

RELAÇÃO ENTRE DESEMPENHO ORGANIZACIONAL E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS

Relationship between organizational performance and entrepreneurs competences in accounting services providers

Ana Maria Bordignon Tecchio¹

Sabrina Nascimento²

Fernando Zatt Schardosin³

RESUMO

Este artigo busca estudar a relação entre o desempenho organizacional das empresas prestadoras de serviços contábeis de Quilombo, SC e as competências empreendedoras de seus colaboradores, conforme o estudo de Lenzi (2008). A amostra do estudo compreende 19 colaboradores que atuam em duas empresas prestadoras de serviços contábeis, situadas na Cidade de Quilombo, SC, que responderam ao instrumento de autopreenchimento durante o primeiro semestre de 2017. A pesquisa descritiva de levantamento ou *survey* adota uma abordagem quantitativa para a análise dos dados coletados. Os resultados apontam que as competências mais recorrentes nos colaboradores analisados foram: fazem as coisas antes do solicitado; agem para reduzir os riscos ou controlar os resultados; encontram maneiras de fazer as coisas melhor e/ou mais rápido, ou mais barato; agem repetidamente ou mudam de estratégia a fim de enfrentar um desafio ou superar um obstáculo; esforçam-se para manter os clientes satisfeitos, colocando em primeiro lugar a boa vontade em longo prazo; consultam os especialistas para obter assessoria técnica na situação de maiores dúvidas; estabelecem metas e objetivos que são desafiantes e que têm significado pessoal; mantêm registros financeiros de tais serviços prestados, controladamente; e agem para manter relações com clientes. Com relação às competências, observou-se a mesma pontuação entre os colaboradores que mantêm o ponto de vista, mesmo diante da oposição ou de resultados inicialmente desanimadores; e, expressam confiança na própria capacidade de completar uma tarefa difícil ou de enfrentar um desafio.

Palavras-chave: Competências empreendedoras. Comportamento empreendedor. Desempenho organizacional.

Abstract

This article aims to study the relationship between the organizational performance of Quilombo, SC accounting firms and the entrepreneurial skills of their employees, according to the study by Lenzi (2008). The data for this study were generated in the city of Quilombo, SC, with the employees of two companies providing accounting services. For that, a research was carried out, the material used to collect the data was the questionnaire, where the collaborators had on a likert scale from 0 to 5 points to indicate in which competency they were identified. The result of the research shows the skills that most identify them, being: do things before the requested; they act to reduce risks or control outcomes; they find ways of doing things better and/or faster, or cheaper; they act repeatedly or change their strategy in order to face a challenge or overcome an obstacle; they strive to keep customers happy by putting goodwill first and foremost in the long run;

¹ Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; anamariabt@gmail.com

² Doutora em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí; Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Regional de Blumenau; Professora e Coordenadora no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Oeste de Santa Catarina; sabnascimento@gmail.com

³ Mestre em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná; doutorando em Administração pela Universidade do Estado de Santa Catarina; Administrador na Universidade Federal da Fronteira Sul;ferzatt@yahoo.com.br

consult the specialists to obtain technical advice in the situation of greater doubts; establish goals and objectives that are challenging and have personal meaning; maintains financial records of such services provided, controlled; they act to maintain relations with customers; and the last two skills that qualify as a draw: maintains the point of view, even in the face of opposition or initially discouraging results; and, express confidence in one's own ability to complete a difficult task or face a challenge.

Keywords: Entrepreneurial skills. Entrepreneurial behavior. Organizational performance.

Recebido em 28 de agosto de 2018

Aceito em 28 de março de 2019

1 INTRODUÇÃO

O empreendedor compreende aquela pessoa que assume riscos e começa algo novo. Desde o século XIX, o empreendedor e o empreendedorismo são citados pelos economistas e pesquisadores franceses como aqueles que enfatizavam a figura do empreendedor sendo relevante para o bom funcionamento do sistema econômico mundial (BRITO; PEREIRA; LINARD, 2013).

Os empreendedores possuem competências e posturas necessárias ao processo de gestão do seu próprio negócio, sendo elas fruto de interações internas e externas da organização (LIZOTE; VERDINELLI, 2014). Brito, Pereira e Linard (2013, p. 15-16) afirmam que “aquele que empreende, além de ser capaz de detectar oportunidades rentáveis, também busca informações e conhecimentos, pois entende que esse é o caminho para o êxito do seu negócio.”

O indivíduo empreendedor, ainda segundo Brito, Pereira e Linard (2013, p. 15-16), “é capaz de conceder a algo já existente, uma nova funcionalidade. Constantemente empenha-se em descobrir oportunidades para inovar, sem medo de assumir riscos.” De acordo com Lizote e Verdinelli (2014, p. 51), “elas se vinculam ao senso de identificação de oportunidades, à capacidade de relacionamento em rede, às habilidades conceituais, à capacidade de gestão, à facilidade de leitura [...] e ao comprometimento com interesses individuais e da organização.”

As competências empreendedoras dos colaboradores de empresas prestadoras de serviços contábeis e o desempenho organizacional se tornam relevantes para o crescimento dessas organizações. Desse modo, emerge a indagação que norteia o estudo: qual a relação entre o desempenho organizacional das empresas prestadoras de serviços contábeis e as competências empreendedoras de seus colaboradores? Para tanto, o estudo busca analisar a relação entre o desempenho organizacional das empresas prestadoras de serviços contábeis de Quilombo, SC e as competências empreendedoras de seus colaboradores, conforme o estudo de Lenzi (2008).

Esta pesquisa demonstra sua relevância ao analisar as competências empreendedoras presentes nos colaboradores das empresas de prestação de serviços contábeis. Lizote e Verdinelli (2014, p. 50) afirmam que “atualmente as entidades devem adotar uma gestão empreendedora para prosperar e sobreviver no contexto de grandes mudanças.” Ressalta-se, ainda, o número reduzido de estudos encontrados na literatura que versam sobre essa temática, como as pesquisas de Hisrich, Peter e Shepherd (2009).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção discorre-se sobre o empreendedorismo, as competências empreendedoras, bem como os estudos empíricos que se assemelham à temática abordada na pesquisa.

2.1 EMPREENDEDORISMO

O empreendedorismo, atualmente, obtém muita relevância para que os profissionais de fato inovem e acompanhem as mudanças que o dia a dia necessita. Segundo Dornelas (2008, p. 35), “Empreendedorismo significa fazer algo novo, diferente, mudar a situação atual e buscar, de forma incessante, novas oportunidades de negócio, tendo como foco a inovação e a criação de valor.” Os conceitos são diversos, mas o principal se

resume em fazer o diferente, sair dos padrões e inovar, aproveitar as oportunidades e os recursos disponíveis de forma criativa, e arriscar com novas ideias (DORNELAS, 2008).

O tema sobre empreendedorismo corporativo, ao decorrer dessas duas últimas décadas, vem sendo estudado por muitos estudiosos que se interessaram pelo tema, analisando empresas que possuem foco na inovação (DORNELAS, 2008).

Para Dornelas (2008, p. 38), “o empreendedorismo corporativo pode ser definido como identificação, desenvolvimento, captura e implementação de novas oportunidades de negócio.” Outra definição sobre o tema pode ser apresentada em dois itens, sendo eles o empreendedorismo corporativo e os empreendedores corporativos (DORNELAS, 2008).

Dornelas (2008, p. 10) diz que “Quando se fala em comportamento empreendedor, logo vem à tona o papel dos líderes nas organizações, ou seja, aqueles que comandam equipes, usam seu carisma e poder de persuasão para implementar seus projetos empresariais.” De acordo com o autor, quando admiramos uma liderança reconhecida moralmente pela sociedade, com nível hierárquico de alto posto, logo atribuímos a ela o título de empreendedor.

Conforme Lizote e Verdinelli (2014, p. 50), “Entende-se, desta forma, que atualmente as entidades devem adotar uma gestão empreendedora para prosperar e sobreviver no contexto de grandes mudanças.”

2.2 COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS

Para Lizote (2013, p. 38), “Tendo em vista a realidade competitiva, com demandas exigentes, é imprescindível por parte das organizações a interpretação e vivência proativa deste panorama.”

Ainda para a autora, “a denominação de competências inicia-se no final da Idade Média, em um contexto jurídico que relacionava a faculdade atribuída a um indivíduo ou a uma instituição de apreciar e julgar assuntos.” (LIZOTE, 2013, p. 38). Posteriormente, passou a ser utilizada de forma mais genérica para qualificar o indivíduo capaz de realizar determinado trabalho (BRANDÃO; GUIMARÃES, 1999 apud LIZOTE, 2013, p. 38).

De acordo com Lenzi *et al.* (2015), muitas vezes, ainda que a pessoa possua todo o conhecimento necessário para a sua colocação no mercado, falta-lhe realizar uma união mais evidente desse conhecimento com atitudes que estejam interligadas às suas habilidades, para, então, poder entregar-se à organização por meio de ações que demonstrem sua competência.

Segundo Lenzi *et al.* (2015, p. 44), “no entanto, esta contextualização identifica-se mais com as competências do profissional, que visualiza as competências individuais e sua aplicabilidade na organização.” Lenzi (2008, p. 41) afirma que, “na prática, essa entrega deve se manifestar no papel profissional de cada indivíduo, indo ao encontro da proposta da empresa onde trabalha”. Para Lenzi (2008, p. 50), “Esses conjuntos apontam uma série de competências caracterizadas por comportamentos manifestos pelo empreendedor frente aos desafios vivenciados no seu dia-a-dia.”

Lenzi (2008) afirma que não necessitamos ter nossas competências individuais definidas, o mais importante é que existam competências pessoais de cada colaborador para que a organização tenha, sobretudo, resultados concretos. “Nesse ponto, as competências empreendedoras devem ter um foco bem definido na busca de resultados por parte do profissional em prol da empresa.” (LENZI, 2008, p. 50).

Sobre o desempenho organizacional, que está interligado com as competências empreendedoras nas organizações, Fernandes, Fleury e Mills (2006, p. 50) afirmam que “as competências organizacionais é o fato de agregarem valor em *fatores-chaves de sucesso* para a organização.”

Quando se integram tais conceitos, a competência organizacional pode ser definida como fato coordenador que gera recurso e resultado para a organização, assim impacta diretamente o desempenho organizacional que se considera um fator-chave para a geração de sucesso na organização (FERNANDES; FLEURY; MILLS, 2006).

Quadro 1 – Estudos anteriores

Autor (es)	Objetivo geral	Objetivo específico	Principais resultados
Lizote (2013)	<p>a) mensurar as competências empreendedoras dos coordenadores de cursos de graduação nos conjuntos de ações referentes à realização, ao planejamento e ao poder;</p> <p>b) medir o comprometimento organizacional dos coordenadores de cursos de graduação mediante os componentes afetivo, instrumental e normativo;</p> <p>c) aferir o comportamento intraempreendedor dos coordenadores de cursos de graduação quanto às dimensões da inovação, do assumir riscos e da proatividade;</p> <p>d) relacionar os constructos entre si e com o desempenho dos cursos, avaliados por um iniciador do Ministério da Educação, nas Instituições de Ensino Superior.</p>	<p>Analisar o relacionamento entre competências empreendedoras, comprometimento organizacional e comportamento intraempreendedor, entre si, e com o desempenho dos cursos em Instituições de Ensino Superior.</p>	<p>Foram organizados em um banco de dados com o auxílio da planilha eletrônica Excel. Na sequência, efetuou-se um pré-tratamento com a finalidade de verificar os dados faltantes. Dessa forma, identificaram-se 70 células com dados ausentes, os quais representam menos que 0,5% do total, muito menor que o máximo admitido de 10%, portanto, foram substituídos pela mediana.</p>
Lenzi (2008)	<p>Identificar as competências que o empreendedor corporativo possui, e ao mesmo tempo investigar o seu tipo psicológico.</p>	<p>a) verificar a presença de profissionais reconhecidos como empreendedores corporativos, nas empresas pesquisadas, por meio de ações realizadas que se caracterizem por inovação, renovação estratégica, criação e geração de novos negócios;</p> <p>b) identificar o conjunto de competências associadas a indivíduos caracterizados por atos empreendedores e reconhecidos por colegas de trabalho, com base no constructo proposto nesta pesquisa;</p> <p>c) analisar a associação entre os tipos psicológicos, segundo Jung (1991), e as competências empreendedoras dos empreendedores corporativos das empresas de grande porte pesquisadas, reconhecidas por seus colegas de trabalho, apontando se há um tipo psicológico predominante em relação aos demais.</p>	<p>Considera-se, por fim, que os profissionais identificados nas empresas pesquisadas tenham afinidade com as definições expostas na teoria sobre empreendedorismo corporativo, evidenciando que o campo de pesquisa tem significância para a análise de competências e tipos psicológicos em empreendedores corporativos. Além disso, essas constatações e relações com as teorias do tema permitem a utilização da nomenclatura “empreendedor corporativo” para os indivíduos pesquisados.</p>

Fonte: os autores.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Quando se busca um conceito completo para o empreendedorismo corporativo, há três competências que andam juntas: a inovação, a criação e a transformação, sendo assim, para que haja a integração entre os empreendedores e as corporações, são necessárias, além dessas competências, a visão de iniciativa, a independência e a confiança (LENZI, 2008).

Os dados para este estudo foram gerados na Cidade de Quilombo, SC, com os proprietários de duas empresas prestadoras de serviços contábeis que lá estão instaladas. Assim, fez-se uma pesquisa usando como técnica de coleta o questionário.

Conforme proposta em Lenzi (2008), as competências empreendedoras do conjunto de realização, incluindo busca de oportunidades e iniciativas, correr riscos calculados, exigência de qualidade e eficiência, persistência, e comprometimento, contemplando busca de informação; e as do conjunto de poder, que são relativas à persuasão e rede de contatos e à independência e autoconfiança (LIZOTE; VERDINELLI, 2014).

A coleta de dados foi realizada com o auxílio de um instrumento de pesquisa dividido em 11 blocos. No primeiro bloco, tem-se as questões voltadas à identificação e caracterização dos colaboradores. Do segundo bloco ao décimo primeiro, abordam-se as competências empreendedoras, de acordo com o modelo adaptado de Lenzi (2008): busca de oportunidades e iniciativa; correr riscos calculados; exigência de qualidade e eficácia; persistência; comprometimento; busca de informações; estabelecimento de metas; planejamento e monitoramento sistemáticos; persuasão e rede de contatos; e independência e autoconfiança, mensuradas por três afirmativas cada competência em uma escala *likert* de cinco pontos, variando do discordo totalmente (1) até o concordo totalmente (5).

As questões do questionário foram dirigidas para avaliar o grau de desenvolvimento das organizações sobre competências, como inovação, busca por oportunidades, iniciativa no ambiente de trabalho, persistência em resolver determinados problemas, comprometimento profissional e busca contínua por novas informações em uma organização (LENZI, 2008).

Os dados para este estudo foram gerados na Cidade de Quilombo, SC, com os funcionários de duas empresas prestadoras de serviços contábeis. Para tanto, fez-se uma pesquisa, cujo material usado para a coleta dos dados foi o questionário.

Para o processamento, análise e interpretação dos dados, as informações coletadas foram organizadas em planilhas eletrônicas e utilizou-se a estatística descritiva para a análise das informações coletadas com o auxílio das técnicas de ranking médio, frequência combinada, médias e percentuais.

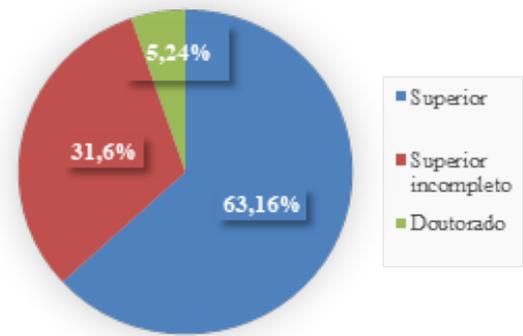
4 ANÁLISE DOS DADOS

Discorrem-se, nesta seção, os resultados alcançados a partir da caracterização dos respondentes, do estilo cognitivo e de qual competência empreendedora está presente nas empresas analisadas.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

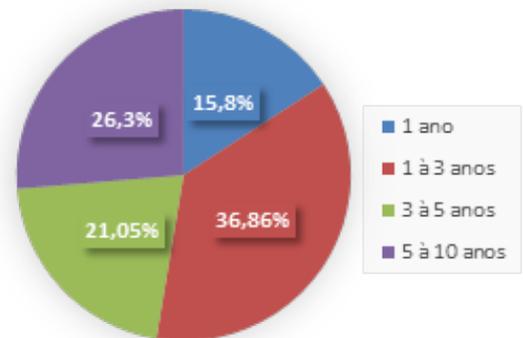
O perfil dos 19 colaboradores que atuam nas duas empresas entrevistadas prestadoras de serviços contábeis, situadas na Cidade de Quilombo, SC, foi traçado por meio de gênero, idade, nível de escolaridade e tempo em que estão na empresa. Quanto ao gênero, verifica-se a predominância do gênero feminino (68,4%) entre os colaboradores analisados. Observa-se, no Gráfico 1, o predomínio de respondentes com o nível superior completo, 12 pessoas (63,16%), seguidas por seis pessoas (31,6%) com ensino superior incompleto, e com doutorado, uma pessoa (5,24%). No Gráfico 2, verifica-se o tempo em anos em que os respondentes estão à disposição da organização: até 1 ano, três pessoas (15,8%); de 1 a 3 anos, com predominância de sete pessoas (36,86%); de 3 a 5 anos, quatro pessoas (21,05%) e de 5 a 10 anos, cinco pessoas (26,3%).

Gráfico 1 – Nível de escolaridade dos colaboradores analisados



Fonte: os autores.

Gráfico 2 – Número em anos que os colaboradores estão à disposição da empresa



Fonte: os autores.

4.2 COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DE ACORDO COM LENZI (2008)

As competências empreendedoras têm como foco o nível de empreendedorismo e espírito empreendedor nas organizações. A Tabela 1 evidencia competências empreendedoras dos entrevistados nas empresas pesquisadas com o auxílio do ranking médio (RM) e do desvio padrão (DP).

Tabela 1 – Competências empreendedoras

Questão	Busca de oportunidades e iniciativas	Ranking médio	Desvio padrão
1	Faz as coisas antes do solicitado	4,68	0,58
2	Aproveita as oportunidades fora do comum para planejar algo diferente	4,58	0,61
3	Somente forçado pelas circunstâncias	1,42	0,69
Correr riscos calculados			
1	Avalia alternativas para resolver desafios	4,53	0,70
2	Age para reduzir os riscos ou controlar os resultados	4,74	0,65
3	Coloca-se em situações que implicam desafios ou riscos moderados	4,63	0,68
Exigência de qualidade e eficiência			
1	Encontra maneiras de fazer as coisas melhor e/ou mais rápido, ou mais barato	4,74	0,65
2	Age de maneira a fazer coisas que satisfazem ou excedem padrões de excelência	4,68	0,58

Questão	Busca de oportunidades e iniciativas	Ranking médio	Desvio padrão
3	Desenvolve ou utiliza procedimentos para assegurar que o trabalho seja terminado a tempo ou que o trabalho atenda a padrões de qualidade previamente combinados	4,63	0,76
Persistência			
1	Age diante de um obstáculo	4,63	0,68
2	Age repetidamente ou muda de estratégia a fim de enfrentar um desafio ou superar um obstáculo	4,79	0,42
3	Assume responsabilidade pessoal pelo desempenho necessário para atingir as metas e os objetivos	4,58	0,61
Comprometimento			
1	Faz um sacrifício pessoal ou despende um esforço extraordinário para complementar uma tarefa	4,68	0,58
2	Colabora com colegas de trabalho ou se coloca no lugar deles, se necessário, para terminar um trabalho	4,68	0,48
3	Esforça-se para manter os clientes satisfeitos e coloca em primeiro lugar a boa vontade em longo prazo, acima do lucro em curto prazo	4,74	0,45
Busca de informações			
1	Dedica-se pessoalmente a obter informações contínuas	4,63	0,68
2	Investiga pessoalmente como fornecer um serviço de boa qualidade, diferenciando-se de concorrentes	4,84	0,50
3	Consulta os especialistas para obter assessoria técnica na situação de maiores dúvidas	4,89	0,46
Estabelecimento de metas			
1	Estabelece metas e objetivos que são desafiantes e que têm significado pessoal	4,79	0,54
2	Define metas em longo prazo, claras e específicas	4,74	0,65
3	Estabelece metas em curto prazo	4,74	0,65
Planejamento e monitoramento sistemáticos			
1	Planeja dividindo tarefas de grande porte em subtarefas com prazos definidos	4,63	1,01
2	Constantemente revisa seus planos levando em conta os resultados obtidos e mudanças circunstanciais	4,58	0,84
3	Mantém registros financeiros de tais serviços prestados	5,00	0,00
Persuasão e rede de contatos			
1	Utiliza estratégias para influenciar ou persuadir os outros	4,47	0,90
2	Utiliza pessoas-chave como agentes para atingir seus próprios objetivos	4,21	1,08
3	Age para manter relações com clientes	4,89	0,46
Independência e autoconfiança			
1	Busca autonomia com relação a normas e controles de outros	4,68	0,67
2	Mantém seu ponto de vista, mesmo diante da oposição ou de resultados inicialmente desanimadores	4,74	0,65
3	Expressa confiança na sua própria capacidade de completar uma tarefa difícil ou de enfrentar um desafio	4,74	0,56

Fonte: os autores.

As competências empreendedoras, analisadas na percepção dos colaboradores das empresas contábeis entrevistadas, são relativamente moderadas ao tratarem de “busca de oportunidades e iniciativa”, pois se obteve uma média ponderada geral de 3,56 em uma escala *likert* de 5 pontos; esse resultado se revela nas questões que obtiveram as maiores pontuações com relação a fazer as coisas antes do solicitado, tendo proatividade e iniciativa no ambiente organizacional da empresa. Por outro lado, quanto à percepção de “correr riscos calculados”, obteve-se uma média ponderada geral de 4,63 em uma escala *likert* de 5 pontos. Esse resultado se revela nas questões que obtiveram as maiores pontuações no que se refere a agir para reduzir os riscos de erros no dia a dia do trabalho e para controlar os resultados obtidos.

Quanto à exigência de qualidade e eficiência, obteve-se uma média ponderada geral de 4,68 em uma escala *likert* de 5 pontos, esse resultado se revela nas questões que obtiveram as maiores pontuações com relação a encontrar maneiras de fazer as coisas melhor e/ou mais rápido, proporcionando ao gestor o mais barato por menos tempo com maior qualidade; esta é uma das competências essenciais para o profissional contábil.

No que diz respeito à “persistência”, obteve-se uma média ponderada geral de 4,67 em uma escala *likert* de 5 pontos, resultado que se revela nas questões que obtiveram as maiores pontuações com relação a agir repetidamente ou mudar de estratégia a fim de enfrentar um desafio ou superar um obstáculo, por exemplo, um pedido de um cliente, cujo conhecimento ainda não existe na empresa. Para isso, é preciso estudar, procurar, analisar as informações para, após, direcionar o cliente para o melhor caminho da empresa, ou seja, onde há maior lucratividade.

Para comprometimento, obteve-se uma média ponderada geral de 4,70 em uma escala *likert* de 5 pontos, resultando, assim, que quanto à competência esforço para manter os clientes satisfeitos e colocam em primeiro lugar a boa vontade do que o dinheiro em curto prazo, é de enorme relevância para a organização observar que os funcionários elevam essa competência, em comparativo com as demais.

Ao tratar da busca de informações, obteve-se uma média ponderada geral de 4,79 em uma escala *likert* de 5 pontos; esse resultado se revela nas questões que obtiveram as maiores pontuações com relação a consultar especialistas para obter assessoria técnica nas situações em que surgirem maiores dúvidas sobre determinado assunto, comum na contabilidade, pois a profissão exige muito que o profissional esteja muito bem atualizado todos os dias sobre todos os assuntos, então, torna-se essencial a consulta a profissionais específicos da área para não incorrer em erro.

Para o estabelecimento de metas, obteve-se uma média ponderada geral de 4,76 em uma escala *likert* de 5 pontos; esse resultado se revela nas questões que obtiveram as maiores pontuações com relação aos colaboradores estabelecerem metas e objetivos a si próprios, sendo desafiantes e que tenham significado pessoal, entendendo que na organização contábil é imprescindível o estabelecimento de metas a serem alcançadas, assim, o gestor tem direcionamento para o que os colaboradores objetivam.

Quanto ao planejamento e monitoramento sistemáticos, obteve-se uma média ponderada geral de 4,74 em uma escala *likert* de 5 pontos, resultado revelado nas questões que obtiveram as maiores pontuações com relação a manter os registros financeiros de tais serviços prestados em dia, para que não haja confusão com as dívidas dos clientes, confiando que a contabilidade deixaria a sua empresa em situação regular. A persuasão e redes de contatos obteve uma média ponderada geral de 4,52 em uma escala *likert* de 5 pontos, resultado que se revela nas questões que obtiveram as maiores pontuações no que diz respeito a agir para manter relações com os clientes, isto é, comunicar-se de forma clara com o cliente, educadamente, com calma e precisão, com a certeza da informação a ser repassada, diferenciando-se, assim, também de concorrentes.

Por fim, a independência e autoconfiança obteve uma média ponderada geral de 4,72 em uma escala *likert* de 5 pontos; esse resultado se revela nas questões que obtiveram as maiores pontuações com relação a manter o ponto de vista próprio, mesmo diante de opiniões diferentes ou de resultados desanimadores, de expressar confiança na própria capacidade de completar uma tarefa difícil ou de enfrentar um desafio do dia a dia. Nas empresas contábeis, são diários o enfrentamento de novos desafios e a busca por novos resultados; os colaboradores, então, não devem manter a autoconfiança, assim como o gestor adquire a confiança pelo trabalho devidamente realizado, dentro das metas combinadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve por objetivo analisar a relação entre o desempenho organizacional das empresas prestadoras de serviços contábeis de Quilombo, SC e as competências empreendedoras de seus colaboradores, conforme o estudo de Lenzi (2008). A pesquisa descritiva de levantamento ou *survey* utilizou uma abordagem quantitativa para analisar a percepção de 19 colaboradores que atuam em duas empresas prestadoras de serviços contábeis, situadas na Cidade de Quilombo, SC.

Com relação às competências empreendedoras encontradas nos colaboradores das empresas contábeis, verificou-se que a média geral foi de 4,58 em uma escala *likert* de no máximo 5 pontos, demonstrando a percepção dos colaboradores entrevistados quanto às competências exercidas em ambiente de trabalho.

Evidencia-se, de acordo com os colaboradores entrevistados, que as competências relacionadas às maiores pontuações e que melhor se identificam são: fazem as coisas antes do solicitado; agem para reduzir os riscos ou controlar os resultados; encontram maneiras de fazer as coisas melhor e/ou mais rápido, ou mais barato; agem repetidamente ou mudam de estratégia a fim de enfrentar um desafio ou superar um obstáculo; esforçam-se para manter os clientes satisfeitos, colocando em primeiro lugar a boa vontade em longo prazo; consultam os especialistas para obter assessoria técnica na situação de maiores dúvidas; estabelecem metas e objetivos que são desafiantes e que têm significado pessoal; mantêm registros financeiros de tais serviços prestados, controladamente; agem para manter relações com clientes; e as duas últimas competências, que qualificaram como empate: mantêm o ponto de vista, mesmo diante da oposição ou de resultados inicialmente desanimadores; e expressam confiança na própria capacidade de completar uma tarefa difícil ou de enfrentar um desafio.

Verifica-se, assim, que os colaboradores das empresas de contabilidade investigadas demonstram total interesse de colaboração com a ética, proatividade, iniciativa, organização no ambiente de trabalho, execução de metas em curto e longo prazos, confiança para poder exercer a atividade, enfrentando os desafios que a profissão propõe, relacionando desempenho organizacional dos colaboradores dentro da empresa com as competências empreendedoras investigadas sobre o estudo de Lenzi (2008), ocorrendo, dessa forma, a relação principal desses conceitos, que segundo Fernandes, Fleury e Mills (2006, p. 50), “é o fato de agregarem valor em fatores-chaves de sucesso para a organização.” Sugere-se, para futuras pesquisas, a realização do estudo em outras empresas prestadoras de serviços contábeis, tendo por finalidade comparar os resultados devidamente obtidos.

REFERÊNCIAS

- BRITO, A. M.; PEREIRA, P. S.; LINARD, Â. P. **Empreendedorismo**. Juazeiro do Norte: Rede E-Tec Brasil, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, mar. 2013. Disponível em: http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos/ifce/tecnico_edificacoes/empreendedorismo.pdf. Acesso em: 7 maio 2017.
- DORNELAS, J. C. **Empreendedorismo Corporativo**. São Paulo: Elsevier, 2008.
- FERNANDES, B. H. R.; FLEURY, M. T. L.; MILLS, J. Construindo o Diálogo entre Competência, Recursos e Desempenho Organizacional. **Revista de Administração de Empresas / RAE**, São Paulo, v. 46, n. 4, p. 48-65, out./dez. 2006. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae/vol46-num4-2006/construindo-dialogo-entre-competencia-recursos-desempenho-organizacional>. Acesso em: 16 maio 2017.
- HISRICH, R. D.; PETERES, M. P.; SHEPHERD, D. A. **Empreendedorismo**. 7. ed. São Paulo: Bookman, 2009.
- JUNG, C. G. **Tipos Psicológicos**. Petrópolis: Vozes, 1991.
- LENZI, F. C. **Os empreendedores corporativos nas empresas de grande porte dos setores mecânico, metalúrgico e de material elétrico/comunicação em Santa Catarina**: um estudo da associação entre tipos psicológicos e competências empreendedoras reconhecidas. 2008. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade Departamento de Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-15012009-105920/pt-br.php>. Acesso em: 16 maio 2017.

LENZI, F. C. *et al.* Empreendedores Corporativos: Um Estudo sobre a Associação entre Tipos Psicológicos e Competências Empreendedoras em Empresas de Grande Porte de Santa Catarina -- Brasil. **Revista de Administração da UNIMEP / RAU**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 117-141, maio/ago. 2015. Disponível em: <http://www.regen.com.br/ojs/index.php/regen/article/view/896>. Acesso em: 16 maio 2017.

LIZOTE, S. A. **Relação entre competências empreendedoras, comprometimento organizacional, comportamento Intraempreendedor e desempenho em universidade**. 2013. Tese (Doutorado em Administração e Turismo) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2013. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/12/Tese-Suzete-Antonieta-Lizote.pdf>. Acesso em: 16 maio 2017.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A. Relação entre competências empreendedoras e desempenho: um estudo em empresas prestadoras de serviços contábeis. **Revista de Contabilidade e Organizações da USP**, Biguaçu, v. 8, n. 22, p. 50-59, set, 2014. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rco/article/view/55605>. Acesso em: 7 maio 2017.