



A cultura organizacional e a gestão inovadora: um estudo de caso sobre pequenas empresas do setor metalúrgico da cidade de Bento Gonçalves – RS

Elisângela Maria dos Santos^{1*}; Luana De Paris^{1*}; Susane Canossa^{1*}; Cláudia Soave^{1*}; Mariane Cásseres de Souza^{1*}; Leane Maria Filipetto*

^{1,*} Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) – *Campus* Bento Gonçalves. Bento Gonçalves, RS, Brasil.

É comum aparecer em diversos meios de comunicação que o pensamento inovador possui um papel importante no desenvolvimento econômico e no crescimento competitivo das empresas. Entende-se a inovação como o desenvolvimento de algo novo ou melhorado em um determinado ambiente, a fim de criar vantagem competitiva e estratégica. A cultura organizacional é uma variável importante para a gestão inovadora, atualmente é considerada um dos principais fatores que podem promover maior comprometimento dos funcionários em relação a inovação, podendo ser descrita como sendo um padrão de valores, crenças e comportamentos de um determinado grupo empresarial. O objetivo principal desse estudo é analisar se a cultura organizacional pode influenciar na gestão inovadora. Além disso, pretende-se identificar quais os elementos dessa cultura estão presentes em cada empresa e a sua relação no processo e gerenciamento da inovação. Com isso busca-se verificar a questão sobre como a cultura pode influenciar na gestão inovadora dessas organizações. Optou-se por um estudo de caráter exploratório e qualitativo com estudo de múltiplos casos, realizada em quatro empresas do setor metalomecânico por meio de entrevistas abertas com roteiro semiestruturado junto aos gestores das organizações selecionadas. A metodologia aplicada nessa pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva, de caráter qualitativo. Os dados foram obtidos por meio de levantamento bibliográfico para embasamento no tema de pesquisa. O procedimento técnico utilizado foi estudo de múltiplos casos, por meio da aplicação de questionários e entrevistas semiestruturadas aos gestores das empresas investigadas. As etapas para a obtenção dos resultados do projeto foram: (i) levantamento teórico; (ii) contato com o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Bento Gonçalves (SIMME); (iii) elaboração dos questionários e envio por e-mail para as empresas; (iv) consulta ao sítio eletrônico das empresas; (v) entrevistas com os diretores/gestores das empresas por meio de roteiro semiestruturado, gravação e transcrição dos dados; (vi) tabulação e análise dos dados. Em resultados parciais, constata-se que as empresas em estudo apresentam inovação que pode ser descrito como a busca e descoberta, experimentação, desenvolvimento, imitação e adoção de novos produtos, processos e formas organizacionais, sendo comum em empresas de economia em desenvolvimento, emergente ou de indústria tardia a inovação secundária (basear-se em tecnologias e modelos que adquirem ou reproduzem de outros países). Percebe-se nestas a busca de evoluir ao longo do tempo, na aquisição, assimilação, aprimoramento em direção a capacitações tecnológicas que as habilitem à geração de novos produtos e tecnologias, na busca de soluções alternativas, na relação entre estratégia tecnológica e evolução competitiva. A cultura organizacional que pode entender-se por um sistema de significados pública e coletivamente aceitos por funcionários, em um certo período de tempo, pode ser a chave para a inovação secundária em pequenas empresas, aliado a flexibilidade e fácil fluxo de informações entre os colaboradores e seus gestores.

Palavras-Chave: Inovação secundária; Cultura; Competitividade; Flexibilidade.