

É POSSÍVEL INOVAR EM ORGANIZAÇÕES QUE TEM NA TRADIÇÃO A FONTE DA IDENTIDADE ORGANIZACIONAL? Um estudo sobre Capacidades Dinâmicas em restaurantes longevos

SAMANTHA FROHLICH

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)

CAMILA FERNANDES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)

É POSSÍVEL INOVAR EM ORGANIZAÇÕES QUE TEM NA TRADIÇÃO A FONTE DA IDENTIDADE ORGANIZACIONAL? Um estudo sobre Capacidades Dinâmicas em restaurantes longevos

Introdução

A teoria das Capacidades Dinâmicas explica como as organizações se renovam ao longo do tempo e renovam suas competências, a fim de atender ou antecipar as demandas e condições de mercado e manter a vantagem competitiva. As CDs envolvem processos construídos ao longo do tempo que normalmente são difíceis de replicar devido à sua natureza. Na busca pela renovação, as organizações tradicionais enfrentam o desafio de usar as CDs para inovar enquanto precisam preservar sua identidade organizacional, representada pelo conjunto de significados constituídos pela imagem construída com os stakeholders.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Com base na literatura de Capacidades Dinâmicas (Teece, Pisano & Shuen, 1997) e Identidade Organizacional Albert e Whetten (1985), esta pesquisa teve como objetivo compreender os desafios que restaurantes longevos têm para usar as CDs e inovar quando sua identidade organizacional é interpretada como um recurso estratégico. Neste estudo, as organizações longevas são representadas por restaurantes que possuem símbolos e significados de tradição culinária, fundados por famílias de imigrantes com mais de 30 anos e situadas na cidade de São Paulo-Brasil.

Fundamentação Teórica

As CDs são normalmente difíceis de replicar devido à sua natureza complexa, uma vez que envolvem mudanças em valores, cultura, competências e recursos, o que pode levar décadas para se tornar realidade (Basque & Langley, 2018). Por envolver estes aspectos, as CDs podem estar inter-relacionadas com a Identidade Organizacional (IO), além de desafiar a cultura organizacional ao provocar mudanças radicais e diferentes das suas atividades essenciais, quanto reforçar a identidade ao causar mudanças alinhadas aos valores da organização.

Metodologia

A abordagem da pesquisa é qualitativa, o método é o estudo de caso, com entrevistas realizadas com proprietários dos restaurantes, e a técnica de análise utilizada é a análise narrativa.

Análise dos Resultados

Os principais resultados revelam que os principais desafios se dão principalmente entre a negociação dos sócios, pressão do mercado para acompanhar e sobreviver às mudanças, e aprender a inovar sem perder a Identidade Organizacional observada como um recurso estratégico para o negócio que contribui para preservar a tradição do negócio.

Conclusão

O presente estudo teve como objetivo compreender os desafios que restaurantes longevos têm para usar as capacidades dinâmicas e inovar quando sua identidade organizacional é interpretada como um recurso estratégico. Para tanto, foram apresentados três casos de restaurantes longevos que ainda que digam respeito a “tradições” provenientes de culturas distintas, demonstram semelhanças e peculiaridades em seus processos, principalmente no que tange aos desafios enfrentados diante da necessidade de inovar sem obliterar as identidades organizacionais constituídas ao longo do tempo.

Referências Bibliográficas

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in organizational behavior*.
Basque, J., & Langley, A. (2018). Invoking Alphonse: The founder figure as a historical resource for organizational identity work. *Organization Studies*, 39(12), 1685-1708.
Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 18(7), 509-533.
Dacin, M. T., Dacin, P. A., & Kent, D. (2019). Tradition in organizations: A custodianship framework. *Academy of Management Annals*, 13(1), 342-373.