

INVENTÁRIO DE CARACTERÍSTICAS DA LIDERANÇA PARA INOVAÇÃO EM EMPRESAS FAMILIARES

André Pais Topanotti
UNESC - Universidade do Extremo Sul Catarinense
andreptopanotti@gmail.com

Patricia de Sá Freire
UNESC - Universidade do Extremo Sul Catarinense
patriciadesafreire@unesc.net

Área temática: Pesquisa, inovação e desenvolvimento.

RESUMO

A consolidação de grandes corporações que conseguiram profissionalizar-se e internacionalizar suas marcas influenciou, positiva ou negativamente, o desenvolvimento socioeconômico das nações envolvidas. Tal desenvolvimento pode ser principalmente evidenciado no impacto que o crescimento organizacional consciente tem sobre a geração de emprego e renda seja no seu país sede, seja nas nações onde tais organizações se instalam. Ainda, na atual economia globalizada as estratégias de subsistência e de crescimento, tanto de empresas como de governos são afetadas cada vez mais rapidamente por mudanças tecnológicas, sociais e econômicas de quaisquer setores e região do mundo. Neste contexto, as competências para uma governança inovativa tem sido o fator determinante para o desenvolvimento sustentável. Assim, indica-se a importância de se promover a inovação nas empresas brasileiras como caminho para o desenvolvimento socioeconômico do país, especificamente, no Brasil, faz-se necessário a promoção da capacidade inovativa das empresas familiares. Este modelo de gestão – familiar – é representativo, pois faz parte de pelo menos dois terços do PIB de uma economia, e gera em torno de metade das vagas de emprego. No Brasil existem entre 6 a 8 milhões de empresas, 90% dessas são de propriedade familiar. É consenso na literatura a não longevidade das empresas familiares, comparadas às não familiares: nos EUA o tempo de vida médio de uma empresa não familiar é de 45 anos enquanto de uma empresa familiar é de 24 anos. No Brasil esta média cai para 12 anos para as empresas não familiares, enquanto empresas familiares chegam a uma média máxima de nove anos; somente 30% das empresas familiares passam o comando para a segunda geração e somente 5% consegue passar para a terceira geração de herdeiros. Para reverter este quadro, levando a empresa familiar à perenidade deve-se atentar para os direcionadores da inovação: a estratégia, a cultura e a liderança. Este estudo limita-se a pesquisar o direcionador liderança, pois se pressupõem que uma das causas essenciais da mortandade das empresas familiares é a inexistência ou ineficiência de uma liderança voltada à inovação. Neste contexto surge a questão de pesquisa: quais os conhecimentos, habilidades e atitudes que devem ser desenvolvidas na liderança de empresa familiar para a inovação? Define-se como objetivo para responder a esta questão: identificar os conhecimentos, habilidades e atitudes que devem ser desenvolvidas na liderança de empresa familiar para a inovação. Para tal, está sendo realizada uma pesquisa teórico-empírica, aplicada à prática da gestão de empresa familiar, a

partir de uma revisão sistemática da literatura e estudos de multi-casos. De abordagem qualitativa e objetivo exploratório-descritivo esta pesquisa com base em material validado teoricamente mapeará as características de gestão de empresas familiares do sul de Santa Catarina e o perfil de liderança hoje aceito nas empresas consideradas inovadoras na região. Com os resultados desta pesquisa espera-se contribuir com a melhoria da qualidade de gestão das empresas familiares da região estudada, facilitando o desenvolvimento da liderança para a inovação. Por fim, é relevante destacar que através da gestão inovadora e de líderes preparados para o mercado competitivo, será possível perceber impactos positivos no desenvolvimento socioeconômico regional através da perenidade e da sustentabilidade das organizações familiares da região que será foco do estudo.

Palavras-chave: Inovação. Liderança. Desenvolvimento Socioeconômico. Empresa Familiar.