

dos colaboradores de sua empresa, pois a gestão do conhecimento agrega valor à organização ao mesmo tempo que a obriga a rever suas práticas de gestão. Dessa forma, contribui para o seu crescimento e proporciona uma diferenciação relevante dos seus concorrentes para o sucesso. O perfil de um gestor empreendedor está relacionado a um gestor capaz de adquirir e utilizar informações para construir conhecimento, pois deve saber quais informações buscar, quais fontes são confiáveis e o que fazer com elas. Conforme a qualidade desta a informação reflete a importância que têm na sua gestão, o resultado das decisões dentro da organização e o conseqüentemente impacto no desempenho organizacional (ZUCCARI; BELLUZZO, 2016).

Os motivos para empreender são muitos, como independência financeira, desde conquistar bens até colocar em prática seus propósitos de vida. O empreendedorismo vem sendo usado como um mecanismo capaz de ampliar a oferta de empregos e renda. O desemprego é um dos motivos que faz com que o empreendedorismo cresça também nos dias de hoje, a falta de oportunidades faz com que as pessoas procurem novas formas de gerarem renda.

2.2 EMPREENDEDOR

O empreendedorismo vem crescendo muito no mercado atualmente. Isso está associado a mudanças de comportamento e movimentos na economia, decorrentes de crises que levam as pessoas a buscarem construir novos negócios e desenvolverem seu perfil empreendedor. Essa área é desafiadora nos dias de hoje, está relacionada à inovação, à formação em gestão e à capacidade de aplicação do conhecimento. As pessoas que podem aplicar o conhecimento de forma inteligente, criativa e inovadora se destacam positivamente (SEVERO, 2018).

Para Sohn (2004), a principal característica que um empreendedor tem é fazer as coisas acontecerem, ou seja, a proatividade. São capazes de identificar oportunidades de negócios e através deles gerar fins lucrativos para a organização. O perfil de um empreendedor tem um papel no desenvolvimento socioeconômico.

O espírito empreendedor pode ser definido como a capacidade de uma pessoa em inovar e buscar sempre soluções para os problemas de sua organização. Com o decorrer do tempo e com os estudos sobre a aprendizagem organizacional e a democracia, surge o termo *empowerment* e o termo intraempreendedor. As características do espírito empreendedor começam a ser identificadas por toda organização (SOHN, 2004). O empresário precisa saber aonde ele está, e aonde deseja chegar, o que é preciso fazer para alcançar os resultados esperados. Isso pode ser feito por meio da criação de planos de ação, inclusive com a ajuda de profissionais especializados.

Segundo os dados apresentados no relatório da pesquisa promovida pela startup Datahub, a quantidade de MEIs (microempreendedores individuais) cresceu 204% entre pessoas de 18 a 24 anos de janeiro a setembro de 2021, na comparação com o mesmo período de 2019. Em outubro de 2021, a pesquisa apontou um total de 10.799.652 de MEIs no país, esse aumento se deu principalmente com a atual pandemia que estamos vivendo. (MEIs..., 2022).

2.3 INTRAEMPREENDEDOR

Compreende-se que o empreendedorismo está não só no âmbito pessoal como também no âmbito organizacional. Quando se trata de empreendedorismo dentro das empresas, essa mobilidade é conhecida como empreendedorismo corporativo. Na literatura acadêmica as expressões mais conhecidas são empreendedorismo corporativo, empreendedorismo interno ou intraempreendedorismo (RIBEIRO, DOMINGUES 2022).

Basicamente nos conceitos de inovação e renovação, o empreendedorismo corporativo é um composto de atos adotados em um negócio com o objetivo de elevar ao máximo e melhorar os resultados. O empreendedor corporativo procura o lançamento de novos conceitos, bem como a inovação contínua dos métodos e avanços já existentes. Carvalho, Costa e Galina (2020), comentam que a expressão empreendedorismo corporativo ou intraempreendedorismo é utilizada para designar um sujeito que é empreendedor ou apresenta propostas empreendedoras no interior de uma organização existente. Este conceito foi adotado por Gifford e Elizabeth Pinchot em 1978, tornando-se ligado a um conceito de empreendedor interno que mantém independência, recursos e retornos relacionados à conquista de um conjunto de metas determinado pela organização.

Pode ser definido como uma chance estratégica às organizações, ao serem agregados como método que visa mudar ou reorganizar bens e competências corporativas. Neste ponto de vista aprofunda a ideia de empreendedorismo corporativo como um acontecimento não necessariamente ligado à constituição de empresa, mas também caracterizado pela simples origem de atividades dentro da organização, desde que estas se caracterizam pelo avanço econômico.

Um empreendedor corporativo deve ter a habilidade de visualizar o funcionamento geral de todos os elementos do negócio para entender como cada uma abrange nas demais. Com essa visão de todo o esquema, ele consegue entender realmente o papel de cada funcionário, sustentando toda a estrutura organizacional bem integrada. Segundo Costa, Cericato e Melo (2007), as práticas de empreendedorismo corporativo ocorrem em organizações que motivam e

encorajam as ações empreendedoras dos funcionários. Do mesmo modo que exige uma mudança total de comportamento para permitir novos modelos de negócios e rapidez na implementação de projetos.

Espera-se que funcionários e departamentos se tornem sócios da empresa, usufruindo de autonomia e independência para iniciar e liderar projetos de alto valor conjunto. De modo que seus funcionários também se tornem gestores da empresa, com marketing, finanças, operações, proporcionando-lhes um cenário para pensar e negociar. Conceitos de gestão, liderança de projetos e competências para formar relacionamentos e ganhar apoio político e financeiro.

O empreendedorismo corporativo mostra como há a possibilidade de trabalhadores inovarem dentro de suas empresas. Nesta circunstância, as empresas estimulam seus funcionários a introduzir novidades trazendo modos diferentes de se fazer os processos, produtos e serviços na organização. Essa busca por inovação promove não só competitividade entre as empresas, mas também apresenta oportunidades para seus funcionários efetuarem ideias próprias dentro da empresa (RIBEIRO; DOMINGUES, 2022).

Descartar a inovação no local de trabalho é uma ação que pode colocar as organizações em sérios riscos, pois com a forte frequência da tecnologia no ambiente corporativo e com o avanço do comportamento do consumidor, progressivamente mais organizações estão se modernizando para atender às novas demandas, e isso integra criar jeito de se correlacionar com suas equipes. Em outras palavras, organizações que ainda mantêm linhas de ideias muito tradicionalistas, e não se submetem a novas ideias, estão destinadas a perder sua posição no mercado atual.

Em um quadro cada vez mais inconstante e cheio de transformações proveniente da tecnologia, muitas corporações estão mudando o perfil de talento exemplar. A capacidade empreendedora começa a entrar na lista de competências importantes para muitas delas, isso porque profissionais com essa competência têm mais tendência a apresentar projetos e soluções modernas que ajudem a solucionar problemas e a melhorar processos.

Nos últimos anos, as organizações estão passando por um processo de formação organizacional na proporção em que procuram melhorar seus processos, produtos e serviços caso contrário os contratempos que encaram em um mercado cada vez mais competitivo são perceptíveis. O principal causador dessa mudança é a tecnologia. Em um lugar em constante mudança, onde os clientes são mais difíceis de satisfazer e os concorrentes estão mais preparados, as empresas precisam não apenas se reelaborar, mas também aperfeiçoar a tecnologia e os modos de gestão. Por isto, é fundamental não apenas criar novas maneiras para

problemas conhecidos, mas também dispor de conceitos inovadores em seus produtos e serviços (RIBEIRO; DOMINGUES, 2022).

O mundo está em frequente mudança e enfrenta grandes barreiras. Foram os empreendedores que descobriram uma maneira de solucionar esses problemas. Atitudes que hoje tiveram sucesso que se iniciou com pessoas que converteram ideias em produtos ou serviços. Segundo Ribeiro e Domingues (2022) recentemente, percebe-se que o empreendedorismo tem se tornado um motivo de mudança no cenário pessoal e empresarial. No domínio pessoal, o empreendedorismo passa a ser visto como uma escolha para a falta de cargos de trabalho. Quanto ao domínio empresarial, identificasse a força das empresas em proporcionar um ambiente mais inovador e dinâmico.

A prática do empreendedorismo corporativo acontece em instituições de cultura aberta, moderna que incentivam e encorajam as novas iniciativas e dos seus colaboradores. Percebe-se, a necessidade de planejamento, capacitação e desenvolvimento da cultura empreendedora. Para isso, procura-se uma brusca mudança de conduta com adaptações aos novos modelos de mercado, habilidades e rapidez para a colocação dos projetos empreendedores. Por essa e outras razões, nem toda empresa, mesmo que contemporânea, necessariamente exerce o empreendedorismo corporativo.

Conforme Ribeiro e Domingues (2022), o empreendedorismo corporativo está presentemente não só em empresas inovadoras que geram e criam produtos e serviços que correspondem às exigências do mercado como também em instituições públicas pretendendo obter negócios que satisfaçam a população. Esse avanço pode ser entendido pela origem de valor em produtos e serviços que tem a necessidade de melhorias e ajustes. Nessa circunstância, é evidente que os trabalhos divulgados sobre o tema são de muita importância tanto para as instituições públicas quanto para as empresas privadas.

A cultura corporativa organizacional estabelece o modo institucionalizado de pensar e agir. A natureza dessa cultura na empresa é abordada pela forma como ela encarrega-se dos seus clientes e principalmente, dos colaboradores. Para a implantação do empreendedorismo corporativo de maneira eficaz é importante a empresa apresentar uma cultura aberta, pois uma instituição com cultura aberta é mais sabiá, de fácil convívio, apoiadora, encorajando os riscos, guiando a equipe focando para o crescimento. Em uma empresa de cultura fechada sua formação é mais individualista, mais organizada, sem grandes mudanças e focada para a tarefa e a estabilidade (SILVA *et al.*, 2015).

É evidente o aumento do número de pessoas saindo de seus empregos sólidos, muitas vezes até mesmo de carteira assinada para tentar algo novo, abrir seu próprio negócio. Isso

acontece normalmente em cidades pequenas, em razão a esses locais possuírem um auto número de microempresas que em sua maioria ofertam empregos que não demandam tanto de qualificação do profissional e sim sua mão de obra, fazendo com que os salários sejam cada vez menores. Além dessas causas, também se vê um excesso de pessoas à procura de emprego para poucas vagas oferecidas, o que também interfere no salário que essas empresas disponibilizam, muitas vezes bem menor do que o empregado deveria ganhar.

Por diversos fatores muitas pessoas têm conseguido empreender o seu próprio negócio. A maioria dessas pessoas são informais buscando um salário melhor e com a chance de efetuar suas atividades no segmento em que se identificam (ESPANHOL; MOREIRA; COSTA, 2021). Ou seja, o empreendedorismo está muito mais referente a um âmbito comportamental, que agrega algumas aptidões indispensáveis do que obrigatoriamente à abertura de um novo negócio. Várias razões podem incentivar as pessoas a empreender, desde assuntos pessoais até a ausência de emprego ou mesmo a necessidade de aumentarem sua renda, algumas pessoas são levadas a abrir o seu próprio negócio por causas muitas vezes, diferentes às suas vontades.

Segundo Marques *et al.* (2017) o desafio atual para o setor público é desenvolver uma cultura de inovação e ser capaz de proporcionar um ambiente propício para o desenvolvimento do empreendedorismo nas instituições públicas. Por meio do empreendedorismo e da inovação organizacional, podem ser ferramentas para que os gestores públicos alcancem seus objetivos com mais eficácia. O empreendedorismo ajuda as organizações a sobreviver, incluindo o setor público, e ao fazê-lo, ajuda a agregar valor em seu serviço à sociedade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para serem atingidos os objetivos do trabalho, torna-se necessário apresentar os procedimentos metodológicos e as fontes de dados utilizadas. Nesse sentido, a pesquisa para analisar o perfil empreendedor dos técnicos administrativos da UFSM campus Palmeira das Missões – RS, consiste em classificar a pesquisa, instrumento de coleta de dados, universo e delimitação da amostra e por fim as etapas da pesquisa.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Com relação aos objetivos, este estudo se classifica como exploratória e descritiva. Pesquisa descritiva, pois foi feita uma análise quantitativa dessa pesquisa e das informações coletadas, que determina mostrar a partir de estudos realizados, se os técnicos administrativos possuem perfil empreendedor. Pesquisa exploratória, pois foi pesquisado a fundo muitos assuntos relacionados ao tema do estudo, através de artigos científicos, sites e livro. A pesquisa exploratória é a investigação empírica, pois, é a formulação de uma questão ou problema que tem três propósitos: aumenta o conhecimento de um pesquisador sobre um ambiente, fato ou fenômeno para conduzir pesquisas mais precisas no futuro e mudar e esclarecer conceitos (LAKATOS, 2021).

Quanto a forma de abordagem este estudo se classifica como uma pesquisa quali-quantitativa. Qualitativa pela pesquisa conter pesquisa bibliográfica, que concedeu o embasamento do trabalho e quantitativa porque para a análise e levantamento de dados foram utilizados estudos em referência estatística por meio do resultado obtido pela amostra.

Em relação ao objeto deste estudo se classifica como uma pesquisa de campo, pois, após o referencial teórico foi desenvolvido um questionário com o intuito de coletar informações para a pesquisa. Desse modo, foi efetuado uma pesquisa de campo com perguntas relacionadas aos objetivos do trabalho.

Com relação aos procedimentos técnicos nas primeiras etapas do trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica, com o propósito de agregar informações e dados referente ao perfil empreendedor dos técnicos administrativos, através de trabalhos já elaborados. Utilizando material como artigos científicos e livros relativos ao assunto. Sendo um levantamento pois busca informações com um determinado grupo de técnicos administrativos da instituição, mediante a um questionário com respostas fechadas.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para esse estudo foi criado um instrumento de coleta de dados, que foi um questionário, conforme a Apêndice A, composto por 47 questões. O questionário foi dividido em blocos: no primeiro bloco composto por 6 questões de múltiplas escolha sobre o perfil dos técnicos administrativo, no segundo bloco com 7 questões em escala Likert referente a habilidades empreendedoras dos técnicos, com respostas de 1 a 5, sendo 1 para muito pouco, 2 para pouco, 3 para regular, 4 para muito e 5 para muitíssimo.

Segundo Lakatos (2021), um questionário é uma ferramenta de coleta de dados que consiste em uma série estruturada de perguntas a serem respondidas por escrito sem um entrevistador. Normalmente, os pesquisadores enviam questionários aos informantes por correio, por um portador ou algum meio eletrônico. Quando terminar, o respondente deve retornar da mesma maneira.

No terceiro bloco, seguindo da questão 13 em diante, construiu-se um mecanismo de coleta de dados com base no modelo de questionário do Dornelas (2015) “Teste 3 - Autoavaliação das habilidades empreendedoras”, e adaptou-se a autenticidade em relação ao objetivo do estudo. Para avaliar o questionário o autor Dornelas, classifica sete variáveis: motivação para a realização, autocontrole, propensão a assumir riscos, resolução de problemas e influenciador, como mostra o Quadro 1.

Quadro 1 – Autoavaliação das habilidades empreendedoras

Motivação para a realização		Questões 14, 17, 23, 24, 25, 31, 32						
Baixo	1	2	3	4	5	6	7	Alto
Autocontrole		Questões 16, 20, 26, 30, 35, 40, 43						
Externo	1	2	3	4	5	6	7	Interno
Propensão a assumir riscos		Questões 19, 22, 29, 34, 36, 41, 47						
Baixo	1	2	3	4	5	6	7	Alto
Resolução de problemas		Questões 15, 18, 21, 27, 33, 37, 39						
Baixo	1	2	3	4	5	6	7	Alto
Influenciador		Questões 13, 28, 38, 42, 44, 45, 46						
Baixo	1	2	3	4	5	6	7	Alto

Fonte: Adaptado de Dornelas (2015).

Para chegar aos resultados finais, o autor define o agrupamento das 35 questões, em 5 (cinco) categorias. São elas: motivação para a realização (14, 17, 23, 24, 25, 31, 32); autocontrole (16, 20, 26, 30, 35, 40, 43); propensão para assumir riscos (19, 22, 29, 34, 36, 41, 47); resolução de problemas (15, 18, 21, 27, 33, 37, 39) e influenciador (13, 28, 38, 42, 44, 45, 46).

Para cada uma das cinco habilidades empreendedoras, o autor avalia sete questões do questionário, que corresponde a 1 ponto cada. Dornelas em seu livro, “Empreendedorismo Corporativo - Como ser Empreendedor, Inovar e Diferenciar na sua Empresa, 3ª edição”, disponibiliza um gabarito com as respostas para avaliar as habilidades dos entrevistados nesse teste. Por exemplo, na categoria influenciador das sete questões o entrevistado acertou 4 das 7, com isso sua pontuação nesse modalidade é somente 4.

O autor formulou as perguntas do teste com três respostas alternativas, o objetivo não é determinar certo ou errado, mas primeiro determinar as opiniões dos entrevistados sobre elementos como gosto, valores pessoais, objetivos de vida, lazer, trabalho em equipe, preferências dentre outros elementos.

3.3 UNIVERSO E DELIMITAÇÃO DA AMOSTRA

O trabalho foi realizado com os técnicos administrativos de uma instituição pública, especificamente com a Universidade Federal de Santa Maria *campus* de Palmeira das Missões – RS. A instituição tem 36 técnicos administrativos no total atualmente na instituição. É uma amostra não probabilística, desenvolvida com 25 pessoas para identificar o perfil empreendedor. A amostra foi significativa pois foi aplicada com 69% dos técnicos.

Segundo Lakatos (2021), o universo ou população é uma coleção de seres animados ou inanimados que têm pelo menos uma função comum. A pesquisa foi realizada através de um questionário aplicado com os técnicos administrativos da instituição pública, nos dias 17 e 24 de maio de 2023. Sendo no dia 17 de maio das 13h30min às 17h e no dia 24 de maio das 8h30min às 12h, aplicado pessoalmente com cada um da amostra conseguida.

3.4 ETAPAS DA PESQUISA

Primeiramente elaborou-se uma pesquisa bibliográfica para entender as teorias e conceitos referentes ao estudo e ao tema principal “O perfil empreendedor dos técnicos administrativos de uma Instituição Pública de Ensino Superior do Rio Grande do Sul, Brasil” fundamentando através de base de dados e conteúdos abordados no trabalho, tais como,

empreendedorismo, o empreendedor, perfil empreendedor e intraempreendedor em artigos nacionais, internacionais, livros da área e documentos.

Pesquisa bibliográficas ou secundárias incluem todas as referências publicadas sobre o objeto de estudo, incluindo publicações individuais, boletins, jornais, revistas, livros, estudos, monografias, materiais cartográficos, etc. Até mesmo mídia oral: rádio, gravações eletrônicas, audiovisual, cinema e programas de televisão (LAKATOS, 2021).

Após a construção do questionário foi realizado um pré-teste com o mesmo para validar ele, para saber se estava adequado ao trabalho. O questionário foi aplicado na Universidade Federal de Santa Maria no *campus* de Palmeira das Missões nos dias 17 e 24 de maio de 2023, sendo no dia 17 de maio das 13h30min às 17h e no dia 24 de maio das 8h30min às 12h, com o propósito de colocar em prática o tema. Após o término da aplicação do questionário, houve a contagem e os resultados da aplicação para a tabulação dos dados e análises equivalentes.

Logo após a coleta, os dados foram tabulados com o recurso do programa Excel, em seguida foram elaborados quadros, tabelas e gráficos para melhor visualização e compreensão das respostas. Para análise dos dados adquiridos através dos questionários, foi empregada a análise do tipo descritiva por ser mais fácil de discorrer e relatar a amostra.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa serão detalhados nos itens a seguir. Em um primeiro momento fez-se uma caracterização da Universidade Federal de Santa Maria *campus* Palmeira das Missões – RS, na seção 4.1. Logo em seguida, na seção 4.2, é apresentada a caracterização dos perfis dos técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Maria *campus* Palmeira das Missões. Por fim, a seção 4.3 apresenta as habilidades empreendedoras dos técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Maria *campus* Palmeira das Missões – RS.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA *CAMPUS* PALMEIRA DAS MISSÕES – RS

A Universidade Federal de Santa Maria é a primeira universidade federal estabelecida no interior fora da capital brasileira. Idealizada e fundada pelo Prof. Dr. José Mariano da Rocha Filho, foi criada pela Lei n. 3.834-C, de 14 de dezembro de 1960, com a denominação de Universidade de Santa Maria – USM. No entanto, foi instalada oficialmente no centro da cidade apenas em março de 1961. A Universidade foi federalizada pela Lei n. 4.759, de 20 de agosto de 1965, posteriormente recebeu o nome de Universidade Federal de Santa Maria.

Está sediada em Santa Maria (Rio Grande do Sul, Brasil), bairro Camobi, na Cidade Universitária Prof. José Mariano da Rocha Filho, onde acontece a maior parte de suas atividades acadêmicas e administrativas. A Universidade Federal de Santa Maria possui quatro campi que ofertam cursos de graduação, pós-graduação, técnicos e básico: Santa Maria, Frederico Westphalen, Palmeira das Missões e Cachoeira do Sul (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2023a).

A instituição foi criada para construir e disseminar conhecimento com a premissa de cultivar talentos que sejam inovadores e contribuam para o desenvolvimento sustentável da sociedade. Hoje com quase dois mil docentes, três mil servidores técnico-administrativos e cerca de 30 mil alunos, a UFSM atua prioritariamente na região centro-oeste do Rio Grande do Sul, facilitando o acesso desse público à Universidade. Em 2010, a instituição foi reconhecida com conceito 4 no Índice Geral de Cursos (IGC), ficando em 20ª posição entre as melhores universidades do país. No Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade), 13 cursos da UFSM foram avaliados com nota 4 e 5. Os cursos de Odontologia, Medicina, Agronomia e Farmácia foram reconhecidos com conceito máximo. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2023a).

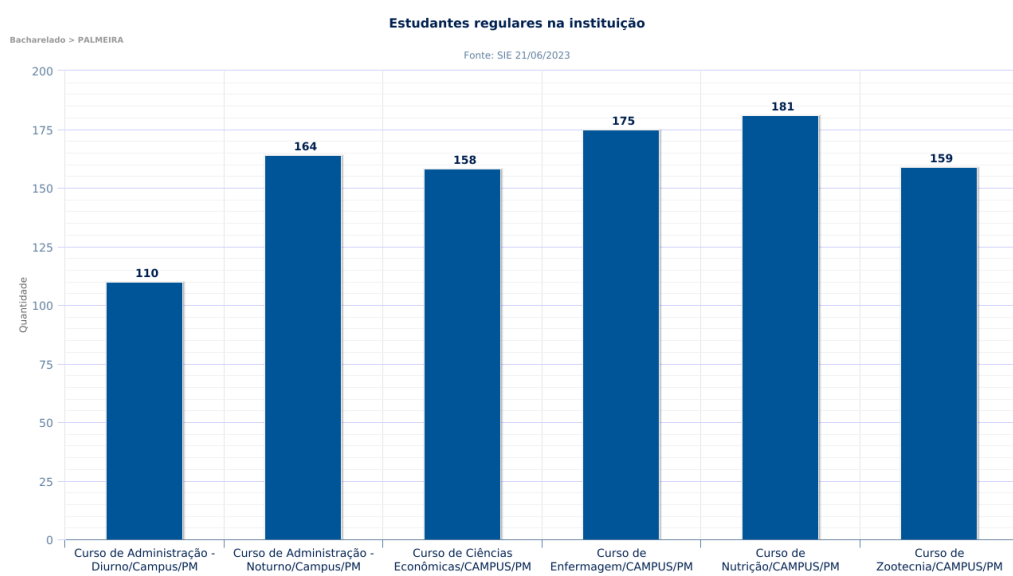
Figura 1 – Vista aérea do *campus* sede da UFSM, em Santa Maria – RS

Fonte: (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2023a).

O Campus Palmeira das Missões da Universidade Federal de Santa Maria é uma universidade pública gratuita que iniciou as atividades de ensino no segundo semestre de 2006, oferecendo os cursos de administração (diurno e noturno), enfermagem e zootecnia. Em 2010, a primeira coorte de alunos matriculados em programas de ciências biológicas - licenciaturas, ciências econômicas e nutrição. A UFSM-PM oferece dois programas de pós-graduação: Mestrado em Gestão Agrícola e Mestrado em Saúde e Assuntos Rurais, além dos sete cursos de graduação. O campus se localiza na Av. Independência, nº 3751, Bairro Vista Alegre. O objetivo principal da implantação foi promover a interiorização do Ensino Superior gratuito e de qualidade e, assim, impulsionar o desenvolvimento da Região Norte do Estado (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2023b).

Atualmente o *campus* de Palmeira das Missões tem o professor Luiz Anildo Anacleto da Silva como diretor e o professor Daniel Ângelo Sganzerla Graichen, no cargo de vice-diretor. No campus de Palmeira das Missões, a instituição conta com 6 cursos bacharelado sendo eles: administração (diurno e noturno), ciências econômicas, enfermagem, nutrição e zootecnia, conforme ilustra a Figura 2.

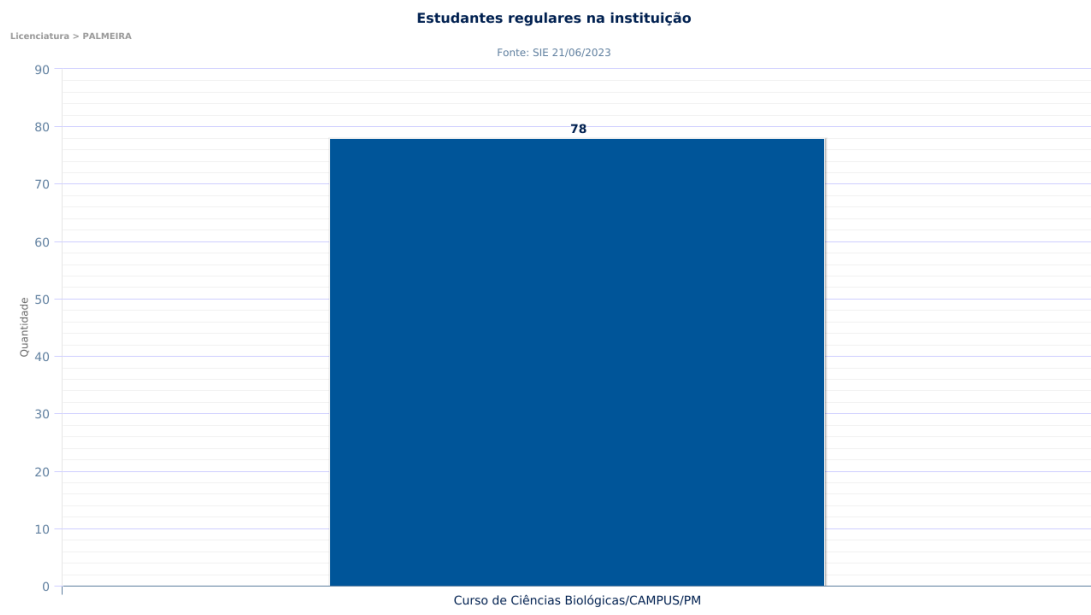
Figura 2 – Estudantes regulares na instituição



Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (2023c).

Segundo a UFSM em número, atualmente a instituição está com 947 alunos regulares na modalidade de bacharelado, sendo 110 alunos no curso de administração diurno; 164 alunos no curso de administração noturno; o curso de ciências econômicas está atualmente com 158 alunos; o curso de enfermagem conta com 175 alunos regulares; o curso de nutrição está com 181 alunos; e por fim a zootecnia está com 159 alunos no *campus*. Nota-se, também através dessa figura que os cursos mais procurados na universidade são os de nutrição e enfermagem. Além da graduação a nível de bacharelado, a instituição tem o curso de ciências biológicas em licenciatura com 78 alunos regulares, conforme mostra a Figura 3.

Figura 3 – Estudantes regulares na instituição – Curso de Ciências Biológicas



Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (2023c).

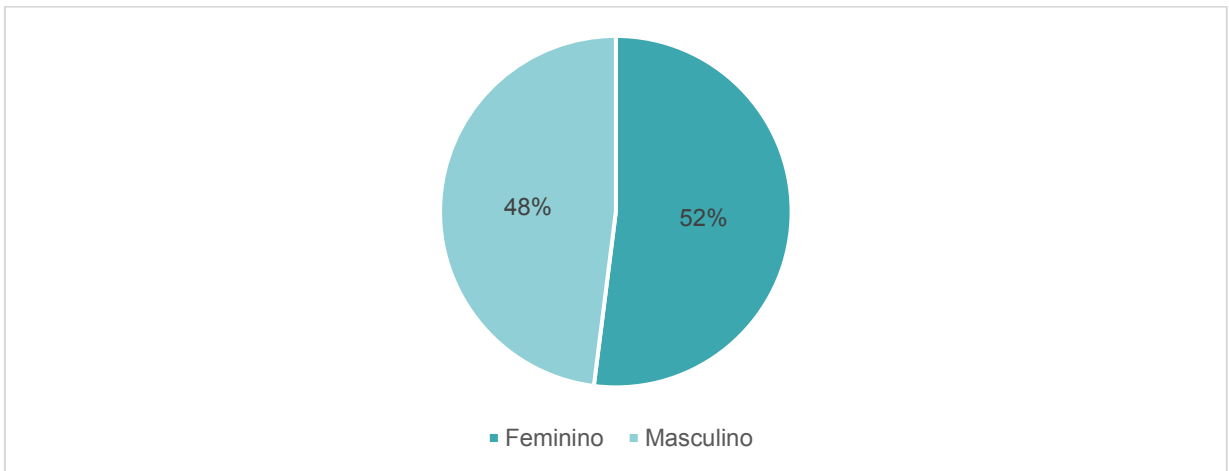
Os alunos que desejam fazer aulas presenciais na UFSM devem passar no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) antes de se matricular no SISU. A UFSM oferece vagas em duas versões anuais do sistema no primeiro e segundo período.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFSM CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES

Conhecer o perfil dos técnicos administrativos é fundamental para obter conhecimento da caracterização de cada participante. O estudo abrange os aspectos de gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade, quanto tempo de empresa e pôr fim a motivação de trabalho fornecendo assim, informações sobre o perfil padrão de cada entrevistado.

Inicialmente os entrevistados foram questionados conforme o gênero, como mostra a Figura 4.

Figura 4 – Gênero

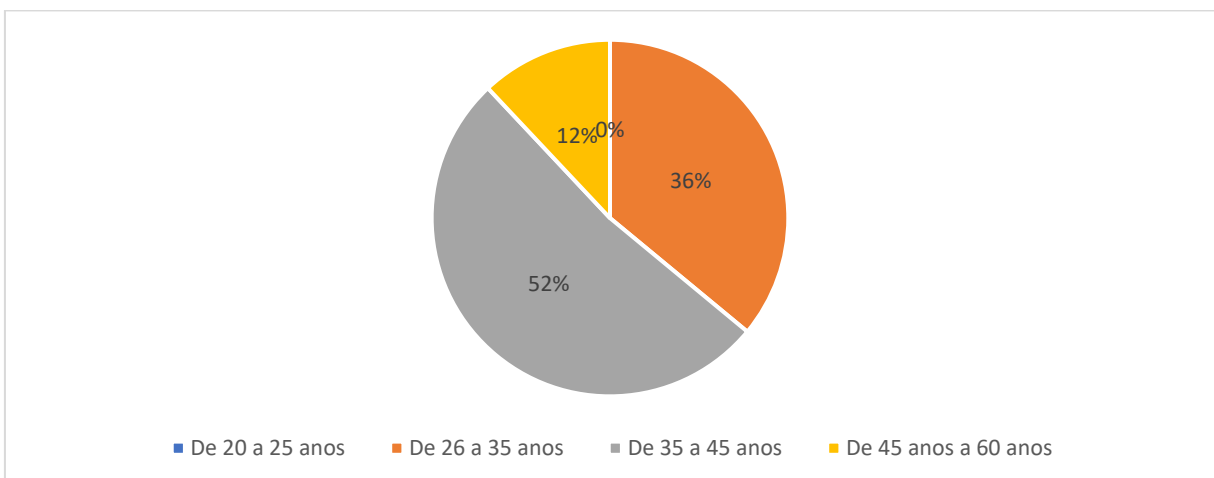


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Dentre os questionados percebe-se que a maioria dos técnicos corresponde ao sexo masculino com 52%, enquanto 48 % correspondem ao sexo feminino. Apesar do aumento da participação das mulheres na força de trabalho nas últimas décadas, a desigualdade de gênero ainda persiste, inclusive no setor público, onde as mulheres enfrentam barreiras para ter acesso aos empregos mais importantes. (MORAES; PACHECO; CARMO, 2019). Ou seja, a baixa representatividade da mulher em setores mais altos está em baixa.

Em relação a idade dos funcionários o estudo divide-se em, “De 20 anos a 25 anos”, “De 26 anos a 35 anos”, “De 35 anos a 40 anos”, “De 40 anos a 60 anos”, como mostra a Figura 5.

Figura 5 – Faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

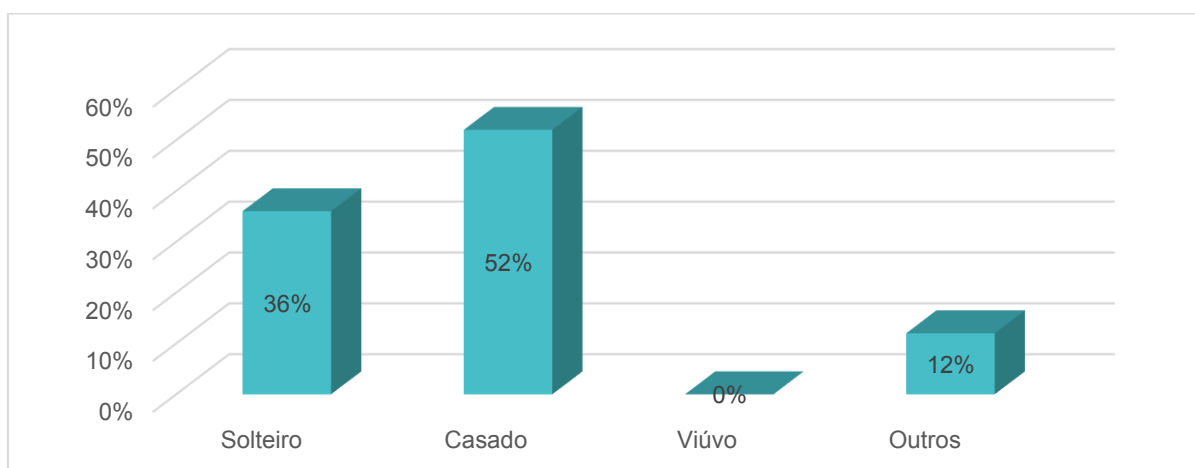
Evidencia-se que o maior número de funcionários que responderam à pesquisa estão

entre 35 a 45 anos de idade, representando 52 %, sendo seguida do grupo de 26 a 35 anos, com 36 % de participantes, 12 % do grupo tem entre 45 a 60 anos, e ,por fim, 20 a 25 anos correspondem a 0%.

O salário dos servidores públicos é compatível com o desempenho das funções. O salário de um funcionário público é um dos principais benefícios dos funcionários públicos. Outros benefícios também são estabilidade, trabalho regular, direito à pensão completa e benefícios que são adicionados ao seu salário (ROCKCONTENT, 2022).

Em relação ao estado civil dos entrevistados, o questionamento encontra-se dividido em: “solteiro”, “casado”, “viúvo” e “outros” como mostra a Figura 6.

Figura 6 – Estado civil



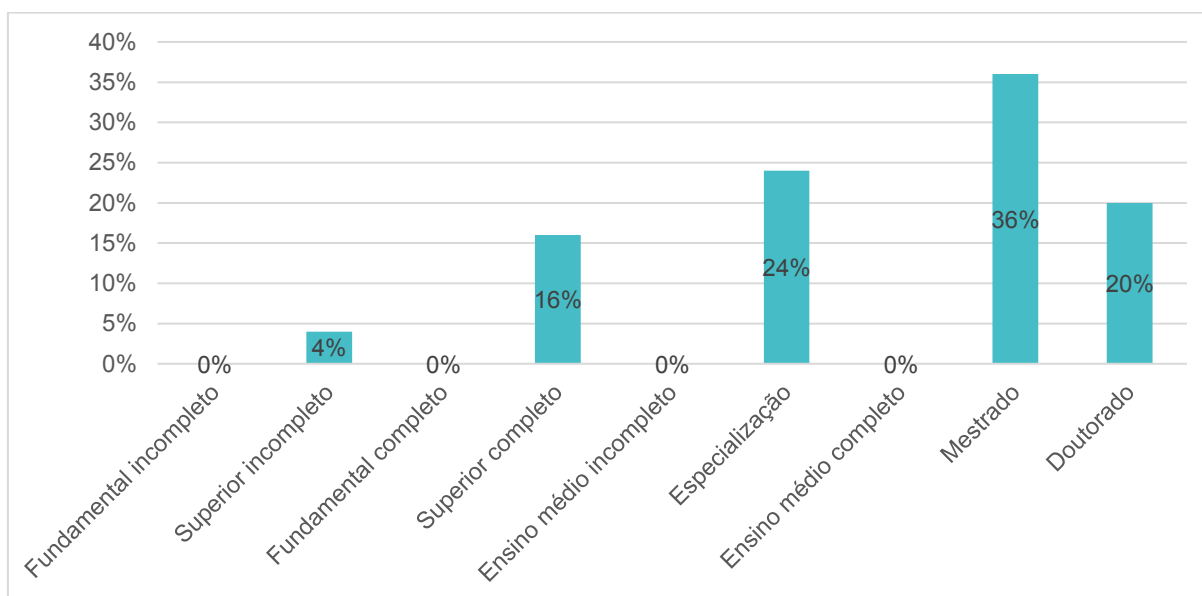
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação aos dados obtidos referentes ao estado civil dos funcionários. Nota-se que 52 % dos entrevistados encontram-se casados, enquanto 36% estão solteiro, 12% correspondem a outros e 0 % viúvo.

Empreendedorismo é sobre todas as oportunidades que uma pessoa vê para mudança e inovação que irão beneficiar a si mesmos, a sociedade ou a sociedade como um todo. Não necessariamente financeiro (FERNANDES, 2014).

Sobre o grau de escolaridade, o estudo está dividido em “fundamental incompleto”, “superior incompleto”, “fundamental incompleto”, “superior completo “, ensino médio incompleto”, especialização”, “ensino médio completo”, “mestrado”, “doutorado”, conforme mostra a Figura 7.

Figura 7 – Escolaridade



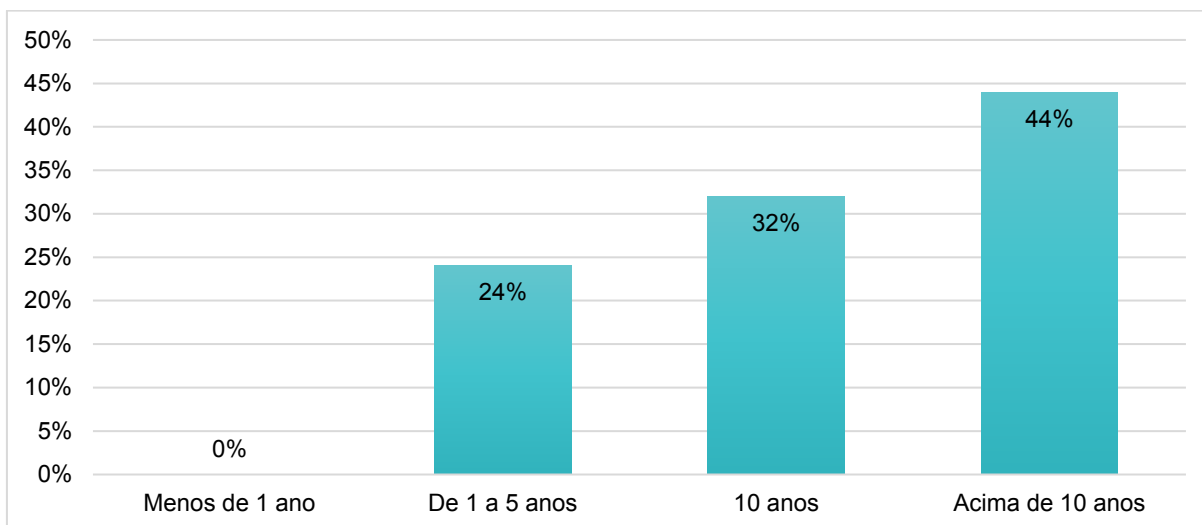
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Observa-se uma maior predominância do mestrado com 36 % de representatividade, em seguida, com 24% estão pessoas que possuem especialização, já 20 % obtém doutorado e 16% com ensino superior completo. Em seguida 4% dos entrevistados possuem ensino superior incompleto e, por fim, ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio incompleto e ensino médio completo não tiveram representatividade.

Um meio de conhecer as habilidades dos servidores públicos é saber o nível de escolaridade encontrado nos variados cargos públicos, de acordo com o nível solicitado para o cargo, e assim verificar em quais áreas de atuação mais se encaixam (MOSSMANN, CARVALHO, COSTA, 2019). Ou seja, como a pesquisa mostra a maioria dos servidores possuem um grau de capacitação para estarem em seus determinados cargos.

Em relação ao tempo em que trabalha como servidor na Universidade Federal de Santa Saria *campus* Palmeira das Missões – RS, o estudo está dividido em “menos de 1 ano”, “de 1 a 5 anos”, “10 anos” e “acima de 10 anos”, conforme mostra a Figura 8.

Figura 8 – Tempo de trabalho como servidor



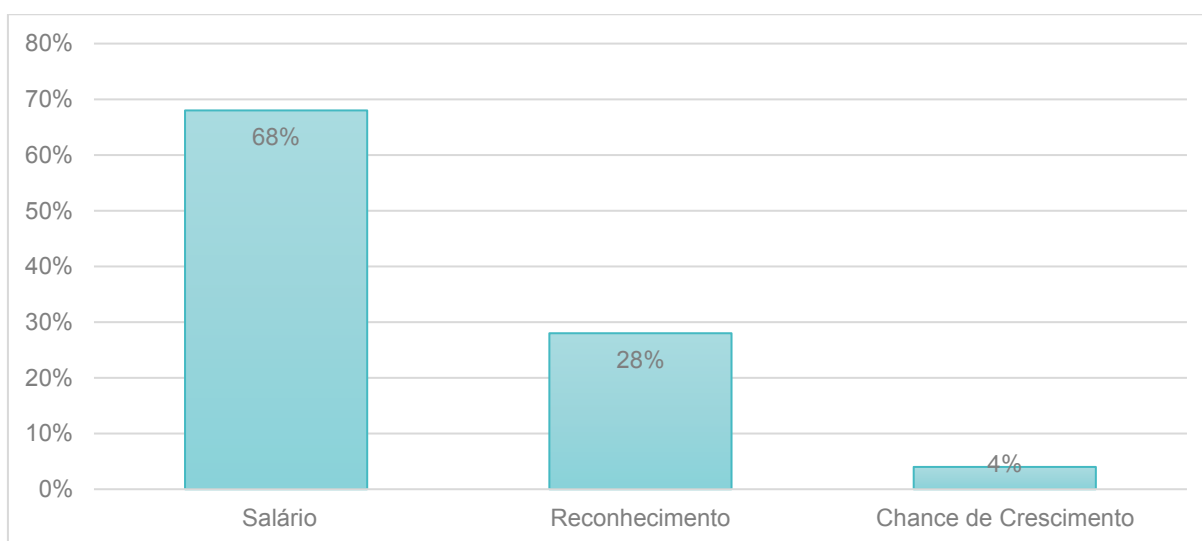
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Diante da pergunta sobre o tempo de trabalho dos servidores na UFSM/PM, 44,00% trabalham acima de 10 anos, 32% há 10 anos, 24% estão de 1 a 5 anos e 0% está a menos de um ano como servidor.

Uma vantagem que o servidor tem é o pagamento do adicional por tempo de serviço é obrigatório por lei na maioria dos estados brasileiros. Ou seja, é uma forma de reconhecimento pelos serviços prestados (REDATOR PONTOTEL, 2023).

Em relação ao maior fator de motivação de trabalhado o estudo está dividido em “salário”, “reconhecimento” e “chance de crescimento”, conforme mostra a Figura 9.

Figura 9 – Fator de motivação de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em resposta a pergunta, “qual seria o maior fator de motivação dentro do seu trabalho” 68% dos funcionários respondeu ser motivado pelo salário enquanto 28 % diz pelo reconhecimento e 4% em ter chance de crescimento.

As motivações para os servidores públicos tornam-se mais complexas porque a categoria é caracterizada pela estabilidade no emprego, constância salarial e mudanças substantivas em função da lei. O objetivo de qualquer entidade pública é alcançar o interesse público por meio da prestação de serviços. Para prestar serviços de qualidade à população, são necessários servidores comprometidos e motivados que sejam a personificação da administração pública (SILVA; ARAUJO, 2022).

Em relação a tabela 1, a seguir está com as questões, “Você se considera uma pessoa sempre atenta às oportunidades?”, “Suas decisões são tomadas baseadas no planejamento?”, “Procura tomar a iniciativa na realização de um projeto?”, “Considera-se um bom líder?”, “Considera persistente, não desiste facilmente daquilo que deseja?” e “Considera-se uma pessoa criativa?”, com as seguintes respostas para as perguntas “1 para muito pouco”, “2 para pouco”, “3 para regular”, “4 para muito” e “5 para muitíssimo”.

Tabela 1 – Questões de escala Likert

Considera-se uma pessoa sempre atenta às oportunidades.	0%	4%	44%	44%	8%
Suas decisões são tomadas baseadas no planejamento.	0%	8%	4%	76%	12%
Procura tomar a iniciativa na realização de um projeto.	0%	12%	16%	56%	16%
Considera-se um bom líder.	4%	28%	36%	28%	4%
Considera-se persistente, não desiste fácil daquilo que deseja.	0%	0%	16%	60%	24%
Considera-se uma pessoa criativa.	4%	12%	32%	36%	16%

Fontes: Dados da pesquisa (2023).

Em relação à questão se “considera uma pessoa sempre atenta as oportunidades”, as respostas dos técnicos foram 44% para regular e 44% também para muito, seguindo de 4% para pouco e 0% muito pouco. O resultado da questão “suas decisões são tomadas baseadas no planejamento” atingiram um valor significativo de 76% para a variável muito, 8% para pouco, 4% para regular e 0% para muito pouco.

Seguindo para a questão “procura tomar a iniciativa na realização de um projeto”, obteve um valor de 56% responderam para muito, 16% para regular, 12% para pouco e 0% para muito pouco. Em sequência na questão, “se considera um bom líder” 36% respondeu regular, 28%

para muito, 28% pouco e 4% respondeu muito pouco.

Em relação a questão, “se considera persistente, não desiste fácil daquilo que deseja” 60% respondeu muito, 16% para regular, 0% para pouco e 0% para muito pouco. É por fim na questão, “e você se considera uma pessoa criativa” 36% respondeu para muito, 32% para regular, 12% para pouco e 4% para muito pouco.

Na Tabela acima, notou-se um resultado alto de 76% para a questão “suas decisões são tomadas baseadas no planejamento?”. A maioria dos entrevistados respondeu que antes de resolverem qualquer assunto, eles têm um planejamento por trás de cada decisão. Ter um planejamento estratégico estipulado é uma ferramenta que ajuda as empresas a determinar a melhor maneira de atingir seus objetivos e suas metas (Braga e Domingues, 2018).

Através dos resultados da tabela 1, foi possível analisar que a maioria da amostra coletada, na questão “se considera persistente, não desiste fácil daquilo que deseja?”, atingiu um valor de 60% para a opção de “muito”. Assim, identifica-se que os servidores universitários possuem a qualidade da persistência, trabalhando com propósito, mesmo que enfrentem dificuldades no caminho para alcançar os objetivos almejados e sucessos. Foi possível observar também através dos resultados da tabela que os técnicos da universidade atingiram 56% para muito, na questão “procura tomar a iniciativa na realização de um projeto?”.

4.3 AS HABILIDADES EMPREENDEDORAS DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFSM *CAMPUS* PALMEIRA DAS MISSÕES

Nessa etapa serão analisadas as habilidades empreendedoras, através de um questionário com 47 questões onde a partir da 13 até a 47 são questões de múltipla escolha, em que o participante tem 3 alternativas para auto avaliar quais são as suas habilidades empreendedoras. Esse questionário é constituído a partir de questões simples e aparentemente despreziosas, relacionando situações cotidianas ligadas ao trabalho e ao lazer. Cada questão certa vale um (1) ponto. O objetivo desse teste é avaliar como cada pessoa avalia e observa o seu ambiente empresarial. No quadro 3, “Habilidades empreendedoras”, foram avaliadas as seguintes habilidades.

Quadro 3 – Habilidades empreendedoras

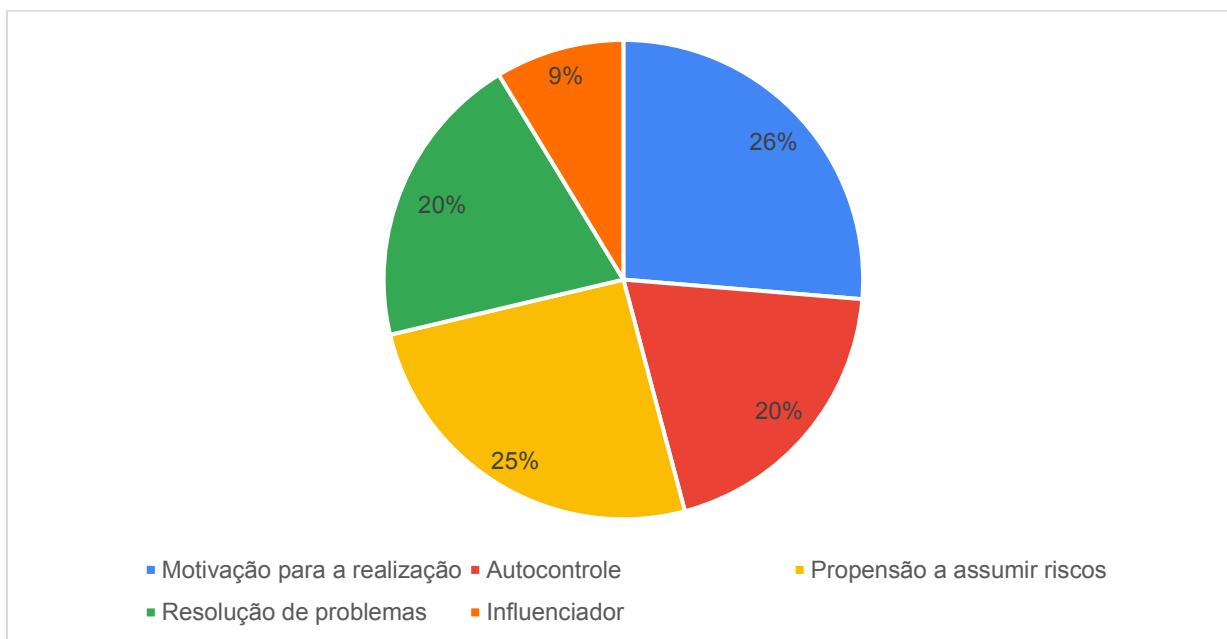
Motivação para a realização	Um desejo de fazer acontecer, de atingir um alto padrão de realização/atingimento de objetivos.
Autocontrole	Sentimento de influenciar o curso dos eventos da sua vida. O destino é definido mais por algo interno à pessoa do que devido a fatores externos.
Propensão a assumir riscos	Tomar riscos calculados e buscar informações antes de agir. Desejo de ser responsável pelas ações.
Resolução de problemas	Alguém que sabe resolver problemas de forma realista e toca uma operação/negócio sem necessitar de muita ajuda dos outros.
Influenciador	Aquele que encontra pessoas que o ajudam a satisfazer seus próprios objetivos. Sabe convencer as pessoas a trabalharem para a realização de um objetivo estipulado por ele.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Dornelas (2005), por sua vez, atribui certas características aos empreendedores de sucesso, afirmando que eles são visionários, sabem tomar decisões, fazem a diferença, sabem explorar ao máximo as oportunidades. São determinados e dinâmicos, são dedicados, são otimistas e apaixonado pelo que fazem, são independentes e constroem o próprio destino, ficam ricos, são líderes e formadores de equipes. São bem relacionados, organizados e planejam, possuem conhecimento, assumem riscos calculados e criam valor para a sociedade.

Em relação a autoavaliação das habilidades empreendedoras dos entrevistados, os resultados foram: 20% para a resolução de problemas, 20% de autocontrole, 25% para propensão a assumir riscos, 26% para motivação para realização e 9% para influenciador. Conforme apresentados na Figura 10.

Figura 10 – Autoavaliação das habilidades empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Como pode ser observado na figura acima, entre as cinco habilidades dos técnicos administrativos da instituição a motivação para a realização se destaca em 26%, em relação ao desenvolvimento das habilidades de propensão a assumir riscos o percentual foi de 25%, do total da amostra sendo abaixo da média. A habilidade de autocontrole atingiu 20%, a resolução de problemas atingiu 20% e, por fim, a habilidade de influenciador atingiu 9%.

A característica menos desenvolvida, ou seja, aquela em que a maioria dos técnicos estão com pontuação baixa é influenciador com apenas 9%. É uma habilidade que precisa ser mais trabalhada com os técnicos.

A habilidade influenciador não envolve a atividade de empreender por si mesmo, ela implica na verdade que o empreendedor influencie outras pessoas e as convençam para que elas realizem um objetivo estipulado por ele. Este pressupõe o desenvolvimento de habilidades de liderança enquanto empregador, característica esta que não é necessariamente trabalhada pela matriz curricular do curso, enquanto ensino de habilidades empreendedoras (FERNANDES, 2014).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma síntese no decorrer deste trabalho, sendo apresentadas as principais conclusões a que o estudo chegou. Onde por fim, são discutidas as limitações do estudo e as sugestões para futuros trabalhos. Inicialmente essa pesquisa tem como objetivo analisar o perfil empreendedor dos técnicos administrativos de uma instituição pública de ensino Superior em Palmeira das Missões – RS, especificamente na universidade federal de Santa Maria *campus* Palmeira das Missões.

A fim de identificar as habilidades empreendedoras que mais se destacam nos técnicos na universidade, foi aplicado um questionário baseado no questionário de Dornelas “Teste 3 - Auto-avaliação das habilidades empreendedoras”. Através dos resultados da pesquisa foi possível verificar que das cinco habilidades de Dornelas, a motivação para a realização se destaca em 26%. Segundo Dornelas (2015), refere-se ao desejo de alcançar algo a fim de conseguir um alto nível de realização/objetivo.

Neste estudo foi possível identificar que as pessoas ligam o termo “Perfil empreendedor” a estar à frente de uma organização conduzindo a gerência de seu próprio negócio. No decorrer dessa pesquisa e no dia em que o questionário foi aplicado com servidores, foi possível observar que eles possuem habilidades empreendedoras, mas alguns não sabem que tem essas características, por que eles confundem os conceitos entre empreendedor e perfil empreendedor. Nos últimos anos, muitas empresas tentaram se reinventar para acompanhar os rápidos avanços tecnológicos, a globalização do mercado e a crescente demanda dos consumidores por produtos e serviços de melhor qualidade e tecnologicamente avançados.

Portanto com esse estudo e através das pesquisas realizadas também foi possível identificar que atualmente todas as organizações independentemente de serem públicas ou privadas estão exigindo mais habilidades empreendedoras. É muito difícil uma empresa ter sucesso e conquistar clientes simplesmente oferecendo um produto ou serviço.

É necessário os funcionários investir em relacionamentos, em conhecimentos, cultivar certas habilidades e estar no estado de espírito certo para cumprir suas responsabilidades ao conduzir um empreendimento ou projeto, buscando sempre evoluir profissionalmente. Pessoas com perfil de liderança, proativas, comunicativas, com visão de futuro, são habilidades empreendedoras básicas que fazem total diferença na realização de suas tarefas na organização.

A limitação encontrada para a aplicação do questionário foram encontrar os técnicos nas instalações do *campus*, pois os mesmos encontram-se em blocos, laboratórios e salas diferentes no *campus*. Porém, com informações recebidas pela diretoria e alguns dos servidores foi

possível encontrar os técnicos na universidade e assim aplicar o questionário. Sugestões para futuros estudos, tem-se a possibilidade de se fazer uma pesquisa utilizando o mesmo assunto, o perfil empreendedor, mas com os professores e alunos referente buscando conhecer mais sobre as habilidades empreendedoras dos mesmos.

REFERENCIAS

PONTOTEL. ADICIONAL por tempo de serviço: o que é e quem têm direito? PontoTel, 17 abr. 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/adicional-por-tempo-de-servico/>. Acesso em: 5 abr. 2023.

BAGGIO, A. F.; BAGGIO, D. K. Empreendedorismo: conceitos e definições. **Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia**, Passo Fundo, v. 1, n. 1, p. 25-38, jan. 2015. ISSN 2359-3539. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistas/article/view/612>. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte [...]. **Diário Oficial da União**: Brasília, p. 1, col. 1, 15 dez. 2006.

CARVALHO, M. B.; SILVA, E. M.; SILVA, D. M.; MARTINS, L. S.; BARRETO, J. P. M. O empreendedorismo corporativo e a inovação nas organizações. Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT - SERGIPE, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 151–166, 2015. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/1955>. Acesso em: 22 jun. 2023.

CARVALHO, L.; COSTA, T.; GALINA, S. **Módulo 3. Processo Empreendedor e Intraempreendedorismo**. Apresentação do Power Point. 39 slides, material de suporte à aula, Universidade de São Paulo - FEA-RP, 9 set. 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5642790/mod_resource/content/3/MOD3.Empr.processos.intra.pdf. Acesso em: 5 mar. 2023.

COSTA, A. M.; CERICATO, D.; MELO, P. A. Empreendedorismo corporativo: uma nova estratégia para a inovação em organizações contemporâneas. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 12, n. 4, p. 32-43, out./dez. 2007. Disponível em: <https://bu.furb.br/ojs/index.php/rn/article/download/637/563/0>. Acesso em: 15 abr. 2023.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo corporativo**: como ser empreendedor, inovar e diferenciar na sua empresa. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015. Disponível em: <https://fazendoacontecer.org.br/wp-content/uploads/2016/05/degustacao-empcorp-3aed.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2023.

DORNELAS, José. Empreendedorismo na Prática: Mitos e Verdades do Empreendedor de Sucesso. Disponível em: Minha Biblioteca, (5th edição). Grupo GEN, 2023.

DORNELAS, José. **Teste 3 - Auto-avaliação das habilidades empreendedoras**. In: José Dornelas. Disponível em: https://www.josedornelas.com.br/wp-content/uploads/arquivos/teste_perfil3.pdf. Acesso em: 8 dez. 2022.

ESPANHOL, D. M.; MOREIRA, M. C. C.; COSTA, S. T. da S. A importância do marketing no processo empreendedor dos microempresários/ The importance of marketing in the

entrepreneurial process of microentrepreneurs. **Brazilian Journal of Development**, [s. l.], v. 7, n. 7, p. 70084–70104, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n7-266. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/32771>. Acesso em: 21 jun. 2023.

GOMES, G.; PEREIRA, L. Como é ser jovem na gestão pública? **República.org**, [s. l.], 21 out. 2020. Disponível em: <https://republica.org/como-e-ser-jovem-na-gestao-publica/>. Acesso em: 5 abr. 2023.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Empreendedorismo no Brasil: Relatório executivo 2019. Curitiba: IBQP, 2020. Disponível em: link. Acesso em: Disponível em: <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2023.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Empreendedorismo no Brasil: Relatório executivo 2017. Brasília, DF: Sebrae, 2018. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf. Acesso em: 10 fev. 2023.

KUME, A., KUME, V., & SHAHINI, B. (2013). CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS ENTRE ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS NA ALBÂNIA. *Revista Científica Europeia, ESJ*, 9. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/ENTREPRENEURIAL-CHARACTERISTICS-AMONGST-UNIVERSITY-Kume-Kume/8f09ecf7bb7113ba263fc5fb8f610fca26cacf58#cited-papers>. Acessado em: 25 abr. 2022.

MEIs de 18 a 24 anos crescem 204% em 2021, mostra pesquisa. **Pequenas Empresas & Grandes Negócios**, [s. l.], 17 jan. 2022. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Economia/noticia/2022/01/meis-de-18-24-anos-crescem-204-em-2021-mostra-pesquisa.html>. Acesso em: 20 jan. 2022.

MORAIS, T. C. C.; PACHECO, V. A.; CARMO, M. M. Desigualdade de gênero no setor público: estudo de caso no Conselho Nacional do Ministério Público. **Revista Negócios em Projeto**, v. 10, n. 2, p. 44-56, 2019. Disponível em: <https://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao1/article/view/1449/1132>. Acesso em: 10 mar. 2023.

MORICI, A, C.; O casamento na atualidade. 2020. Disponível em: <https://www.terapiadecasafamilia.com.br/o-casamento-na-atualidade/>. Acesso em: 19 jun. 2023.

MOSSMANN, D.; CARVALHO, C.L. P; COSTA, S.G; Perfil do nível de escolaridade do servidor público ativo do poder executivo do estado do rio grande do Sul: análise entre

escolaridade exigida e efetiva. 2019. UFRGS Lume Repositório Digital. Porto Alegre. N. 48. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/201988>. Acesso em: 19 jun. 2023.

RIBEIRO, Matheus Bessas. Tendências do empreendedorismo corporativo: um estudo bibliométrico. 2021. 29 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/31625>. Acesso em: 10 jan. 2023.

RIBEIRO, M. B. . .; DOMINGUES, C. R. Tendências do empreendedorismo corporativo: Um estudo bibliométrico. *Revista Competitividade e Sustentabilidade*, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 12–24, 2022. DOI: 10.48075/comsus.v9i2.28457. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/comsus/article/view/28457>. Acesso em: 23 jun. 2023.

ROCKCONTENT. Entenda como funciona o salário do servidor público. **Blog do AlfaCon**, [s. l.], 8 jul. 2022. Disponível em: <https://blog.alfaconcursos.com.br/salario-servidor-publico/>. Acessado em: 19 jun. 2023.

RONCON, P. F.; MUNHOZ, S. R. Estudantes de enfermagem têm perfil empreendedor? **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 62, n. 5, p. 695-700, set./out. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/PM4Mntv5nVBg4WqnmB44SnR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 mar. 2023.

REPÚBLICA. ORG. Como é ser jovem na gestão pública?. República. Org, 2020. Disponível em: <https://republica.org/como-e-ser-jovem-na-gestao-publica/>. Acesso em: 19 jun. 2023.

SCHMIDT, S.; BOHNENBERGER, M. C. Perfil empreendedor e desempenho organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, n. 3, p. 450–467, jul. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-6552009000300007>. Acesso em: 15 abr. 2023.

FERNANDES, N. M. **O ensino do empreendedorismo**: um estudo de caso nas áreas da saúde, exatas e humanas em Instituições de ensino superior do interior paulista. 2014. 106 f. Dissertação (Mestrado em Saúde e Educação) – Universidade de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2014.

SEVERO C.G. A importância do estudo do empreendedorismo para a formação em gastronomia. Salão internacional de ensino, pesquisa e extensão – SIEPE Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, p. 1-6, 6 a 8 de novembro de 2018. Disponível em: https://guri.unipampa.edu.br/uploads/evt/arq_trabalhos/17733/seer_17733.pdf. Acessado em: 18 mai. 2023.

SOHN, Ana Paula. A presença do espírito empreendedor no processo de formulação de estratégias de internacionalização da Datasul. **FACEF Pesquisa - Desenvolvimento e Gestão**, v. 7, n. 3, p. 85-97, 2004.

SILVA, José Irivaldo Alves Oliveira. ARAÚJO, Najara Medeiros de. Motivação no serviço público. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, V.16, nº 3, p.01-24. TRI III 2022. ISSN 1980-7031. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/rica/article/view/18092>. Acesso em: 15 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Portifólio UFSM 2019. *In*: Institucional. [S. l.], 2023a. Acesso em: <https://www.ufsm.br/institucional>. Acesso em: 10 mar. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. NTI – UFSM/PM, 2023c. Apresentação. Disponível em: <https://www.ufsm.br/unidades-universitarias/palmeira-das-missoes>. Acesso em: 10 mar. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. UFSM em números. Santa Maria, 2023c. Painel Alunos. Disponível em: <https://portal.ufsm.br/ufsm-em-numeros/publico/painel.html?categoria=101>. Acesso em: 5 ago. 2022.

ZUCCARI, P.; BELLUZZO, R. C. B. A competência em informação e o perfil empreendedor no âmbito das organizações. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, [s. l.], v. 6, n. esp., p. 61–71, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/27394>. Acesso em: 21 jun. 2023.

LAKATOS, Eva M. Técnicas de Pesquisa. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026610. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026610/>. Acesso em: 15 jul. 2023.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

 <p>UFSM Palmeira das Missões</p>	<p>UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NOTURNO</p>	
--	---	---

Esse questionário tem como objetivo identificar o perfil empreendedor dos técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Maria Campus Palmeira das Missões - RS. É uma pesquisa de trabalho de conclusão de curso realizada pela acadêmica Carolina Freitas da Silva do curso de administração noturno, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Paloma de Mattos Fagundes. Agradeço sua participação.

<p>1. Qual seu sexo?</p> <p><input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino</p>	<p>2. Qual é a sua idade?</p> <p><input type="checkbox"/> De 20 a 25 anos <input type="checkbox"/> De 26 a 35 anos <input type="checkbox"/> De 35 a 45 anos <input type="checkbox"/> De 45 a 60 anos</p>	<p>3. Estado Civil</p> <p><input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Viúvo (a) <input type="checkbox"/> Outros</p>
<p>4. Escolaridade?</p> <p><input type="checkbox"/> Fundamental incompleto <input type="checkbox"/> Superior incompleto <input type="checkbox"/> Fundamental completo <input type="checkbox"/> Superior completo <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Ensino médio completo <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado</p>	<p>5. Há quanto tempo você trabalha como servidor na UFSM/PM?</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de 1 ano <input type="checkbox"/> De 1 a 5 anos <input type="checkbox"/> 10 anos <input type="checkbox"/> Acima de 10 anos</p>	<p>6. Qual é o seu maior fator de motivação dentro do trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Salário <input type="checkbox"/> Reconhecimento <input type="checkbox"/> Chance de Crescimento</p>

Nas próximas questões assinale: 1 para MUITO POUCO, 2 para POUCO, 3 para REGULAR, 4 para MUITO e 5 para MUITÍSSIMO.

	1	2	3	4	5
7. Você se considera uma pessoa sempre atenta às oportunidades?					
8. Suas decisões são tomadas baseadas no planejamento?					
9. Procura tomar a iniciativa na realização de um projeto?					
10. Se considera um bom líder?					
11. Se considera persistente, não desiste fácil daquilo que deseja?					
12. Se considera uma pessoa criativa?					

13. Eu acredito que as pessoas que conheço e que são bem-sucedidas nos negócios:

- a. têm bons contatos
- b. são mais habilidosas/espertas que eu
- c. são parecidas comigo, mas talvez trabalhem mais arduamente

14. Eu gosto:

- a. de ser fiel aos meus amigos e colegas
- b. de ser muito sistemático em meu trabalho
- c. de fazer o meu melhor em qualquer trabalho que eu assumo

15. Se eu chego em casa para descansar e ter uma noite relaxante e descubro que a pia da cozinha está com um vazamento:

- a. eu estudo o guia de “faça você mesmo” para ver se consigo consertar o problema
- b. eu convengo um amigo a consertar a pia para mim
- c. eu ligo para um encanador

16. Em relação aos valores individuais, eu sinto que:

- a. a maioria das pessoas recebe o respeito que merece
- b. o valor individual das pessoas passa despercebido independentemente de quanto as pessoas trabalhem
- c. os outros são quem determinam de forma significativa o valor de uma pessoa

17. Meu objetivo na vida é:

- a. fazer uma grande quantidade de realizações bem-sucedidas
- b. servir ao meu país
- c. atingir um alto status na sociedade

18. Se eu tivesse uma noite livre, eu iria:

- a. assistir a um programa de TV
- b. visitar um amigo
- c. praticar um hobby

19. Se um funcionário que é meu amigo não estivesse fazendo seu trabalho corretamente:

- a. eu o convidaria para um drink, falaria genericamente que as coisas não estavam indo bem e esperaria que ele captasse a mensagem
- b. eu não interferiria e teria esperança que ele se acertasse
- c. eu daria a ele um forte aviso e o demitiria se ele não se acertasse

20. Eu acho:

- a. que é difícil saber se uma pessoa gosta ou não de você
- b. que o número de amigos que tenho depende de quão legal eu sou
- c. que desenvolver relacionamentos duradouros é geralmente perda de tempo

21. Em meus sonhos diários, eu apareço geralmente como:

- a. um milionário em um iate
- b. um detetive que resolveu um caso difícil

c. um político discursando para comemorar uma vitória

22. Eu prefiro jogar:

- a. banco imobiliário
- b. roleta-russa
- c. bingo

23. Eu frequentemente desejo ser:

- a. um trabalhador solitário que ajuda os pobres
- b. bem-sucedido fazendo algo significativo
- c. um verdadeiro devoto de Deus

24. Eu acho que por prazer e felicidade as pessoas devem:

- a. fazer caridades
- b. conseguir as básicas amenidades da vida
- c. enfatizar as realizações das pessoas

25. Eu frequentemente desejo:

- a. ser um realizador social popular
- b. ser um grande líder político
- c. fazer algo de grande significância

26. As coisas ruins que nos acontecem são:

- a. o resultado de falta de habilidade, ignorância, preguiça ou todas as três
- b. balanceadas por coisas boas
- c. inevitáveis, e devem ser aceitas como são

27. Para fazer exercícios físicos, eu prefiro:

- a. entrar em um clube/academia
- b. participar de um time/equipe da vizinhança
- c. fazer caminhada no meu ritmo

28. Quando convidado para trabalhar com outros em um grupo, eu aceitaria com muito prazer:

- a. outras pessoas que venham com boas ideias
- b. cooperar com outros
- c. tentar encontrar outras pessoas para fazer o que eu quero

29. Se meu chefe me pedisse para assumir um projeto decadente, eu:

- a. o assumiria
- b. não assumiria se já estivesse cheio de trabalho
- c. daria a ele uma resposta em poucos dias após levantar mais informações

30. Para eu ser bem-sucedido, eu preciso:

- a. dar um jeito de estar no lugar certo, na hora certa
- b. estar atento para influenciar os outros a fazerem as coisas como eu desejo
- c. trabalhar arduamente, porque não tem como lidar ou esperar pela sorte

31. Em qualquer trabalho que assumo:

- a. eu gosto de fazer planos avançados
- b. eu gosto de fazer o meu melhor
- c. eu gosto de assumir total responsabilidade

32. Eu sou mais feliz quando:

- a. estou fazendo os outros felizes
- b. sou bem-sucedido em meu trabalho
- c. sou o centro das atenções dos outros

33. Na escola, eu preferia escolher cursos com ênfase em:

- a. trabalhos práticos
- b. em artigos, pesquisa, leitura
- c. provas, exames, testes

34. Ao comprar um refrigerador, eu:

- a. escolheria uma marca conhecida e tradicional
- b. perguntaria aos meus amigos o que eles compraram
- c. compararia as vantagens de diferentes marcas

35. Eu acho que:

- a. o mundo é tocado por poucas pessoas com poder e não há muito que os pequenos possam fazer
- b. o cidadão mediano pode ter uma influência nas decisões do governo ou dos que detêm o poder
- c. as decisões do governo e dos que detêm o poder são baseadas apenas no que é correto para a maioria

36. Eu preferiria:

- a. comprar um bilhete de loteria
- b. apostar em um jogo de futebol
- c. jogar uma partida de truco

37. Quando me encontro envolvido em situações complicadas:

- a. procuro ajuda de outros que estão mais bem preparados para lidar com a situação
- b. me retiro da situação
- c. cuidadosamente avalio a situação e busco respostas razoáveis

38. Meu relacionamento com os outros é reforçado quando:

- a. as outras pessoas têm os mesmos objetivos que eu tenho
- b. eu posso influenciar os outros para alcançar meus objetivos
- c. as outras pessoas têm objetivos que não conflitem com os meus

39. Se estou em viagem de negócios com horário marcado para uma reunião e meu voo atrasa, pousando em uma cidade vizinha:

- a. eu alugo um carro e tento chegar ao destino final
- b. aguardo o próximo voo
- c. reagendo a reunião

40. Em relação à minha vida:

- a. eu às vezes não tenho controle suficiente sobre o rumo que está tomando
- b. meus pais sempre terão controle sobre minhas principais decisões
- c. o que acontece comigo é devido a mim mesmo

41. No passado eu estabeleci metas que requeriam:

- a. um tempo exorbitante e um esforço tremendo para serem atingíveis
- b. um alto nível de performance, mas metas atingíveis
- c. um esforço mínimo para serem atingidas

42. Eu prefiro colegas de trabalho que:

- a. são capazes de se adaptar ou mudar
- b. lutam por aquilo que acreditam ser correto
- c. são inexpressivos e altamente susceptíveis a sugestões

43. Ao fazer exames/testes no colégio, eu descobri:

- a. que se os estudantes estão bem preparados, dificilmente um teste é injusto
- b. estudar é geralmente inútil porque as questões dos exames geralmente não são relacionadas ao conteúdo do curso
- c. os exames são injustos para todos os estudantes

44. Eu topo jogar cartas quando:

- a. jogo com bons amigos
- b. jogo com pessoas que me desafiam
- c. jogo por altas apostas

45. Supondo que eu tivesse um pequeno negócio de limpeza, quando um amigo e concorrente meu morre subitamente:

- a. eu garanto à sua esposa que eu nunca tentarei pegar seus clientes
- b. eu ofereço o suporte necessário até que a empresa de meu ex-concorrente se recupere
- c. vou até o escritório do meu ex-concorrente e faço uma proposta para comprar a empresa deles

46. Quando trabalhando em grupo:

- a. eu tendo a influenciar pessoalmente os resultados
- b. eu me sinto inibido pelos outros e faço os outros atingirem os resultados
- c. eu trabalho arduamente para ajudar os líderes do grupo

47. Como membro do comitê de um novo projeto, se me deparo com uma grande falha, minha reação é:

- a. encontrar e responsabilizar outros membros devido a sua participação no projeto
- b. assumir minha parte no problema e dar continuidade ao projeto
- c. tentar justificar as falhas com pensamentos positivo

