

CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL – ENSINAGEM: Procedimentos em Incubadoras Tecnológicas

| | | |
|-------------------------|------------------------|---------------------|
| Andréia Antunes da Luz | João Luiz Kovaleski | Sergio Escorsim |
| INTECPONTA/UTFPR-PG | UTFPR-PG | UEPG/ INTECPONTA |
| andréia-luz@hotmail.com | kovaleski@utfpr.edu.br | escorsim@uol.com.br |

RESUMO

Este estudo parte de as Incubadoras de Empresas de Base Tecnológica estimulam setores tecnologicamente dinâmicos e que tem a inovação tecnológica como um diferencial competitivo. O papel desempenhado por essas facilitadoras é a sustentação e ajuda à sobrevivência, preparação técnica e administrativa das empresas nascidas para promoverem o desenvolvimento local e regional. Em consulta aos dados disponibilizados pela REPARTE. Este trabalho tem por objetivo descrever sobre as discussões sobre conhecimento organizacional, com o objetivo de abordar mais detalhadamente ensinagem procedimentos ocorridos na incubadoras de empresas no Paraná, esta associadas a REPARTE. Onde o bom desempenho de uma organização está atrelado à gestão do conhecimento e este é gerenciável à medida que seus líderes dinamizam sua criação. O conhecimento tem se tornado um recurso cada vez mais estratégico para as organizações buscarem sua competitividade e sobrevivência. A partir de conceitos, espera-se evidenciar ensinagem, e procedimentos de como acontecem nos ambientes da incubadoras tecnológicas.

Palavras-chave: Conhecimento Organizacional; Ensinagem; Incubadoras de Empresas de Base Tecnológica

1. INTRODUÇÃO

A Era do Conhecimento evidenciou a necessidade de modificar as organizações, estas passaram a aperfeiçoar constantemente seus sistemas administrativos, produtivos e tecnológicos, a partir desta nova visão empreendedora, que prioriza e valoriza o principal capital das empresas: o capital humano.

Muitas organizações ainda não acordaram para os novos tempos onde se fazem necessárias mudanças na gestão empresarial para que elas tenham competitividade na economia globalizada.

O bom desempenho de uma organização está atrelado à gestão do conhecimento e este é gerenciável à medida que seus líderes dinamizam sua criação. O conhecimento tem se tornado um recurso cada vez mais estratégico para as organizações buscarem sua competitividade e sobrevivência.

A partir de conceitos, espera-se evidenciar ensinagem, e procedimentos de como acontecem nos ambientes da incubadoras tecnológicas.

Ensinar, do latim insignare, oferecer condições para aprender, busca e despertar para o conhecimento, através de ações de estudo e de aprendizagem

As Incubadoras de Empresas de Base Tecnológica estimulam setores tecnologicamente dinâmicos e que tem a inovação tecnológica como um diferencial

competitivo. O papel desempenhado por essas facilitadoras é a sustentação e ajuda à sobrevivência, preparação técnica e administrativa das empresas nascidas para promoverem o desenvolvimento local e regional. Em consulta aos dados disponibilizados pela REPARTE.

Este trabalho tem por objetivo descrever sobre as discussões sobre conhecimento organizacional, com o objetivo de abordar mais detalhadamente ensinagem procedimentos ocorridos na incubadoras de empresas no Paraná, esta associadas a REPARTE.

2. EXTRUTURA DA ABORDAGEM TEÓRICA

Apresenta-se discussões sobre conhecimento organizacional, com o objetivo de abordar mais detalhadamente ensinagem.



Figura 1 – Extrutura da abordagem teórica
Fonte: Adaptado de Beltrame, 2008.

Ao analisar os períodos da história, apresenta-se um breve relato, dos quais foram considerados grandes Eras do Desenvolvimento da humanidade, a incrível evolução do homem e a aceleração dos tempos.

Segundo Escorsim; Kovaleski; Reis (2005),

ao longo da história da humanidade, o homem foi, paulatinamente, desenvolvendo seus conhecimentos, ajustando-os às suas necessidades de sobrevivência em função da evolução da espécie. Primeiramente, a necessidade era de delimitar seu território e neste ponto a história da humanidade é repleta de acontecimentos, vários impérios se constituíram e impuseram seus domínios e experimentaram, ao longo dos tempos, suas ascensões e suas quedas.

As guerras foram uma das primeiras conseqüências da civilização. Assim que os homens se reuniram em comunidades organizadas, ao longo dos vales dos rios, começaram a criar riquezas que outros cobiçaram: para as protegerem, ou se apoderarem do território dos seus vizinhos, tiveram de se armar e de se unir (ATMORE et al., 1978).

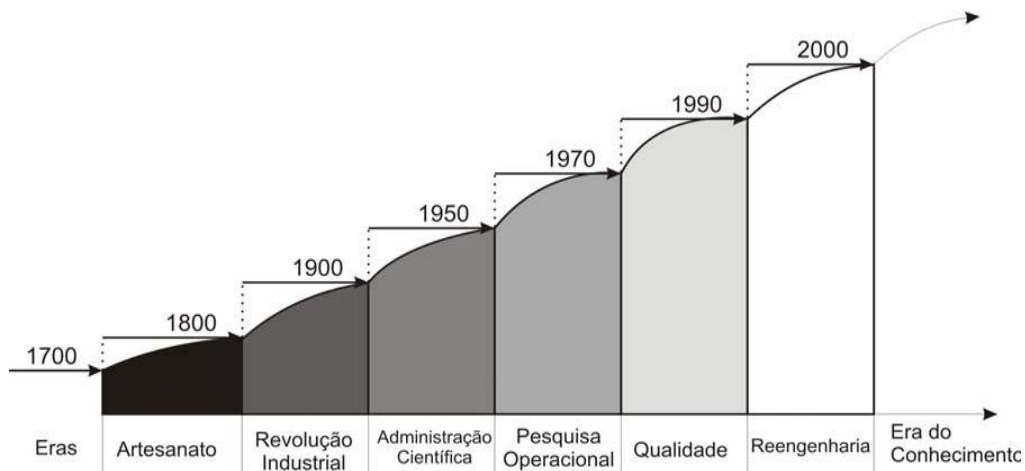


Figura 2 – Evolução das Eras do Desenvolvimento
Fonte: Adaptado de Escorsim; Kovaleski; Reis (2005)

A figura 2 apresenta as Eras do Desenvolvimento apresentadas nos últimos 300 anos, empurradas pelas grandes invenções e duas Grandes Guerras Mundiais. Neste período, houve o aperfeiçoamento dos aviões com motores de combustão interna, depois os de propulsão a jato e as novas tecnologias nuclear e eletrônica. Estas tecnologias deram também ao homem um grande impulso para a conquista espacial. A cada momento novas tecnologias são criadas e desenvolvidas. No presente momento o homem vive uma nova Revolução, a “Era do Conhecimento”. (ESCORSIM; KOVALESKI; REIS, 2005).

A Era do Conhecimento evidenciou a necessidade de modificar as organizações, estas passaram a aperfeiçoar constantemente seus sistemas administrativos, produtivos e tecnológicos, a partir desta nova visão empreendedora, que prioriza e valoriza o principal capital das empresas: o capital humano. Para Escorsim; Escorsim; Kovaleski; Reis (2005) o indivíduo como, “personagem gerador de conhecimento e agente do processo de inovação, interagindo e compartilhando seus conhecimentos com os demais membros do grupo ao qual ele está inserido no processo, passou a ser um novo momento para a civilização”.

Neste contexto, da Era do Conhecimento para Beltrame (2008) há que se considerar,

uma perspectiva organísmica das organizações, a exemplo dos sistemas autopoieticos de terceira ordem de Maturana e Varela (2002b), de tal forma que fenômenos contemporâneos como o conhecimento e aprendizagem organizacional, são entendidos como resultantes ontogênicos dos primordiais processos civilizatórios que moldaram os relacionamentos da espécie humana consigo e com seu meio. Partindo dessa premissa, observa-se que não na era do conhecimento, mas nos deslocamos por espirais de novos conhecimentos.

As teorias e métodos criados para melhorar as organizações, marcou a evolução, e estes estão sendo deixados em segundo plano, mudanças estão acontecendo e as organizações estão voltando sua atenção ao conhecimento.

De acordo com Leite (2006),

Muitas áreas do conhecimento dedicam esforços para o entendimento de questões relacionadas ao conhecimento e à informação. De uma forma geral, preocupam-se em estudar os fenômenos do conhecimento e da informação no que dizem respeito à sua dinâmica na mente humana; a criação do conhecimento e sua comunicação intra e intercomunidades específicas, bem como a própria estrutura do conhecimento e da informação. A sociologia, a psicologia, a administração e, sobretudo, a ciência da informação têm se preocupado e se dedicado ao entendimento de aspectos relacionados ao conhecimento e à informação. Mesmo sob óticas e interesses distintos, todas essas disciplinas concordam no entendimento do conhecimento como elemento transformador do indivíduo, grupo ou sociedade.

Segundo Escorsim; Escorsim; Kovaleski; Reis (2005) “os atuais processos organizacionais e produtivos dependem da interatividade, no qual as relações entre linguagem e tecnologia passam a ser intrínseca, configurando-se em técnicas logísticas do novo processo civilizador”.

O autor diz que são as pessoas que detêm a capacidade de acumular experiências e conhecimentos e capacidade de criação (ativos intangíveis). É isso que lhes permite aplicar, com eficiência, as inovações tecnológicas (ativos tangíveis e produtos do conhecimento humano acumulado), em um processo que pode se beneficiar das tecnologias da informação. (BETTINI, 2003).

Nessa evolução das Eras do Desenvolvimento, as incubadoras tecnológicas, convergentes dos elementos empreendedorismo, inovação e relação universidade-empresa-governo, verifica-se que não se resumem apenas em oferecer infraestruturas, e sim com o papel de uma missão de transformação econômica-social, à medida que fomentam o

empreendedorismo e a inovação, proporcionando condições capacitadoras de ensino para o desenvolvimento das empresas incubadas, e estas por sua vez, tem a oportunidade de se contribuir aprendendo em condições privilegiadas, desenvolvendo produtos inovadores e criando novos conhecimentos. (BELTRAME, 2008).

3. CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL

3.1 CONCEITOS E CONSIDERAÇÕES DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

Muitas organizações ainda não acordaram para os novos tempos onde se fazem necessárias mudanças na gestão empresarial para que elas tenham competitividade na economia globalizada.

a transição era industrial-era informacional e a ascensão de um novo paradigma tecno-econômico, baseado na informação, inovação e conhecimento, trazem à tona questões delicadas, complexas e multifacetadas para as organizações, seus gerentes e seus respectivos tomadores de decisão. (SOUZA, 2003).

Outro fator chave para o sucesso de uma empresa é o seu contínuo desenvolvimento com inovação em seus processos e produtos, isto significa criar algo novo através de uma ação efetiva, valorizando e incentivando o trabalho em equipe com a criação de um espaço compartilhado que sirva de base para a criação do conhecimento.

O bom desempenho de uma organização está atrelado à gestão do conhecimento e este é gerenciável à medida que seus líderes dinamizam sua criação. O conhecimento tem se tornado um recurso cada vez mais estratégico para as organizações buscarem sua competitividade e sobrevivência. A alta gerência deve incentivar a emersão e motivar as equipes para assumirem o comprometimento na criação do conhecimento através das idéias e experimentos. Segundo Vico Manhães (2001), “Para obter a vantagem competitiva, a organização se vê obrigada a encontrar meios de ensinar os homens, que dela fazem parte, a gerar essas informações e conhecimentos”.

Rossato (2002) define Gestão do Conhecimento como sendo,

um processo estratégico contínuo e dinâmico que visa gerir o capital intangível da empresa e todos os pontos estratégicos a ele relacionados e estimular a conversão do conhecimento. Desse modo, deve fazer parte da estratégia organizacional e ter sua implantação garantida e patrocinada pela alta gerência, a quem deve estar subordinado todo o processo de gestão do conhecimento.

A grande dificuldade que se observa neste contexto é a falta de conhecimento dos empresários sobre as condições fundamentais para a criação do conhecimento, como é possível gerenciar e quais são os recursos?

Nos dias atuais, a gestão do conhecimento, é abordada como um fator competitivo nas empresas. O conhecimento é sinônimo de diferencial agregando valor aos negócios e a sociedade. A forma de utilização e disseminação do conhecimento, ocorre através do aproveitamento efetivo do capital intelectual, seja entre profissionais, organizações ou países, e giram em torno de como transformar em conhecimento coletivo, gerando assim, novos serviços, produtos e mercados.

De acordo com Leite (2006),

Muitas áreas do conhecimento dedicam esforços para o entendimento de questões relacionadas ao conhecimento e à informação. De uma forma geral, preocupam-se em estudar os fenômenos do conhecimento e da informação no que dizem respeito à sua dinâmica na mente humana; a criação do conhecimento e sua comunicação intra e intercomunidades específicas, bem como a própria estrutura do conhecimento e da

informação. A sociologia, a psicologia, a administração e, sobretudo, a ciência da informação têm se preocupado e se dedicado ao entendimento de aspectos relacionados ao conhecimento e à informação. Mesmo sob óticas e interesses distintos, todas essas disciplinas concordam no entendimento do conhecimento como elemento transformador do indivíduo, grupo ou sociedade.

Neste espaço compartilhado o conhecimento é adquirido através da difusão ou reflexão das experiências dos funcionários. Os líderes devem apoiar os processos emergentes para que haja sucesso na criação do conhecimento e este deve ser apoiado, melhorado e incentivado.

A implantação coordenada de uma gestão do conhecimento cria uma vantagem competitiva sustentável, mas também a necessidade de modificar a visão empreendedora alertando os empresários para a necessidade de priorizar e valorizar o principal capital das empresas: seus funcionários.

De acordo Vico Manâs (2001) uma empresa empreendedora rumo à excelência,

No mundo das organizações, aquelas que são consideradas inovadoras apresentam-se à sociedade ou à sua comunidade com determinados perfis e conseqüentemente cada perfil tem características bastante explícitas. Podemos afirmar que uma empresa com perfil de inovação generalizado instiga e convive com os seus colaboradores e pares, em qualquer nível, em estado constante de comprometimento. A empresa com perfil estimulado é aquela cujas características convivem num clima de inovação que é instaurado pelos seus dirigentes.

Nos dias atuais, a gestão do conhecimento, é abordada como um fator competitivo. Para Murray (1996), a gestão do conhecimento é “uma estratégia que transforma bem intelectuais da organização – informações registradas e o talento dos seus membros – em maior produtividade, novos valores e aumento da competitividade”. A Gestão do Conhecimento vem com o objetivo de orientar e apoiar, Gaertner Group (1998, p. 86), por sua vez, define o seguinte. “a administração do conhecimento colhe e partilha bens intelectuais visando obter resultados ótimos em termos da produtividade e capacidade de inovação das empresas. É o processo que envolve gerar, coletar, assimilar e aproveitar o conhecimento, de modo a gerar uma empresa mais inteligente e competitiva”.

O conhecimento é sinônimo de diferencial competitivo, agregando valor aos negócios e a sociedade. A forma de utilização e disseminação do conhecimento, ocorre através do aproveitamento efetivo do capital intelectual, seja entre profissionais, organizações ou países, e giram em torno de como transformar em conhecimento coletivo, gerando assim, novos serviços, produtos e mercados. A gestão do conhecimento vem ocupando um espaço fundamental em todas as organizações e na INTECPONTA, não pode ser diferente, pois a geração de conhecimentos passíveis de serem transformados em novos produtos e processos, através de P&D, está entre um de seus objetivos.

De acordo Luzzardi (2005),

As incubadoras tecnológicas podem ser identificadas como um importante organismo para a concepção de empresas, elo entre a Universidade, centro de pesquisas e desenvolvimento e o mercado, para a formação de empreendedores, além de desenvolver a economia de uma determinada região. Acrescenta-se ainda, a possibilidade do desenvolvimento de um mecanismo de interações e compartilhamento de experiências com as demais incubadas.

Num mundo de negócios dinâmico e em constante mutação, as incubadoras de empresas movem e fazem crescer a economia do estado e do país. Oferecendo aos empreendedores as condições para desenvolver seus produtos inovadores e seus negócios e

preparando-os para conquistar o mercado, geram emprego, renda e desenvolvimento para suas comunidades.

Terra (2000) destaca que as empresas devem,

além de aumentar rapidamente seus investimentos em qualificação profissional e P&D, implementar práticas gerenciais modernas e indutoras de ambientes organizacionais voltados à inovação de produtos e processos. Enfim, essas empresas precisam adotar proativamente práticas de Gestão do Conhecimento.

Muitos autores procuraram sistematizar teorias e conceitos que fundamentassem o entendimento do que seria o conhecimento e de como obtê-lo. Conforme mencionam Nonaka; Takeuchi (1997), “em busca de respostas, surgiram duas abordagens a partir da filosofia ocidental para a compreensão do conhecimento: o racionalismo e o empirismo.

O racionalismo, segundo Hessen (1999), “é o ponto de vista epistemológico que enxerga no pensamento, na razão, a principal fonte do conhecimento humano”. E para Nonaka e Takeuchi (1997), “advoga que o verdadeiro conhecimento não é produto da experiência sensorial, e sim de um processo cognitivo ideal, onde se deduz a verdade absoluta a partir de uma argumentação racional baseada em axiomas, sendo a matemática um exemplo típico do racionalismo”.

O empirismo é a busca de experiência por métodos individuais para adquirir conhecimento. Segundo McGarry (1999), “o empirismo, por seu turno, argumenta que nossos conhecimentos e conceitos são total ou parcialmente baseados no mundo conforme o percebemos por meio de nossos sentidos”. E Hessen (1999) afirma que, “de acordo com o empirismo a razão não possui nenhum conhecimento apriorístico, e que a consciência cognoscente não retira seus conteúdos da razão, mas exclusivamente da experiência”.

De acordo com Nonaka e Takeuchi (1997),

Essas duas principais correntes da filosofia ocidental distinguem-se principalmente em dois pontos cruciais: o primeiro é a constituição da verdadeira fonte do conhecimento e segundo é o método através do qual se obtém conhecimento. O racionalismo argumenta em favor dos métodos dedutivos, recorrentes dos construtos mentais como conceitos, leis ou teorias.

3.1 MODOS DE CONVERSÃO DO CONHECIMENTO

Conjuntamente como Modelo SECI, de Nonaka; Takeuchi (2002), sugerem cinco condições capacitadoras do processo de criação do conhecimento organizacional: Intenção; Autonomia; Flutuação e Caos Criativo; Redundância e Variedade de Requisitos.

Beltrame (2008) apresenta que,

Talvez estas conjunturas de Nonaka e Takeuchi produzam algum estranhamento às mentes mais tradicionais, contudo, há que se verificar que um dos maiores méritos de suas proposições diz respeito à simplicidade com a qual conseguem delinear um modelo intuitivo dos processos de criação de conhecimento. Integrando o Modelo SECI às condições capacitadoras, Nonaka e Konno (1998) propõem a constituição de um espaço voltado à criação do conhecimento. O conceito de *Ba* proposto pelos autores define um espaço compartilhado, físico, virtual e mental, que serve como fundação para a criação de conhecimento que, sendo intangível, separado do *Ba* torna-se informação, tangível. Nesse espaço, as quatro formas de conversão dos conhecimentos tácitos e explícitos encontram condições propícias a seu desenvolvimento.

Para esclarecer e adquirir conhecimentos exploram o conceito de *Ba*, palavra de origem japonesa usada para descrever o encadeamento de idéias, ter parte e ativo no qual o conhecimento é criado, difundido e utilizado.

Stefanovitz; Nagano (2006),

Uma organização criadora de novos conhecimentos pode ser entendida como uma configuração orgânica de vários “Ba’s”, onde os indivíduos interagem entre si baseados no conhecimento que eles possuem e nos significados que eles criam. Quando se enxerga a empresa sob esta ótica, ao invés da tradicional visão estrutural, pode-se identificar que tipos de conhecimentos devem ser criados por que tipos de pessoas, e quais interações devem ser estimuladas para potencializar o desempenho de todo o processo produtivo.

Segundo Helmann (2007) os modos de conversão do conhecimento,

Para que as empresas possam atingir um desenvolvimento econômico superior e alta competitividade é preciso que se tornem criadoras de conhecimento. Na era da informação o conhecimento apresenta-se como único recurso sustentável capaz de alavancar inovações nas empresas. Dessa forma é interessante formar um ciclo onde o conhecimento seja criado, identificado, organizado, retido e compartilhado entre as pessoas na organização.

A conversão do conhecimento apresentada-se em modos do conhecimento, tácito sendo pessoal e difícil de dar forma e o conhecimento explícito, formal e facilmente propagado pelas pessoas. Para Nonaka; Takeuchi (1997) propõe, que a criação do conhecimento é um dispositivo para dar estabilidade a uma organização, uma construção que acontece através dos quatro processos de conversão existentes entre tácito e explícito, conforme mostrado na Figura 03: Socialização, Externalização, Combinação e Internalização.

| | | De Conhecimento... | |
|-------------------------|-----------|---|--|
| | | Tácito | Explícito |
| Para Conhecimento... | Tácito | SOCIALIZAÇÃO Cria Conhecimento Compartilhado (Habilidades individuais, vínculos interpessoais, capacidade de improvisação) | COMBINAÇÃO Cria Conhecimento Sistemico (Materializado em documentos, bases de dados, patentes, licenças) |
| | | EXTERNALIZAÇÃO Cria Conhecimento Conceitual (Articulado em imagens, desenhos e esquemas, representam conceitos/arquiteturas de produtos e processos) | INTERNALIZAÇÃO Cria Conhecimento Operacional (Know-how em atividades diárias, cultura e rotinas organizacionais) |
| | Explícito | | |
| | | | |

Figura 03 – Conversões entre os tipos de conhecimento

Fonte: Stefanovitz; Nagano, 2006

O modelo apresentado de conversão do conhecimento Segundo Luz; kovalski; Escorsim (2009), “é extremamente aplicável nos processos de inovação. Através das quatro formas de interação entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito, assim as organizações podem criar e gerenciar seus conhecimentos”. De acordo com Stefanovitz; Nagano (2006) a chamada espiral de criação do conhecimento tem início com,

a **Socialização**, processo de conversão de novos conhecimentos tácitos através de experiências compartilhadas em interações sociais e técnicas. Por ser de difícil formalização, este tipo de conhecimento só pode ser obtido através de experiências diretas e ações de caráter mais prático. O conhecimento tácito criado é articulado na **Externalização**, onde ele é explicitado e compõe base conceitual para produção de novos conhecimentos na forma de imagens e documentos. O processo de **Combinação** consiste na reunião, edição e processamento de conhecimentos explícitos gerando conhecimentos explícitos mais complexos ou sistematizados que são, por suas vezes, disseminados na organização ou comunidade. Por fim, no processo de **Internalização**, o conhecimento explícito, materializado, é aplicado, usado em experiências práticas e compõe a base cognitiva para novos processos.

O processo de criação de conhecimento apresenta-se pelo espiral do conhecimento, representado na Figura 2. Segundo Helmann (2007) essas fontes de criação de conhecimento, “necessitam de uma capacidade dos indivíduos em querer criar, compartilhar e transferir os conhecimentos que retêm. Sem essa habilidade de compartilhamento a criação de conhecimento torna-se muito difícil entre os indivíduos e na própria empresa.

A criação do conhecimento sob o ponto de vista da sua origem, natureza e limites do conhecimento.

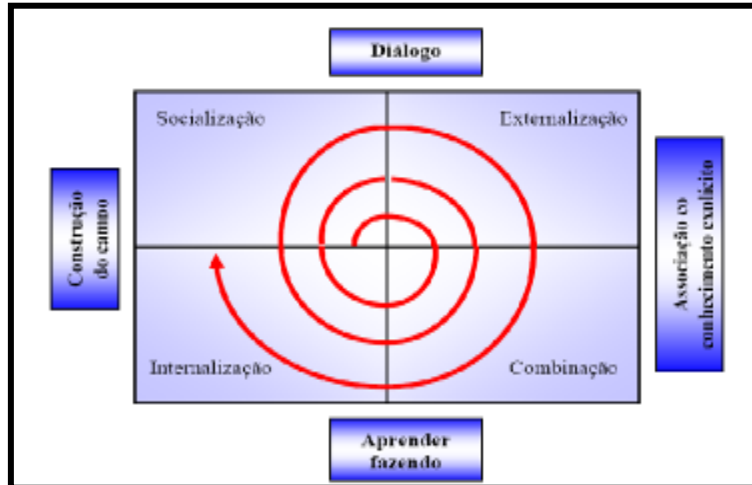


Figura 04: Espiral do Conhecimento – Modelo SECI
 Fonte: Adaptado de Helmann, 2007

Nonaka; Takeuchi (1997) estabeleceram um modelo de criação do conhecimento,

a transformação do conhecimento individual para o nível organizacional, através da espiral de Criação do Conhecimento Organizacional. Na espiral de Criação do Conhecimento Organizacional, o conhecimento inicia-se no nível individual e vai se transformando em conhecimento organizacional, ampliando as comunidades de interação e cruzando fronteiras entre áreas, departamentos e até organizações. A criação do conhecimento organizacional pode ser vista como o conhecimento individual ampliado a nível coletivo. Porém este processo deve ser propiciado por um ambiente favorável que facilite a criação do conhecimento em toda empresa

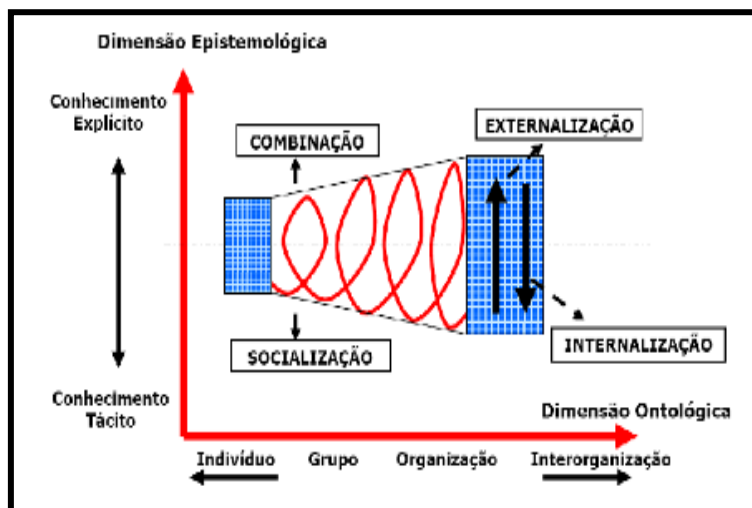


Figura 05: Espiral de Criação do Conhecimento Organizacional.
 Fonte: Adaptado de Helmann, 2007

Estes modos de conversão do conhecimento apresentados, reafirmam a importância de se criar um ambiente organizacional com a gestão do conhecimento. A partir deste conceitos,

espera-se evidenciar os conceitos de ensinagem e procedimentos de como acontecem nos ambientes da incubadoras tecnológicas.

3.1 ENSINANDO

Ensinar, do latim *insignare*, oferecer condições para aprender, busca e despertar para o conhecimento, através de ações de estudo e de aprendizagem.

O autores definem o ensino como um campo de aplicação de conhecimentos, traduzidos em um processo técnico (ensinagem) e introjetados pelos aprendizes (aprendizagem), estabelecendo uma relação de dependência entre a aprendizagem (sob a ótica da incubada) e a ensinagem (sob a ótica da incubadora), de tal forma que o desenvolvimento implique na formação que valorize profissionalmente os participantes. (PIMENTA; ANASTASIOU, 2002). Freire (1977) considera que “no processo de aprendizagem, só aprende verdadeiramente aquele que se apropria do aprendido, transformando-o em apreendido”. Drucker (1986), “a criatividade não depende de inspiração, mas de estudo árduo, de um ato de vontade”. Neste contexto, o que aprender necessita partir do indivíduo. Beltrame (2008) faz um *link*,

entre a realidade pedagógica das instituições de ensino e o universo organizacional. Tendo por base a ensinagem, verifica-se que as incubadoras de empresas constituem-se, em última análise, de um conjunto de condições favoráveis ao fomento do empreendedorismo. Dessa forma, assim como os processos de ensinagem estão voltados ao desenvolvimento dos indivíduos, o contexto das incubadoras está voltado ao desenvolvimento das organizações, onde se assimila o caráter emancipatório da formação, proporcionada pelas incubadoras, de tal forma que as empresas alcancem as condições necessárias para sua sobrevivência no mercado.

As incubadoras de empresas oferecem características e serviços disponibilizados às empresas, semelhantes. Andino (2005) elaborou um resumo dos serviços prestados pelas incubadoras de empresas, apresentados no quadro 01.

| Infraestrutura | Serviços Básicos | Assessoria | Qualificação | Redes |
|--|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Salas Individuais • Salas Coletivas • Laboratórios • Computadores • Auditório • Biblioteca • Sala de reuniões • Recepção • Cozinha • Estacionamento | <ul style="list-style-type: none"> • Telefonia • Acesso a Internet • Recepcionista • Segurança • Xerox • Eletricidade • Limpeza | <ul style="list-style-type: none"> • Gerencial • Contábil • Jurídica • Produção • Financeira • Comercialização • Exportação • Vendas • Marketing | <ul style="list-style-type: none"> • Treinamento • Cursos • Capacitação • Acesso a bases dados • Fóruns • Congressos | <ul style="list-style-type: none"> • Municípios • Prefeituras • Universidades • Empresas • Feiras |

Quadro 02 - Serviços prestados pelas incubadoras
Fonte: Andino (2005)

Baseando-se nesta estrutura, pretende-se abordar mais detalhadamente as condições favoráveis a ensinagem proporcionadas pelas incubadoras de empresas no Paraná, esta associadas a REPARTE às empresas a estas incubadas.

O Paraná conta a Rede Paranaense de Incubadoras e Parques Tecnológicos – REPARTE é com o objetivo de executar, promover, fomentar e apoiar atividades de educação, desenvolvimento institucional, inovação e desenvolvimento científico e tecnológico e sua imediata aplicação na criação e/ou desenvolvimento de empresas e empreendimentos de base tecnológica, bem como atividades de gestão e transferência de tecnologias e promoção do capital humano, através de ações apropriadas, visando o desenvolvimento sustentado e a

inserção da economia paranaense com mais propriedade no contexto mundial. Foi fundada em setembro de 2000, com apoio da Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior – SETI, tendo na época nove Incubadoras de Empresas existentes, sendo a sua finalidade: integrar, coordenar, promover e consolidar as incubadoras e parques tecnológicos do Paraná, buscando promover a geração do empreendedorismo e inovação.

Segundo a REPARTE Incubadora de Empresa é,

um sistema capaz de aperfeiçoar recursos existentes para o surgimento, desenvolvimento e consolidação de jovens empresas, de base tecnológica ou tradicional, tornando-as competitivas para o mercado global. Através de uma infraestrutura física e serviços compartilhados, a incubadora apóia e hospeda, por tempo determinado, projetos de diversas áreas, proporcionando conhecimento necessário para concretizar boas idéias em produtos ou serviços sustentáveis. Os benefícios oferecidos pelas incubadoras para o empreendedor.

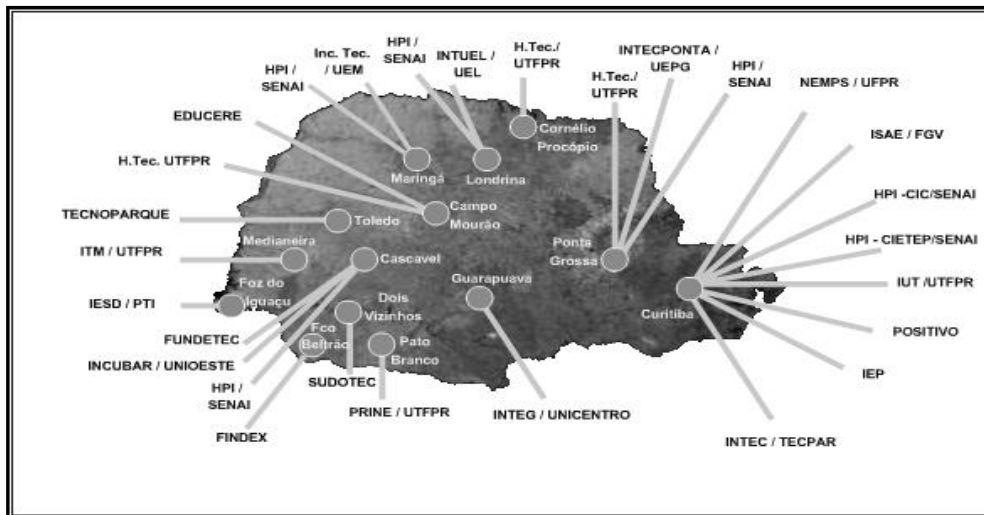


Figura 3 – Mapa do Paraná com a relações da Incubadoras e Parque Tecnológicos associados
 Fonte: REPARTE - Associadas

A REPARTE integra todos os programas de incubação do Estado e conta com incubadoras associadas localizadas em todo território paranaense.

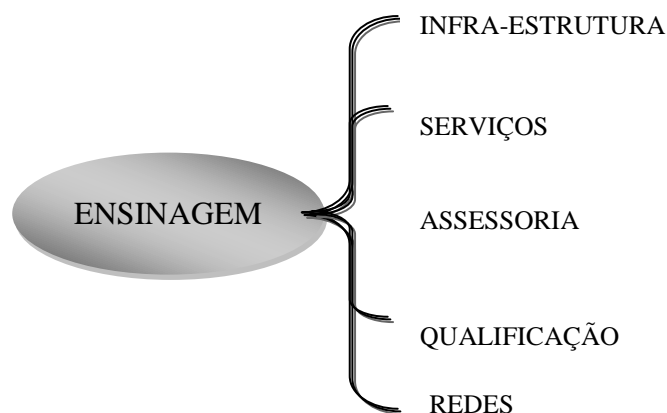


Figura 07 – Modelo de ensinagem nas incubadoras
 Fonte: Adaptado de Beltrame (2008)

As Incubadoras de Empresas de Base Tecnológica estimulam setores tecnologicamente dinâmicos e que tem a inovação tecnológica como um diferencial competitivo. O papel desempenhado por essas facilitadoras é a sustentação e ajuda à

sobrevivência, preparação técnica e administrativa das empresas nascidas para promoverem o desenvolvimento local e regional. Em consulta aos dados disponibilizados pela REPARTE, observa-se que o modelo de ensinagem nas incubadoras, conforme ilustrado na figura 07, são encontrados em maior ou menor escala e de caráter específicos em função do tamanho e estrutura, apesar dessas diferenças estão presentes em todas as incubadoras.

Dessa forma, e estas condições contribuem para o aprimoramento das empresas incubadas no processo de aprendizagem.

4. METODOLOGIA

A metodologia define regras e procedimentos a serem utilizados pelo pesquisador, apresentam-se diferentes formas e para atingir o objetivo proposto iniciou-se uma pesquisa bibliográfica conforme Cervo; Bervian (1996), “a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos” e Silva (2005) afirma “que a pesquisa bibliográfica é o primeiro passo de qualquer pesquisa científica”, Procedimentos técnicos utilizados nortearam a iniciação a investigação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As discussões tratadas sobre a pesquisa relacionadas aos fenômenos do empreendedorismo, inovação e as relações universidade-empresas, as incubadoras de empresas de base tecnológica apresentam-se como um importante mecanismo de fomento ao contexto apresentado. Este processo se deve ao fato que nos últimos anos as incubadoras procuram-se em melhorar suas práticas e vem se destacando como ambientes convergente de inovação e empreendedorismo, fortalecido pelas relações universidade-empresa para o desenvolvimento local.

O processo de apoiar e proporcionar infraestrutura para o desenvolvimento de novas, pequenas ou micro empresas de base tecnológica para transformar idéias em empreendimentos competitivos e sustentáveis. Evidenciando a importancia de serem planejadas e estruturadas, promovendo ambientes e condições favoráveis ao desenvolvimento de produtos, processos ou serviços inovadores. O movimento das incubadoras de empresas apresentam-se nos últimos anos como um modelo de fortalecimento para a sobrevivências das novas, pequenas ou micro empresas, e tem na sua essência promover as relações entre universidades e empresas. As universidades e a sua integração com as empresas, apresenta-se como um importante modelo sustentável para o empreendedorismo e inovação, estas relações mantidas através da ligação com as incubadora, estas parcerias podem se tornar um eficiente vetor de inovação e incorporação de tecnologia. Essas facilitadoras, as Incubadoras de Empresas de Base Tecnológica tem como papel estimularem setores tecnologicamente dinâmicos, onde a inovação tecnológica é um diferencial competitivo.

REFERÊNCIAS

ATMORE, A. et al. **História do homem**.Portugal: Editora Santelmo, 1978.

ANDINO, B. F. A. Impacto da incubação de empresas : capacidades de empresas pós-incubadas e empresas não-incubadas. 2005. 216 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Curso de Mestrado. Universidade de Caxias do Sul, 2005. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4790/000460096.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 jul. 2009.

BELTRAME, Antor. **Ensinação e aprendizagem em incubadora tecnológica**: um estudo de caso na incubadora tecnológica de Caxias do Sul. 2008. 169 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Curso de Mestrado. Universidade de Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <<http://www.uces.br/ucs/tpIPOSAdministracao/posgraduacao/strictosensu/administracao/dissertacoes/dissertacao?identificador=213>>. Acesso em: 11 jul. 2009.

BETTINI, H.; SOUZA, M. C. A. F. Importância e funcionalidade da gestão do conhecimento como inovação organizacional, 2003, São Paulo. **Anais ...** In. XI São Paulo: Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento, p. 14. Disponível em: <<http://www.prp.unicamp.br/pibic/congressos/xicongresso/cdrom/pdfN/208.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2009.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 4.ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

DRUCKER, Peter F. **Inovação e Espírito Empreendedor (Entrepreneurship) Prática e Princípios. Coleção**: Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios. São Paulo: Pioneira, 1986
Disponível em: <<http://www.traca.com.br/seboslivrosusados.cgi?mod=LV320682&origem=resultadodetalhada>>. Acesso em: 10 jul. 2009.

ESCORSIM, Sergio; KOVALESKI, João L.; REIS, Dalcio R. dos. Evolução conceitual da administração da produção. **Revista Capital Científico Guarapuava** – PR. Vol. 03, n. 01, p. 65-76 jan/dez. 2005. Disponível em: <[HTTP://www.unicentro.br/editora/revista/capital/Vol%203%20n%20BA01%202005/65-76.pdf](http://www.unicentro.br/editora/revista/capital/Vol%203%20n%20BA01%202005/65-76.pdf)>. Acesso em: 12 jul. 2009.

FREIRE, Paulo. **Extensão em Comunicação?** 10ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

GAERTNER GROUP. Tecnologia da informação, administração do conhecimento e tecnologia: chave do sucesso. Encarte especial da **Revista Exame**, n. 669, ago. 1998.

HELMANN, Caroline Lievore. **Retenção de conhecimento tecnológico nas organizações como fator propulsor para o processo de inovação**: Estudo de caso na Batávia S/A. Ponta Grossa, 2007. 186p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção – PPGE) UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ CAMPUS PONTA GROSSA. DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO. PONTA GROSSA, 2007. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/dissertacoes/contador/50.php>>. Acesso em 28 mai. 2009, 13:34.

HESSSEN, J. **Teoria do conhecimento**. São Paulo: Martins Fontes, 1999. 177p.

LEITE, F. C. L. **Gestão do conhecimento científico no contexto acadêmico**: proposta de um modelo conceitual. Brasília, 2006. 240p. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Universidade de Brasília. Disponível em: <http://dici.ibict.br/archive/00001016/01/Gest%C3%A3o_do_conhecimento_cient%C3>

co_no_contexto_acad%C3%AAmico_-_Disserta%C3%A7%C3%A3o_Fernando_2006.pdf>. Acesso em 21 mai. 2009, 21:15.

LUZ, Andréia A.; KOVALESKI, João L.; ESCORSIM, Sergio. Práticas de gestão do conhecimento: benchmarking e melhores práticas. O caso da incubadora tecnológica de Ponta Grossa – Intecponta. Congresso Internacional de Administração, 2009, Ponta Grossa. **Gestão Estratégica em Tempos de Mudanças.** , 2009. Disponível em:<<http://www.admpg.com.br/2009/pt/selecionados.php>>. Acesso em: 15 ago. 2009.

LUZZARDI, Caroline P. **O auxílio de uma incubadora empresarial no desenvolvimento de capacidades e competências das empresas incubadas:** o estudo de caso da Raiar. Porto Alegre, 2005. 105p. Dissertação (Mestrado em Administração e Negócios) – Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Pontífca Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2005. Disponível em: <http://www.pucrs.br/agt/raiar/publica/dissertacao_caroline_luzzardi.pdf>. Acesso em 21 mai. 2009, 22:52.

MURRAY, Philip C. New language for new leverage: the terminology of knowledge management (KM). 1996. Disponível em: <http://www.ktic.com/topic6/13_TERM0.HTM>. Acesso em: 10 jul. 2009.

MCGARRY, K. **O contexto dinâmico da informação:** uma análise introdutória. Brasília: Briquet de Lemos, 1999. 206p.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka; **Criação de Conhecimento na Empresa:** como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. São Paulo: Campus, 1997. _____ . Criação de conhecimento na empresa: co como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. São Paulo: Campus, 1997.

PIMENTA, Selma G.; ANASTASIOU, Léa G. C. Docência no ensino superior. São Paulo: Cortez, 2002.

REPARTE - A Rede Paranaense de Incubadoras e Parques Tecnológicos. Disponível em: <<http://www.reparte.org.br/comoeporque.php>>. Acesso em: 11 jul. 2009.

REPARTE - A Rede Paranaense de Incubadoras e Parques Tecnológicos. Associadas. Disponível em: <<http://www.reparte.org.br/associados.php>>. Acesso em: 11 jul. 2009.

ROSSATTO, M. A. **Gestão do conhecimento.** Rio de Janeiro: Interciência, 2002.

SILVA, Mary Aparecida Ferreira da. **Métodos e técnicas de pesquisa.** Curitiba: Ibpx, 2005.

STEFANOVITZ, Juliano P.; NAGANO, Marcelo S. Aquisição e criação de conhecimento na industria de alta tecnologia. **Revista Produção On-Line**, Florianópolis, v. 6, n. 1. 2006. Disponível em: < <http://producaoonline.org.br/index.php/rpo/issue/view/13>>. Acesso em 28 mai. 2009.

TERRA, J. C. C. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial.** São Paulo: Negócio Editora, 2000.

VICO MANÃS, Antonio. **Gestão de tecnologia e inovação**. São Paulo: Érica, 2001.