

O EFEITO DA CAPACIDADE ABSORTIVA POTENCIAL NA INOVAÇÃO E NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO DO *CAMPUS* AMÍLCAR FERREIRA SOBRAL

1 INTRODUÇÃO

Com as mudanças na sociedade e a chegada da globalização, as organizações estão buscando novas maneiras de conseguir maior nível de aprendizado. Diante disso, a busca por mecanismos que absorvem conhecimentos gerados da evolução tecnológica e os transforme em potenciais recursos organizacionais é um dos grandes desafios gerenciais da atualidade. Independentemente da finalidade organizacional, a utilização de ferramentas que realizem captação de informações importantes e executem a manutenção dos processos de sua empresa são essenciais aos negócios. Com isso, surge a necessidade do estudo de artefatos que transforme uma corporação em sistemas adaptáveis, sempre analisando os riscos e oportunidades que o mercado oferece (O'BRIEN, 2013).

Em estudos realizados por autores como Camisón e Forés (2010), Cohen e Levinthal (1990), Jansen et al (2010) e Zahra e George (2002), nota-se a importância da Capacidade Absortiva Potencial (CAP), tendo em vista que se configura com um conjunto de mecanismos que possibilitam às organizações adquirir e entender novas informações e conhecimentos, gerando valor organizacional pela utilização das estruturas cognitivas individuais, unindo o conhecimento gerado de fatores exteriores à organização em uma espécie de comparação com os conhecimentos obtidos em ocasiões passadas, em favor da atualização conceitos básicos organizacionais para o acúmulo de vantagem competitiva.

Segundo Cohen e Levinthal (1990) e Zahra e George (2002), a Capacidade Absortiva Potencial Percebido é um artefato que oferece suporte à Inovação pelo apoio que o acúmulo de conhecimento possa gerar às práticas criativas. No entanto, Rieg (2003) diz que a confirmação de um ato criativo em Inovação Percebido se caracteriza pelo impacto que essa atividade gere no Desempenho Organizacional Percebido, em forma de alcance dos objetivos de desempenho ou em retornos financeiros.

Nesse aspecto, conforme Darroch (2005), Desempenho Organizacional Percebido é a forma com que uma organização utiliza seus recursos com finalidade de obter resultados superiores aos exercícios anteriores. Essa ascensão de resultados pode ser medida pelo alcance dos objetivos de desempenho e pelo desempenho comparado à concorrência.

De acordo com a literatura, correntes de pensamentos divergentes com relação às ideias e conceitos sobre a ferramenta estudada foram formadas com o passar do tempo. A primeira corrente contempla que CAP é gerada de fatores externos (informações e conhecimentos de

fora da organização) e dos fatores internos (setor de P&D e habilidades individuais dos seus membros) (VERSIANI et al, 2010; ZAHRA; GEORGE, 2002). Versiani et al (2010) dizem que os estudos dos conceitos que regem a Capacidade Absortiva Potencial estão ganhando mais força, porém, a sua mensuração ainda é um debate longe do fim, sobretudo por conter uma série de fatores e construtos que influenciam a execução desse artefato intangível.

A operacionalização da mensuração ocorre em dois fatores segundo Versiani et al (2010). Primeiro diz respeito aos atos de intervenção no Desempenho Organizacional Percebido mediante os diagnósticos sobre a situação da firma. O segundo fator está ligado à compreensão de realidades coletivas, que se dá por meio de comparações de populações organizacionais, atividades executadas somente por utilização da mensuração. Porém, os autores não mostram, em termos quantitativos, como a Capacidade Absortiva Potencial afeta no poder de Inovação de uma firma mediante o mercado.

A partir da constatação dos autores mencionados, percebe-se a necessidade de se realizar um estudo do impacto das Capacidades Absortivas Potencial Percebida, focando na situação da área do ensino superior que é o setor que mais produz conhecimento no Brasil (OLIVEIRA; BALESTRIN, 2013), bem como realizar uma análise das relações entre o construto citado, Inovação e Desempenho Organizacional pela percepção dos próprios alunos, no qual o termo “Percebido” diz respeito ao construto na percepção dos pesquisados.

1.1. DELIMITAÇÃO DO TEMA

Segundo Cohen e Levinthal (1990), vários artifícios podem influenciar o mecanismo incorpóreo estudado, tais como: grau de instrução dos colaboradores, o setor de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), os sistemas de informações utilizados, capacidades tecnológicas e entre outros. Logo nota-se a complexidade desse artefato intangível, portanto, busca-se estudar o impacto que a Capacidade Absortiva Potencial oferece à Inovação e ao Desempenho Organizacional pela percepção dos alunos de administração da Universidade Federal do Piauí *Campus Amílcar Ferreira Sobral*.

1.2. PROBLEMA

Qual o impacto da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação Percebida e no consequente Desempenho Organizacional Percebido da Universidade Federal do Piauí – *Campus Amílcar Ferreira Sobral*?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. *Objetivo Geral*

Analisar o impacto da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação Percebida e no conseqüente Desempenho Organizacional Percebido da Universidade Federal do Piauí – *Campus Amílcar Ferreira Sobral*.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

- Demonstrar a relação entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e a Inovação Percebida;
- Demonstrar a relação entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Percebido;
- Avaliar o impacto direto da Inovação Percebida sobre o Desempenho Organizacional Percebido;
- Calcular a possível mediação da Inovação Percebida no relacionamento entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Percebido.

1.4. JUSTIFICATIVA

Ao ingressar no Núcleo de Pesquisa em Estratégia em Marketing (NUPEM) houve o interesse em estudar a linha dos Ativos Intangíveis, visto que as novas perspectivas do mercado não estão voltadas apenas ao fluxo de caixa. O impacto dos ativos intangíveis, atualmente, é de extrema contribuição, sendo os intangíveis formadores de uma parcela da organização que possui mais valor acumulado (KAYO et al, 2006).

Diante disso, as contribuições oferecidas por esse estudo são a sugestão de um *framework* integrando os construtos analisados, buscando a Inovação Percebida como variável mediadora da relação entre a Capacidade Absortiva Potencial e o Desempenho Organizacional pela percepção dos alunos de administração do *Campus Amílcar Ferreira Sobral*, uma vez que os estudos sobre realizados nessa área não enfatiza esse foco de pesquisa (VERSIANI et al., 2010). Outra contribuição foi a validação de uma escala de medida de Desempenho Organizacional voltada para Instituições de Ensino Superior (DARROCH, 2005).

Em aspectos práticos, a pesquisa contribui para o conhecimento do comportamento das variáveis em relações de impacto, mesmo que em nível de percepção, proporcionam o entendimento de como ocorre o processo de Inovação causado pela capacidade de assimilação de informações através da estrutura cognitiva de todos os indivíduos diretamente ligados ao ambiente universitário (OLIVEIRA; BALESTRIN, 2013; RIEG, 2003; ZAHRA; GEORGE,

2002).

Em um enfoque gerencial, este estudo propende a apoiar os gestores de Instituições de Ensino Superior, facilitando o entendimento de uma capacidade que é inerente aos colaboradores, bem como mostrar a percepção dos discentes em relação ao ambiente universitário, proporcionando uma visão bilateral do contexto das Instituições de Ensino Superior, já que não se pode considerar apenas a visão dos gestores, tendo como consequência um melhor uso das estruturas cognitivas no processo de inovação e na criação de conhecimento e ferramentas que possibilitam maior capacidade de aprendizado (COHEN; LEVINTHAL, 1990).

Ademais, essa pesquisa contribuirá na formação de novas fontes de estudo em âmbito acadêmico e para fortalecer a literatura pelo aspecto prático e propiciando mais fontes de leitura revelar aspectos vantajosos de atuação para as universidades, buscando mostrar caminhos claros para serem percorridos, além de apoiar o setor da educação, que é de essencial importância para Brasil (OLIVEIRA; BALESTRIN, 2013).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. CAPACIDADE ABSORTIVA POTENCIAL PERCEBIDA E SEUS ARTIFÍCIOS

Em uma abordagem mais sucinta, sabe-se que a Capacidade Absortiva Potencial é um conjunto complexo de artifícios que fazem com que uma corporação adquira e assimile novos conhecimentos. Esse conceito é dado por Zahra e George (2002) que, segundo Versiane et al (2010), foi validado no âmbito empírico por Camisón e Fores (2009), que também se fazem referências para o presente estudo.

A Capacidade Absortiva Potencial percebida em sua prática pode se manifestar de várias maneiras diferentes. O exercício da obtenção de conhecimento pode ser com uma simples leitura e assimilação de informações feita por um indivíduo comum, uma pesquisa de mercado com a utilização do setor de P&D desenvolvendo várias novas técnicas de abordagem mercadológica e comparativa e, por fim, o aprendizado com experiências vividas anteriormente. O aprendizado se desenvolve de formas distintas, depende da natureza do problema a que se importa (COHEN; LEVINTHAL, 1990; JANSEN et al, 2005; SZMITOWSKI et al, 2015 VERSIANE et al, 2010; ZAHRA; GEORGE, 2002).

Em uma análise mais profunda, tem-se o conhecimento que a Capacidade Absortiva Potencial é dividida em relação às vertentes de pensamentos que a cercam, sendo duas. A primeira trata daquilo que pode se tornar importante para a firma em relação aos fatores externos à organização, como informações da concorrência ou jornais, se tratando de serem

fatores externos, não se sabe o que será utilizado de fato pela organização. A segunda vertente está direcionada às habilidades individuais de cada membro pelo uso do que Cohen e Levinthal (1990) chamam de estruturas cognitivas que, muitas vezes podem ser afetadas pelo grau de instrução do colaborador. Logo, com esse modelo instalado, a empresa adquire flexibilidade e capacidades para possíveis inovações (ZAHRA; GEORGE, 2002).

Nesse trecho, Cohen e Levinthal (1990) diz que a absorção de conhecimentos da organização dependerá da Capacidade Absortiva Potencial individual dos membros. Esse raciocínio parte da capacidade de aprendizado que as pessoas possuem, com a tecnologia que se atualiza a cada segundo, o tráfego de informações cresce de forma impressionante. Logo, cada membro é fundamental para o desenvolvimento de uma organização, buscando mecanismos de assimilação do conhecimento externo com o novo (JANSEN et al, 2005).

Se tratando de competição, a empresa por si só não possui suporte para encontrar ações que a torne uma forte organização no mercado. O conhecimento gerado de fontes externas deve ser bem aproveitado para a buscar de atualização de operações e criação de novos mecanismos de tomada de decisão. Logo, o conhecimento de uma corporação depende de um estudo de fatores externos que apresentem relevância em um determinado momento ou em várias situações de mercado (COHEN; LEVINTHAL, 1990; GEBAUER, 2011).

Quando se fala de operações, vê-se que elas não estão presentes apenas em setores que dominam os planejamentos estratégicos, mais também em todos níveis organizacionais. O investimento em instrução dos colaboradores é um elemento importante e possui forte impacto em fatores que indicam o nível funcionamento de mecanismos de absorção de conhecimento. As aplicações de conhecimento que se faz em setores de pesquisa e desenvolvimento é gerado de fontes de informações exteriores, logo, é evidente a importância de instrução dos empregados de uma corporação tendo em vista que é com um saber prévio que um indivíduo realiza a distinção entre o que é bom ou não para uma organização (GEBAUER, 2011).

A inovação é gerada de uma percepção de algo que está faltando no mundo dos negócios, sendo os artefatos absorventes de conhecimento e informações externas umas principais causas de geração de elementos inovadores. Os funcionários de uma empresa realizam diariamente uma espécie de ‘emparelhamento de conhecimentos’ abordado por Cohen e Levinthal (1990). Logo, os inícios das ações inovadoras começam quando os colaboradores de uma organização contemplam novas informações e realizam comparações entre aquilo que já é de consciência do indivíduo e o que é captado com intenção de proporcionar vantagem competitiva (COHEN; LEVINTHAL, 1990; JANSEN et al, 2005).

O traçado empresarial que uma organização percorre se apresenta de forma impactante em fatores que influenciam na capacidade de assimilação, geração de conhecimento e inovação. Cohen e Levinthal (1990) chamam a atenção para a oportunidade de obtenção de experiências ao longo de uma carreira empresarial. Quando se realiza vários experimentos, pode-se obter inúmeros resultados diferentes e, com isso, a possibilidade de erros em novos testes que o setor de pesquisa e desenvolvimento possa fazer futuramente, pois, quanto mais tempo se tem naquela determinada função, maior se torna a probabilidade de experimentos empresariais darem certo (COHEN; LEVINTHAL, 1990).

Tratando-se de aprendizado, deve-se sempre ter em mente que há sempre um caminho a percorrer, analisando experiências anteriores e fazendo como que um novo conhecimento se crie ao longo de estudos em um determinado campo de atuação empresarial (COHEN; LEVINTHAL, 1990). Esse tempo de estudo servirá de base não apenas para inovar em produtos, mas também para a criação ou incremento de novas operações. Assim, como o incremento das operações poderão melhorar técnicas de produção/serviços e de atendimento aos clientes, aumentando a precisão do uso de insumos para evitar possíveis desperdícios (RIEG, 2003).

Para a geração de um novo conhecimento empresarial em uma abordagem de série temporal, nota-se que os mecanismos absorptivos dependem de conhecimentos anteriores bem como os antecedentes organizacionais (JANSEN et al, 2005). A competição natural existente entre as organizações faz com que o ambiente empresarial seja criativo, sendo necessário que uma estrutura organizacional esteja preparada para utilizar a Capacidade Absortiva Potencial percebida adaptada com a natureza da concorrência. Em uma estratégia que possui fins inovadores, absorver e assimilar fatos acontecidos com as outras empresas e com a sociedade em si, pois, a dificuldade de previsão de início e mudança de tendências de consumo é deveras pelo fato de ser um acontecimento impreciso (GEBAUER, 2011).

Porém, Oliveira e Balestrin (2013) mostram que existem pensamentos contrários à corrente considerada principal liderada por Cohen e Levinthal (1990). Dependendo do tipo de conhecimento que se deseja adquirir, não precisará que a corporação utilize seus conhecimentos acumulados por sua experiência acumulada ao longo de uma série histórica, assim diz Lim (2009). Contudo, diz-se que os antecedentes organizacionais citados por Jansen et al (2005) não apresentarão necessidade de serem utilizados toda vez que uma informação for assimilada e transformada em conhecimento aplicável, inovação (LIM, 2009; OLIVEIRA; BALESTRIN, 2013).

Com a Capacidade Absortiva Potencial, tem-se o início de todo processo de aprendizagem

e criação de informações importantes para a escolha de uma decisão sensata (VERSIANE et al, 2010). Deve-se tomar bastante cuidado com os elementos que potencialmente se tornaram utilizáveis pela corporação, por isso a necessidade de capacitação dos colaboradores, estruturação do setor de pesquisa e desenvolvimento planejamento e de ferramentas de controle que norteie a pesquisa com um todo.

Para Darrin et al (2016), com o fim de criar uma cultura inovadora, precisa-se trabalhar bem os elementos de Capacidade Absortiva Potencial percebida e fazer com que todos os colaboradores contribuam com seus conhecimentos anteriormente adquiridos (JANSEN et al, 2005; ZAHRA; GEORGE, 2002). Disseminar uma cultura é demasiado interessante, pois, toda organização é formada por seres humanos. Todos devem estar cientes dos interesses da corporação com a finalidade de agregar informações valiosas e relevantes para o momento em que a mesma está vivenciando (COHEN; LEVINTHAL, 1990).

As organizações devem estar preparadas para extrair vantagem competitiva das mudanças e imprevisibilidade do mercado nos dias de hoje. A competitividade do mundo empresarial é um fluxo de novas ideias que devem ser transformadas em um novo conhecimento para uma corporação com cultura de inovação. Nota-se que grande parte das ideias mais inovadoras são derivadas de cenários competitivos, que são utilizados como fonte de conhecimento pelas empresas praticantes de capacidade absorptiva (EVANS; BOSUA, 2014).

O fluxo constante e equilibrado da comunicação interna é um dos principais fatores que contribuem para o funcionamento da capacidade absorptiva e que a mesma é, também, gerada não somente de mecanismos tecnológicos, mas da astúcia de um colaborador que recebe informações (COHEN; LEVINTHAL, 1990; OLIVEIRA; BALESTRIN, 2013). Logo, é notável a importância da utilização de um sistema de informação bem definido e atualizado de acordo com a atividade que se deseja executar (O'BRIEN, 2013).

Assim, entende-se que a Capacidade Absortiva Potencial percebida não depende apenas de mecanismos tecnológicos ou de apenas um setor de determinada área. Para que ocorra a boa prática de aprendizagem é necessário que a corporação apresente uma cultura inovadora instalada em todos os níveis organizacionais (DARRIN et al, 2016; EVANS; BOSUA, 2014).

2.2. GESTÃO DO CONHECIMENTO *VERSUS* CAPACIDADE ABSORTIVA POTENCIAL

O foco em mudanças repentinas resultada da elevada competitividade no ambiente mercadológico faz com que as empresas ponham em plano mais evidente suas tecnologias provedoras de ações inovadoras juntamente com seus ativos não-circulantes relevantes. De tal

modo, há um bem intangível que chama atenção por ser uma potencial fonte de geração de outras ferramentas e artefatos corporativos com práticas diretamente ligadas à estratégia de inovação. Esse ativo empresarial é chamado de Gestão do Conhecimento (COHEN; LEVINTHAL, 1990; FERRARESI et al, 2012; NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

No entanto, diferentemente do que muitos pensam, apesar de abordarem âmbitos parecidos, o conceito que tange Capacidade Absortiva Potencial não é idêntico ao que caracteriza a Gestão do Conhecimento. Enquanto, a Gestão Baseada em Conhecimento está ligada ao desenvolvimento coletivo para criação de novos conhecimentos (FERRARESI et al, 2012), por sua vez, a Capacidade Absortiva da organização é formada a partir das capacidades cognitivas individuais (COHEN; LEVINTHAL, 1990; ZAHRA; GEORGE, 2002)). Contudo, a Gestão do Conhecimento, de certa forma, possui a Capacidade Absortiva como aliada em sua atuação empresarial.

O uso da Gestão do Conhecimento dentro de um norteamento estratégico visa que práticas de aplicação ativa de conhecimento com o objetivo de desenvolver vantagem competitiva. Dessa forma, existe uma correlação no ambiente teórico entre o fortalecimento de desempenho empresarial com o desempenho de padrões de comportamento inovadores (FERRARESI et al, 2012).

Em concordância com Kianto e Adreeva (2014), A Gestão do Conhecimento está expressa em cinco dimensões básicas, são elas: de Estratégia do Conhecimento, Cultura Organizacional, Compensação Baseada em Conhecimento, Estrutura Organizacional e Tecnologia de Informação.

Já Zahra e George (2002), dizem que as capacidades de absorção do conhecimento estão divididas em fase potencial, quando os indivíduos estão realizando o processo de aquisição e assimilação pelo uso das estruturas cognitivas (COHEN; LEVINTHAL, 1990). Em sua fase realizada os colaboradores realizam a transformação do conhecimento, de modo que possa ser utilizado de forma prática.

Mas, outros fatores de interferência vindos de fontes internas ou externas devem ser considerados e os efeitos da visão do conhecimento em uma orientação estratégica inovadora podem surgir apenas indiretamente, tendo em vista a complexidade e intensidade das interações das dimensões apresentadas relacionadas ao desempenho organizacional (FERRARESI et al, 2012; NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

Existe duas teorias acerca do uso do conhecimento como ferramenta de cunho estratégico. A principal é a teoria da empresa baseada em recursos, que foi derivada de resultados de pesquisas de Penrose (1959). Em segundo, não menos importante que a teoria

de Pentose (1959), tem-se sua derivação que é a teoria fundamentada no conhecimento corporativo de Grant (1996).

De acordo com Penrose (1959) em sua teoria surgida no final da década de 1950, mecanismos organizacionais podem possuir artefatos de natureza palpável ou intangível, no entanto, é preciso que exista uma estratégia diretamente relacionada a atividades que visão o alcance desses recursos especiais. Contudo, partindo do pensamento de que recursos, independentes de sua forma de apresentação (materiais ou ideológicos), intende-se que os produtos originados da aplicação de conhecimento seria fontes de vantagem em relação aos concorrentes (PENROSE, 1959).

A partir desse pensamento, a gestão baseada no conhecimento deixou de ser vista como uma simples ferramenta operacional, passando a se tornar um artifício estratégico de relevância para tomada de decisão. Desse modo, surge com Grant (1996), a confirmação e ampliação da teoria iniciada por Penrose (1959), visão organizações como entidades cada vez mais dependentes de artefatos proporcionados pela estão de conhecimento. As empresas passam a ser compreendidas como organizações pensantes através do talento de seus colaboradores (GRANT, 1996).

No entanto, a polêmica que rodeia a capacidade de administração de conhecimento tem-se propagado mesmo com a consolidação dessa prática durante décadas. A verdade é que a expressão “gestão do conhecimento” não deve ser interpretada no sentido extremo da declaração. Porém, os produtos obtidos como consequência da utilização de informação corporativa e processos provedores de ações inovadores são passíveis de gestão, assim, torna-se possível a gestão baseada em conhecimento (FERRARESI et al, 2012).

Como forma de mensuração e tornar as formas de gerir conhecimento mais eficazes, é importante o exame da análise de gestão aplicados à inovação e desempenho corporativo (FERRARESI et al, 2012). A atenção deve ser redobrada ao tentar mensurar práticas inovadoras baseado em raciocínio estratégico, pois o conhecimento se trata de um instrumento cujo controle é impreciso. Logo, a saúde e harmonia organizacional depende de controle como um artifício acoplado à estratégia.

Quando se fala sobre as correntes de pensamentos acerca da Capacidade Absortiva Potencial percebida (ZAHRA; GEORGE, 2002), pode-se ver duas ideologias distintas quanto a maneira de gerar conhecimento. O primeiro, considerado principal, pensamento liderado por Cohen e Levinthal (1990), diz que é necessário conhecer todo o histórico que existe por trás de toda corporação em relação aos seus comportamentos e atitudes perante o mercado. No entanto, Lim (2009) já traz consigo a ideia de a análise do contexto e do conhecimento irá

dizer se será necessário utilizar os antecedentes organizacionais. Portanto, percebe-se que as áreas abordadas são conturbadas em relação às suas respectivas correntes de pensamento.

Na Gestão do Conhecimento, Andreeva e Kianto (2011) mostram que inovação proporciona mudanças em vários aspectos dentro de uma organização. Isso acontece devido a ação dos mecanismos de capacidade absorptiva unidos ao conhecimento organizacional que flui de forma dinâmica, unindo os setores (COHEN; LEVINTHAL, 1990). Dessa maneira, surge o conhecimento como base das ações provedoras de elementos facilitadores para práticas inovadoras, fazendo com que os processos de comunicação se atualizem e promovem um diálogo interno mais assíduo (ANDREEVA; KIANO, 2011).

Com as inovações emergidas a partir de uma gestão baseada em conhecimento, necessita-se de um planejamento organizacional direcionado para prazos mais longos que, talvez, ainda não são considerados por algumas das corporações. É necessário um poder de abstração maior com o objetivo de buscar novas oportunidades de atuação no mercado. Com isso, Costa (2007) descreve a gestão estratégica com sendo um artifício capaz de antecipar-se a situações que produzem riscos de ameaça eminente ao ambiente organizacional.

O início da estratégia organizacional situa-se na fase de análises e diagnósticos no meio social ou ambiental. A detecção de espaços incompletos ou até mesmo carências que passam despercebidas aos olhos dos gestores é de suma importância, pois algumas deficiências que foram estimadas como inofensivas em outrora, podem se tornarem agentes causadores do insucesso das organizações em situações futuras.

Para o processo estratégico funcionar com plena harmonia, precisa-se realizar reflexões acerca das atitudes de todo o conjunto corporativo. É evidente a carência de diretrizes que direcionem as empresas a contornar obstáculos e seguir com solidez no mercado corporativo. Costa (2007) incentiva os colaboradores da alta gerencia a fazer questionamentos abordando oportunidades, ameaças, quais as tendências afetam o ambiente organizacional de maneira positiva ou negativa. Com isso, pode-se utilizar o talento dos funcionários para criar artifícios consolidadores de competitividade.

Algumas atitudes podem mudar de acordo com a personalidade das pessoas. Deste modo, pode-se distinguir qual será a melhor para determinados tipos de situações. Atitudes tradicionalistas são muito influenciadas por experiências passadas. Infelizmente, para muitos, o que aconteceu em uma situação no passado, mesmo que remoto, deve ser utilizado ainda em acontecimentos presentes. Isso pode causar um fechamento de sistema corporativo, proporcionando o termino do estado de homeostase. A empresa necessitada do ambiente em sua volta para aprender, para que isso aconteça, as firmas precisam que seus funcionários se

sintam efetivamente ligados ao sucesso da organização (COHEN; LEVINTHAL, 1990; COSTA, 2007).

São evidentes em uma certa quantidade de empresas dificuldades estratégicas. Em todas as organizações estão presentes os desafios estratégico, no entanto, existente algumas deficiências de estratégica que precisam de atenção especial. A dificuldade de percepção se mostra um dos grandes empecilhos quando se quer implantar atitudes estratégicas. Essa situação não é difícil de encontrar. Um simples problema de *layout* ou localização de algum produto pode gerar constrangimentos. Em aspectos criativos, algumas pessoas podem ter uma deficiência de solucionar problemas, não porque possuem algum tipo de deficiência biológica, mas por falta de prática de que Costa (2007) denomina de “modelo mental”. É necessário incentivar a formulação de novos conceitos, pois a acomodação mental pode se transformar um sério problema de criatividade.

Logo, percebe-se que a Gestão Baseada em Conhecimento e a Capacidade Absortiva Potencial, além da divergência, possui vários pontos em comum. Mas, o setor estratégico das organizações carece de abstração e a capacidade de criar dos colaboradores, para isso, é necessário que essa criatividade seja incentivada pela a área gerencial dos empreendimentos com a utilização da abordagem da Gestão do Conhecimento e da Capacidade Absortiva Potencial percebida.

2.3. CAPACIDADE ABSORTIVA POTENCIAL PERCEBIDO NO CONTEXTO DAS UNIVERSIDADES

Segundo Oliveira e Balestrin (2013), se torna cada vez mais comum o processo de colaboração recíproca entre as instituições de ensino superior e as empresas do determinado setor econômico estudado. Com isso, percebe-se que pode surgir vários fatores que tanto podem ajudar ou inibir a fluência desse diálogo.

Nesse sentido, a relação recíproca entre universidade e corporações são motivadas pelo os interesses que os dois componentes desse diálogo demonstram possuir. Enquanto os pesquisadores objetivam a implantação de suas pesquisas de campo, os empresários visualizam essa oportunidade como uma forma de melhorar as táticas de abordagem mercadológica através dos resultados que as pesquisas proporcionam pelas práticas de P&D (GONÇALVES et al, 2016).

Porém, existem resistências encontradas pelos pesquisadores no momento da abordagem prática da pesquisa, principalmente se tratando de empresas de características tradicionalistas. Por isso, é evidente a necessidade da realização do plano estratégico de cooperação entre

universidades e empresas, alcançando a sustentação de excelência organizacional da instituição de ensino como finalidade de conquistar os possíveis parceiros corporativos (OLIVEIRA; BALESTRIN, 2013).

Mas, não somente em indústrias desenvolvedoras de avançadas tecnologias ou em outros ramos de negócios considerados mais urbanos que as universidades atuam buscando sanar a necessidade de praticar novos conhecimentos a partir de informações coletadas de fontes exteriores. Szmitowski et al (2015) explica a importância da Capacidade Absortiva Potencial percebida também no desenvolvimento de ferramentas do agronegócio como um facilitador do processo tecnológico na automação das ferramentas de trabalho no campo.

Além do mais, a Inovação influenciada pela Capacidade Absortiva Potencial percebida pode ser explicada em dois itens importantes. O primeiro aborda o setor de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), e o segundo não está relacionado com a P&D, mas abrange da abordagem das informações externas e conhecimento sobre outros bens e serviços. Assim, nota-se que as instituições de ensino, pesquisa e extensão contribuem também no contexto de entre empresas de diferentes setores econômicos, visando que o relacionamento do agronegócio com a de produção de máquinas agrícolas é saudável para a economia. Pois quando uma área começa a ter uma boa produção, conseqüentemente vai necessitar de mais equipamentos e ferramentas, fazendo com que outros setores sejam movimentados (SZMITOWSKI et al, 2015).

Logo, nota-se a relevância dos estudos da capacidade absorptiva no âmbito da relação entre universidades e setores da economia, pois os projetos de pesquisa contribuem para o crescimento de maneira expressiva em termos de competitividade das indústrias, gerando lucros e riquezas (OLIVEIRA; BALESTRIN, 2013; SZMITOWSKI et al, 2015). Esse diálogo apresenta grandes progressos no que tange a inovação com a utilização de ativos não-circulantes relevantes no qual pode-se citar a gestão de conhecimento aliada à P&D, fontes indispensáveis de procedimentos facilitadores das capacidades absorptivas em sua forma potencial e aplicada no ambiente corporativo (ANDREEVA; KIANTO, 2011; COHEN; LEVINTHAL, 1990; FERRARESI et al, 2012; SZMITOWSKI et al, 2015; ZAHRA; GEORGE, 2002).

2.4. INOVAÇÃO PERCEBIDA

Quando se fala em inovação, pensa-se em algo que é totalmente novo. Porém, os artifícios que proporcionam essa capacidade inovadora são vários, desde as estruturas cognitivas que está diretamente ligada à capacidade de raciocínio de um integrante de uma sociedade

(COHEN; LEVINTHAL, 1990), até a um grande e bem estruturado setor de Pesquisa e Desenvolvimento.

No mesmo sentido, Rieg (2003) aborda a capacitação em tecnologia como um dos pontos fundamentais para o processo de inovação. Com investimentos e ações para manutenção dos equipamentos de Pesquisa e Desenvolvimento, incluindo ações de exclusão de processos considerados rotineiros e repetitivos. Isso está dentro do fator que aborda o setor de Pesquisa e Desenvolvimento citado por Cohen e Levinthal (1990) e Zahra e George (2002) na abordagem da Inovação influenciada pela Capacidade Absortiva Potencial percebida.

Porém, a inovação não é somente aquilo que é considerado totalmente novo, Rieg (2003) mostra que as inovações podem ser aplicadas tanto em produtos quanto em serviços, de acordo com o quadro a seguir:

Quadro 01 - Categorias de Inovação

Inovação	
Tipo de Inovação	Conceito
Radical	É o processo que gera algo inteiramente novo. Produz aquilo que não possui semelhantes no mercado.
Incremental	É quando se realiza uma atualização do que já existe, ou seja, é uma forma de melhorar algum produto/serviço existente.

Fonte: Rieg (2003, p. 295).

Para que seja de fato uma inovação aceita, o produto e processos criados ou incrementados devem apresentar viabilidade na execução (RIEG, 2003). Nesse ponto, as corporações devem elaborar estratégia que sejam sensatas e que apresentam relevância para aquele determinado momento. Contudo, busca-se evitar o desperdício de investimento e tempo com ações frustrantes.

Com finalidade de obtenção de vantagem competitiva, as firmas devem sempre ir a caminho do conhecimento. Vive-se em um século onde a tecnologia se atualiza a cada segundo e o tempo desde a criação de um produto até a obsolescência está velozmente se reduzindo. Com isso, os processos inovadores formam um pilar de sustentação para as empresas (O'BRIEN, 2013).

Um dos principais fatores do incremento da capacidade inovadora de uma organização é avanço tecnológico (FIGUEIREDO, 2011; O'BRIEN, 2013). Equipamentos atualizados oferecem aos níveis organizacionais mais flexibilidade e precisão nas operações, proporcionando o aparecimento da criatividade em prática, pois, mentes criativas não dão sua contribuição se estiverem em desuso (FIGUEIREDO, 2011). Contudo, o processo de

inovação não funciona somente com uma imaginação criativa, esse tipo de ação depende de um conjunto de áreas como conhecimento, ferramentas adequadas e estudo de viabilidade de implantação.

As capacidades tecnológicas oferecem facilidade nos processos de aprendizado e execução de planos com finalidade de conceder serviços ou produtos inovadores. Porém Figueiredo (2009) mostra que a capacitação tecnológica está ligada a um artefato considerado alicerce no acúmulo das habilidades tecnológicas, são as estratégias de aprendizagem. (FIGUEIREDO, 2009). Os estudos sobre essa temática tiveram início na década de 1970, no entanto, nos anos de 1990 as pesquisas realmente foram voltadas para a capacidade que as estratégias de aprendizagem oferecem para a edificação de elementos produtores de inovação no ambiente corporativo.

A evolução das competências tecnológicas inovadora se apresenta de forma gradual nas relações interempresariais em termos de intercâmbio de conhecimento (FIGUEIREDO, 2009). Um dos principais fatores que influenciam o fortalecimento desse comportamento inovador é a constante mudança e evolução da tecnologia no ambiente competitivo corporativo.

O diálogo inovador é intrínseco ao ambiente mercadológico, pois a corrida entre as organizações por se antecipar leituras de tendências de consumo é crescente e a busca por novas estratégias se torna comum (ARGENTI, 2014; O'BRIEN, 2013). Com isso, as empresas tendem ao desejo de superar as concorrentes em mecanismos tecnológicos que forneçam agilidade e astúcia empresarial.

Porém, as inovações tecnológicas não são como as mudanças mercadológicas consideradas demasiadamente simples que podem ser, de certa forma, previstas por utilizando mecanismos rígidos de monitoramento. Argenti (2014) mostra que as inovações tecnológicas de forma repentina causando efeitos de demasiada profundidade. Com isso, decidir o que fazer diante dos acontecimentos pode, às vezes, ser complicado. No entanto, as empresas devem se adaptar ao ambiente em metamorfose sem esquecer das estratégias definidas e, se preciso, reformula-las sem comprometer seus ideais (ARGENTI, 2014).

No entanto, um vasto arsenal tecnológico não oferece por si só a capacidade de inovação. É preciso ter engajamento em pesquisas nesse ramo. Figueiredo (2009) aponta que grande disseminação de ações tecnológicas inovadoras estão em países desenvolvidos como Estados Unidos e Alemanha, ou seja, países ainda em desenvolvimento com processos de inovação vinculados à tecnologia de informação e comunicação ainda não possuem relevante participação em tecnologias inovadoras (FIGUEIREDO, 2009).

Um dos acontecimentos que mais contribuíram para o aprimoramento das competências

tecnológicas inovadora foi o surgimento da “Aldeia Global”, segundo Argenti (2014), que impulsionou a comunicação em todo globo terrestre. O grande intercâmbio de ideias fortalecido pelo fenômeno da globalização permitiu que o acesso à informação se tornasse um fator facilitador da coleta e assimilação de dados, proporcionando potencialmente que as organizações desenvolvessem habilidades que caracterizam capacidades absorptivas (ARGENTI, 2014; COHEN; LEVINTHAL, 1990; FIGUEIREDO, 2009; ZAHRA; GEORGE, 2002).

O processo de inovação, como qualquer outra área de uma empresa, necessita de uma comunicação interna salutar. Assim, a comunicação empresarial deve estar ligada à estratégia organizacional com finalidade de unir todos os setores em atividade produtora de inovação. Argenti (2014) diz que a comunicação é vinculada à estratégia através da estrutura organizacional em corporações de sucesso. Desse modo, cria-se uma vantagem competitiva, pois os colaboradores possuem acesso aos objetivos e metas atribuídos para que o fim desejado seja alcançado (ARGENTI, 2014). A atuação no mundo corporativo necessita de atividades inovadoras, levando em consideração que a maneira em que as empresas se habituem ao momento atual e modernizam seus procedimentos são pontos decisivos para o sucesso organizacional (ARGENTI, 2014). Para isso, é indispensável que a organização seja um arranjo em intensa comunicação não só com o meio externo, mas com seus próprios domínios organizacionais.

Para Drucker (2016), existe uma certa incongruência que é explorada por agentes de perfil inovador. Elementos arrogantes, de intensidade intelectual e dogmáticos estão relacionados com o um processo de diferenciação da realidade percebida e a que acontece de fato. Com isso, o processo de inovação pode ocorrer com variações não desejadas, pois, a partir de uma interpretação sem sucesso de um fato desencadeia em erros no processo de criação de novos produtos (DRUCKER, 2016).

Existem vários tipos de incongruência praticados por empresas que desejam inovar em seus processos ou produtos, porém, a que mais se repete é a má interpretação dos desejos e necessidades dos clientes (DRUCKER, 2016). Para que um processo seja realmente considerado inovador, ele precisa ter implantação econômica viável (RIEG, 2003). Quando a visão de mercado se apresenta de forma enviesada, pode suceder em gastos desnecessários de produção. Contudo, os produtores precisam entender que o mesmo valor que o produto representa para eles e os produtores é o mesmo que é representado aos clientes.

Os aspectos de valores e expectativas, em certas ocasiões, se apresentam distorcidas entre

os fabricantes de produtos que usam pressupostos inovadores. Segundo Drucker (2016), existem sempre algumas queixas entre os produtores e fornecedores insinuando que os consumidores não estão dispostos a pagar por produtos ou serviços de qualidade. Porém, o cliente não se interessa por atributos considerados ultrapassados em sua visão, deste modo, aparece uma oportunidade para inovações específicas com probabilidades razoáveis de sucesso (ARGENTI, 2014; DRUCKER, 2016).

Entretanto, esse tipo de incongruência também aparece dentro da lógica de um procedimento considerado rotineiro e de fácil execução. A exemplo da insatisfação dos clientes externos que é causada muitas vezes pela existência de um hiato entre as necessidades percebidas e as que realmente acontecem, alguns processos também sofre com a inexistência de práticas inovadoras. Assim, a exemplo dos clientes externos, os colaboradores também podem sofrer com a não atualização dos métodos de cumprimento de determinadas tarefas da empresa. A evolução deve estar presente em todos os aspectos organizacionais e é através de seu conhecimento adquirido em ocasiões pretéritas que novos processos surgem para facilitar a criação de bons frutos corporativos (ARGENTI, 2014; DRUCKER, 2016).

A maior fonte das inovações no ambiente corporativo vem das necessidades. A precisão de procedimentos não ocorre da mesma forma que as outras fontes de inovadoras que, em sua grande maioria, começa-se com algum acontecimento no meio social ou ambiental. Para Drucker (2016), a necessidade de criação de novos algoritmos de funcionamento inicia-se com alguma atividade a dar cumprimento. Diferentemente de outras inovações que surgem diretamente de um problema a ser resolvido, a necessidade de processos acontece quando se busca soluções para os impasses ocorridos.

Considerando as inovações que surgem da carência de atividades, é de consciência dos colaboradores que existem lacunas em métodos de determinadas tarefas, mesmo que sejam as mais simples possíveis. Infelizmente, muitas vezes, ocorre uma indisposição dos funcionários em corrigir o que Drucker (2016) chama de o ‘elo ausente’. Mas, quando surge uma solução para problemas de processos, elas não possuem muito questionamento e são aceitas de forma padronizadas. Muitos problemas surgem a partir de métodos não antes testados, o certo a se fazer é atestar sua confiabilidade assim que criado.

A inovação baseada em redefinição de processos pode surgir de uma simples informação ou conhecimentos pretéritos. Geralmente, esse tipo de inovação é incremental, porém, também pode ser implantada em uma organização de forma radical através das reengenharias. De tal modo, assim como os produtos, os processos também necessitam de atualizações constantes. Com procedimentos obsoletos, as organizações podem perder força

de produção e adquirem uma desvantagem acentuada em relação aos concorrentes (ARGENTI, 2014; DRUCKER, 2016; O'BRIEN, 2013).

Contudo, a Inovação é uma atividade que deve ser feita utilizando os setores de uma corporação de forma conjunta, para isso, carece que seja desenvolvida uma comunicação empresarial que conecte os níveis organizacionais, tornando a firma uma constituição inteligente (ARGENTI, 2014).

2.5. DESEMPENHO ORGANIZACIONAL PERCEBIDO E VANTAGEM COMPETITIVA

As corporações vêm cada vez mais atribuindo valor aos mecanismos que atraem vantagem competitiva. Porém, segundo Kotler (2003), mostra que as vantagens conquistadas, em determinadas ocasiões, não são duradouras e que as empresas adquirem esse tipo de vantagem de acordo com seu desempenho. A Capacidade Absortiva Potencial percebida é um mecanismo que torna a firma capacitada para vivenciar as mudanças de tendências, buscando flexibilidade e adaptação ao meio que está inserida e também proporciona uma vantagem competitiva sustentável.

Mañas (2005) mostra a importância da informação para o Desempenho Organizacional, quando não influenciada por fronteiras ou outras espécies de barreiras. Existe, então, uma carência de uma gestão de informações mais eficaz. Considerando que o conhecimento é um recurso estratégico, deve-se ter atenção em seu manuseio e criar vantagem em relação à concorrência.

Para a gestão de conhecimento gerar vantagem competitiva em uma organização, as características ideais de desempenho de uma firma são: Comunicação e participação (procurando sempre investigar e analisar o meio exterior); Rentabilidade (uma empresa preparada competitivamente deve apresentar um bom retorno em curto prazo); Ser definida (ser clara, objetiva em suas metas) e; Ser capaz de se adaptar às mudanças externas com o aperfeiçoamento de seus integrantes e, principalmente, ser capaz de mobilizar inteligências para agir de acordo com seus objetivos pré-estabelecidos (MAÑAS, 2005).

Com o passar do tempo, a vantagem competitiva e a mudança estratégia organizacional deixaram de ser temas que apenas seguiam cursos paralelos, havendo pontos de convergência em si, o diálogo entre esses pontos se tornou sólido apesar de possuírem origens distintas. Um dos fatores cruciais para o desenvolvimento de vantagem competitiva é a estratégia traçada pela organização para conseguir seus objetivos. Em toda trajetória empresarial ocorrem imprevistos que necessitam de reformulação de planos e essa mudança de estratégia pode ter um demasiado impacto sobre o Desempenho Organizacional que, dependendo da escolha,

pode ser bom ou ruim (DARROCH, 2005; GONÇALVES et al, 2016).

Outro item importante a se considerar é o relativo às mudanças econômicas e sociais. As organizações sofrem ações de mecanismos externos que interferem nos planos organizacionais, porém, Vasconcelos e Cyrino (2000) mostram que estudos no campo estratégico e organizacional referente à abordagem econômica resultou no entendimento que a estratégia empresarial se baseia em alicerces econômicos com foco no comportamento do seguimento das diretrizes da estratégia diante de diferentes situações.

Em um enfoque social, deve-se considerar o uso das Ciências Sociais, em especial a Sociologia, para o estudo da mudança organizacional em sua origem. O estudo dos processos de adaptação e aprendizado contribuem para o incremento da Capacidade Absortiva e da atividade de produção de inovação (FIGUEIREDO, 2011; VASCONCELOS; CYRINO, 2000), considerando a utilização de métodos de pesquisa qualitativa com o interesse de compreender como ocorre a mudança organizacional em sua essência. Assim, a solução de problemas internos pode ser executada de maneira mais simples se o impasse for abrangido em sua origem (NASCIMENTO et al, 2011).

Porém, o ambiente social externo deve ser considerado para incremento da vantagem competitiva. Não se consegue prever com precisão os interesses dos consumidores, pois o mercado consumidor se apresenta de forma dinâmica e com tendências rapidamente passageiras. Os estudos das ameaças externas são indiscutivelmente essenciais para agregar vantagem competitiva (MACEDO et al, 2003).

Vasconcelos e Cyrino (2000) dizem que, ainda que os estudos sociais e tecnológicos sejam divergentes em abordagens teóricas e metodológicas, essas duas questões convergem para algo de maior magnitude corporativa: a evolução do ambiente organizacional. A evolução tecnológica obriga as corporações a incluírem um comportamento de caráter incrementar em seus planos estratégicos. Do mesmo modo, inseguranças e imprecisões se tornam mais frequentes, fazendo com que a criação de métodos absorventes seja adaptada a cada situação estudada.

Para surgimento de vantagem competitiva, é necessário compreender que as mudanças, seja qual for a sua natureza, são fatos imprescindivelmente inevitáveis e essenciais para a criação de fatores influenciadores de atitudes inovadoras. Partindo do pensamento de que as vantagens obtidas em um determinado momento não são duradouras, a adaptação ao cenário evolutivo do ambiente é considerada decisiva em relação à concorrência. Buscar se preparar para a imprecisão da previsão é algo determinante para a obtenção de vantagens que colocarão a organização em um ponto privilegiado na competição empresarial (KOTLER,

2003; O'BRIEN, 2013).

A grande característica de um ambiente competitivo é a ação de descobrir novos horizontes. A partir dessa interação com a incerteza que a competitividade proporciona, novos conhecimentos são produzidos em decorrência da dialética causada pela intenção de sobrepor ideias dos oponentes na atmosfera mercadológica. Esse é um ponto evidente a se considerar ao se falar de estratégia de inovação com finalidade de obtenção de vantagem, uma vez que as informações são produzidas e incorporadas no mercado em um determinado momento podem ser absorvidas, incrementadas e serem expostas como forma transpor a qualidade do oponente empresarial (FIGUEIREDO, 2011; NASCIMENTO et al, 2011).

A partir de uma análise profunda de seu meio de atuação a corporação está capacitada para escolher a melhor forma de executar sua estratégia com posicionamento mais favorável em relação ao momento em que se vive. Para isso, a postura deve seguir de forma coesa com a planejamento estratégico de adaptação aos elementos externos. Os mecanismos que configuram as ações que flexibilizam a estrutura organizacional vem da sinergia entre os setores, criando harmonia e possibilitando a execução de atos inteligentes (NASCIMENTO et al, 2011).

Para Vasconcelos e Cyrino (2000), fatores evidentes contribuíram para a reformulação do pensamento estratégico organizacional. O primeiro foi a consideração de que a complexidade do ambiente é evolutiva e sua ação sobre as corporações fornecem choques comportamentais. O segundo fator considerável é o enfoque nos procedimentos e insumos internos organizacionais. Desse modo, o planejamento estratégico deixava e atuar de maneira mais restrita e passava para um campo demasiado amplo com uma maior listagem de variáveis a serem consideradas em um contexto turbulento (MACEDO et al, 2003).

A abordagem empresarial destaca duas importantes linhas de pensamento sobre vantagem competitiva, segundo Vasconcelos e Cyrino (2000). Em primeiro plano, identifica-se a origem da vantagem competitiva que são divididos em dois casos específicos. O primeiro caso trata de teorias que abordam a vantagem competitiva como derivado de um posicionamento externo à corporação. O segundo caso diz que o desempenho organizacional elevado se trata de como as características internas são utilizadas.

Diferentemente do enfoque na origem, tem-se o eixo de pensamento que discute o comportamento da concorrência em dois divergentes temas, o primeiro retrata a visão estática estrutural da concorrência baseado em um equilíbrio econômico e o segundo versa a dinamicidade e mutação estrutural baseado na competitividade e inovação (O'BRIEN, 2013; VASCONCELOS; CYRINO, 2000).

Mas, considerando-se que as organizações são sistemas flexíveis decorrentes das mudanças que ocorrem constantemente no âmbito tecnológico, basear-se apenas em uma corrente de pensamentos resultaria em uma visão míope da realidade corporativa. A vantagem competitiva é dependente da comunhão de muitos outros fatores que exercem interferências corporativas (O'BRIEN, 2013).

Na teoria dos recursos surgida na década de 1980, o surgimento da vantagem competitiva está correlacionado com os fatores inerentes a própria firma, sendo que o modelo de posicionamento estrutural frente às indústrias é visto como fator secundário. Desse modo, a organização é destacada com um aglomerado de capacidade e processos considerados de complexa reprodução ou troca (VASCONCELOS; CYRINO, 2000).

Um dos padrões conceituais mais conhecidos acerca de métodos analíticos da vantagem competitiva expõe o desempenho organizacional das corporações como diretamente envolvido com a estratégia de compra dos consumidores em relação ao comportamento dos preços fixados e outros artifícios. Vale ressaltar que outros artifícios como publicidade e políticas de desenvolvimento também funcionam como influenciadores da escolha do comprador. Contudo, existe uma relação de dependência simultânea entre as variáveis em destaque (DARROCH, 2005; MACEDO et al, 2003).

Logo, nota-se que a vantagem competitiva é um tema ligado a diversas áreas de atuação no mercado, desde a estratégia empresarial aos mecanismos de desempenho corporativo. A gestão de informação deve se apresentar de maneira precisa e agir em tempo real para atender a exigências da organização bem como agir em perfeita correlação com a estratégia empresarial estabelecida. O poder de diálogo entre os ambientes interno e externo deve ser utilizado de com finalidade de minerar dados competentes ao sistema inovador organizacional (O'BRIEN, 2013).

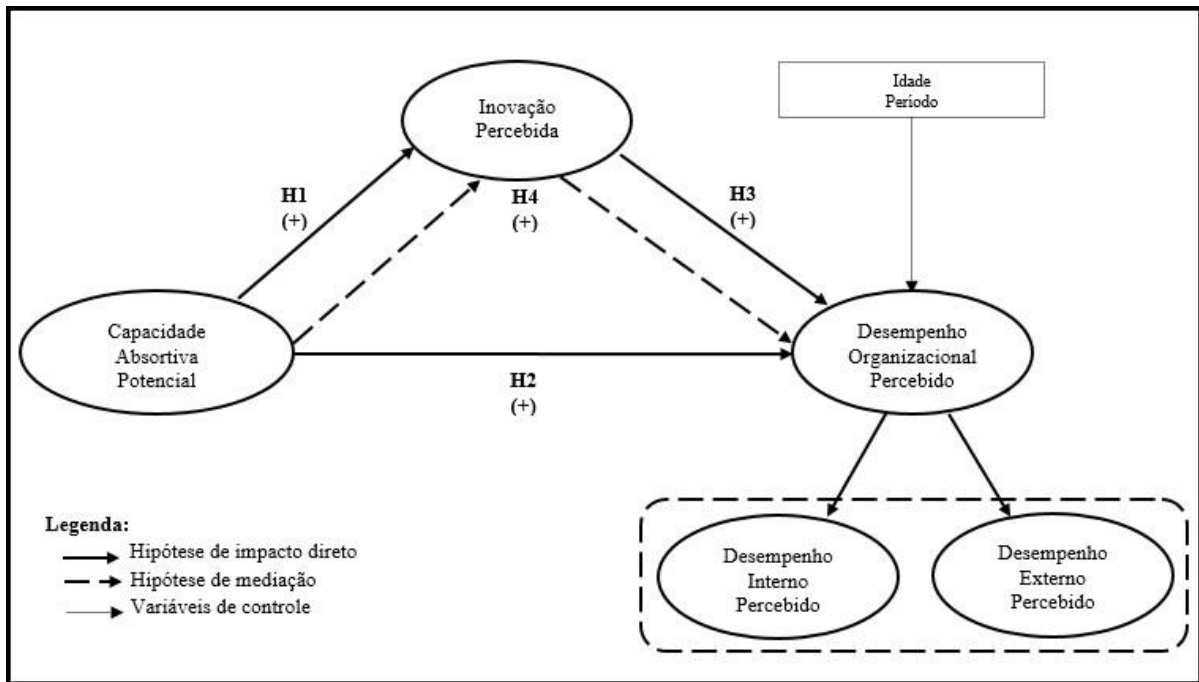
3 MODELO TEÓRICO E HIPÓTESES

A construção de um modelo oferece a oportunidade de representar um arranjo ou um sistema, com o objetivo de estudar os procedimentos de partes desses arranjos ou o comportamento dele como um todo. Contudo, utiliza-se o método de equação estrutural para analisar o impacto dos construtos que influenciam nos processos inovadores na vantagem competitiva da organização (COOPER; SHINDLER, 2003).

A pesquisa aborda a Capacidade Absortiva Potencial Percebida (CAP). Esse construto pode influenciar o potencial de Inovação Percebida (INOV) das corporações, gerando um Desempenho Organizacional Percebido (DO) positivo, pelo olhar dos discentes. Assim, o

modelo se mostra relevante pela análise de retorno que as variáveis estudadas podem gerar a uma organização (COHEN; LEVINTHAL, 1990; JANSEN et al, 2010; OBRIEN, 2013; VERSIANI et al, 2010; MAÑAS, 2005). O construto entre setas tracejadas indica que ela está mediando relação entre outros construtos.

Figura 01 – Modelo Estrutural e Hipóteses



Fonte: O autor (2017).

3.1. CAPACIDADE ABSORTIVA POTENCIAL PERCEBIDA COMO FATOR ANTECEDENTE DA INOVAÇÃO PERCEBIDA E DO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL PERCEBIDO

Capacidade Absortiva Potencial Percebida é o ato de adquirir e entender novos conhecimentos, na qual a Capacidade Absortiva Potencial Organizacional necessita da prática da CA individual de cada colaborador (COHEN; LEVINTHAL, 1990; LIM, 2009; ZAHRA; GEORGE, 2002). Diante disso, pode-se perceber que a Capacidade Absortiva Potencial Percebida, por meio de influências na Inovação, expressa na cooperação mútua entre o aprendizado e a criação de novos produtos, serviços e processos, pode influenciar no desempenho das organizações. Essa influência, mediante o aprendizado com o mundo mercadológico, proporcionaria um crescimento de conhecimento acerca das novas tendências corporativas (GRANT, 1996; MORÉ et al., 2013; ZAHRA; GEORGE, 2002).

Segundo Cohen e Levinthal (1990) e Zahra e George (2002), outro ponto que mostra o

impacto da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação está explícito no uso do conhecimento individual dos participantes de uma organização. O nível de instrução dos colaboradores contribui para construir uma forma mais robusta e esclarecida de coleta de informações para a organização. Com isso, favorece a criação de novas ideias, considerando que os colaboradores são instruídos para o aprendizado constante. Desse modo, a Capacidade Absortiva Potencial mediante o investimento na capacitação dos indivíduos pode afetar o desempenho inovador das organizações. A capacidade de manejar informações transforma a estrutura organizacional em um artefato inovador, capacitando-a a suportar ações de variáveis do macroambiente (COHEN; LEVINTHAL, 1990).

Trabalhar a Capacidade Absortiva Potencial para o fortalecimento da Inovação é também caracterizada no reconhecimento do potencial dos colaboradores e, ninguém mais do que os participantes de uma organização para transformar uma estrutura corporativa em um organismo que aprende, pois são as pessoas que mantêm as organizações vivas e capazes de aprender por intermédio de suas estruturas cognitivas. Pois, como se sabe, a Capacidade Absortiva Potencial Percebida organizacional parte do conjunto de contribuições das Capacidades de cada colaborador. (COHEN; LEVINTHAL, 1990; DARRIN et al., 2016; EVANS; BOSUA, 2014; ZAHRA; GEORGE, 2002).

Reconhecer os indivíduos é uma forma de aplicação essencial de participação positiva da CAP na Inovação. A aplicação da absorção de novos conhecimentos para o desenvolvimento de ações estratégicas que visam inibir potenciais desconfortos e barreiras no ambiente mercadológico, (CAMISÒN; FORÈS, 2010; DRUCKER, 2016; MAÑAS, 1999).

Com isso, o argumento de que a Capacidade Absortiva Potencial Percebida impacta positivamente na Inovação Percebida pode ser tido como válido. Diante disso, formula-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H1: A Capacidade Absortiva Potencial percebida (CAP) impacta positivamente no processo de Inovação percebida (INOV).

No que tange o impacto positivo causado pela Capacidade Absortiva Potencial Percebida no Desempenho Organizacional Percebido, as capacidades de aquisição e assimilação colaboraram proporcionando a interiorização dos objetivos organizacionais anteriormente traçados na elaboração das ferramentas estratégicas, ou seja, a Capacidade Absortiva possibilita o aprendizado de novos conhecimentos que favorece a atualização dos processos organizacionais, além de promover artifícios que possibilitem a melhora da

flexibilidade estrutural, destruindo eventuais barreiras externas e internas de crescimento (COHEN; LEVINTHAL,1990; DARROCH, 2005; NONAKA, 1997).

O uso da CAP para o Desempenho Organizacional também se expressa pela utilização do conhecimento e da criatividade dos colaboradores como fontes de estratégias que mantenham o Desenvolvimento Organizacional com bastante solidez e constante crescimento (COHEN; LEVINTHAL,1990; FERRARESI et al., 2012; MORÉ et al., 2013; ZAHRA; GEORGE, 2002). Com isso, o crescimento interno começa a ganhar mais força e faz com que os colaboradores tenham confiança para lidar com situações adversas aos objetivos da organização (KOTLER, 2003; NASCIMENTO et al., 2011).

Contudo, assim como argumentam Cohen e Levinthal (1990) o impulso positivo que as Capacidades Absortivas proporcionam no desempenho corporativo está explícito na utilização das estruturas cognitivas individuais para a absorção histórica em relação aos caminhos já percorridos pela corporação até chegar a situação recente pela qual a organização passa. Assim, as estruturas cognitivas individuais absorvem o conceito de visão organizacional estabelecido estrategicamente para nortear as atividades organizacionais (COHEN; LEVINTHAL,1990; DARROCH, 2005).

Assim, o argumento de que a Capacidade Absortiva Potencial Percebida impacta positivamente no Desempenho Organizacional Percebido pode ser tido como válido. Desse modo, formula-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H2: A Capacidade Absortiva Potencial Percebida (CAP) possui impacto direto e positivo sobre o Desempenho Organizacional Percebido (DO).

3.2. INOVAÇÃO PERCEBIDA COMO FATOR ANTECEDENTE DO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL PERCEBIDO

A inovação se faz presente em organizações que favorecem a utilização capacidades de absorção de conhecimento. É como citam Cohen e Levinthal (1990), a Inovação utiliza da Capacidade Absortiva Potencial Percebida, através da aquisição de informações que ela proporciona, moldando fundamentos que tangem a organização e, as corporações que possuem elementos que caracterizem a busca por atitudes inovadoras. Consequentemente, acabam utilizando o máximo possível das capacidades de absorção de informações e novos conhecimentos, facilitando o crescimento do desempenho corporativo em relação aos concorrentes (COHEN; LEVINTHAL, 1990; Kianto, ANDREEVA, 2014; SZNITOWSKI; SOUZA, 2016).

A inovação se faz um elo importante entre o potencial criativo proporcionado pela Capacidade Absortiva e o desempenho das corporações, pois de um lado tem-se o conhecimento proporcionado pelas capacidades de absorção através do aprendizado, sendo usado em favor da criatividade para as práticas radicais ou incrementais de inovação, e do outro, vê-se que essa criatividade usada para as ações inovadoras oferece vantagens em relação ao mercado competitivo. Conseqüentemente, a inovação faz uma espécie de ponte que une as ferramentas de absorção de conhecimento através do aprendizado em favor de novas técnicas de criação, beneficiando o desempenho corporativo com os eventuais retornos lucrativos que esses instrumentos possam proporcionar (COHEN; LEVINTHAL, 1990; RIEG, 2003).

Essa participação mediadora da Inovação no relacionamento entre Capacidade Absortiva Potencial Percebida e Desempenho Organizacional poderá existir pela permissão de interdependência de trabalhando sendo executado em plena harmonia entre todos os setores organizacionais. Explicitamente, esse ato possui a reunião das Capacidades Absortivas individuais em trabalho conjunto aplicado em práticas inovadoras e ações interfuncionais, tendo como consequência o pleno conhecimento da estrutura corporativa para localizar onde os empecilhos estão impedindo que os conhecimentos sejam repassados entres os níveis hierárquicos (FIGUEIREDO, 2009; FERRARESI et al., 2012; RIEG 2003).

De tal modo, a Inovação Percebida atuando como uma variável de mediação no relacionamento entre CAP e desempenho percebido da corporação pode ser notada no uso da criatividade voltada para o resultado como um fator de diferenciação, alocada de acordo com a estrutura organizacional estabelecida. A inovação depende diretamente da criatividade dos colaboradores e da capacidade que eles possuem em manuseio das informações obtidas fornecida pela utilização da Capacidade Absortiva Potencial Percebida para gerar maior valor à performance organizacional, sendo que a Inovação por si só necessita é o ato criativo que busca oferecer desempenhos superiores as organizações (KIANTO; ANDREEVA, 2014; FERRARESI et al., 2012; GEBAUER et al., 2011).

Portanto, o argumento de que a Inovação media o relacionamento entre Capacidade Absortiva Potencial Percebida e Desempenho Organizacional Percebido pode ser considerado válido. Diante disso, formula-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H3: A Inovação Percebida (INOV) tem impacto positivo e direto sobre Desempenho Organizacional Percebido (DO).

3.3. INOVAÇÃO PERCEBIDA COMO FATOR MEDIADOR DA RELAÇÃO ENTRE CAPACIDADE ABSORTIVA POTENCIAL PERCEBIDA E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL PERCEBIDO

A inovação se faz presente em empresas que favorecem a utilização capacidades de absorção de conhecimento. É como citam Cohen e Levinthal (1990), a Inovação utiliza da Capacidade Absortiva Potencial percebida, através da aquisição de informações que ela proporciona, moldando fundamentos que tangem a organização e, as corporações que possuem elementos que caracterizem a busca por atitudes inovadoras. Conseqüentemente, acabam utilizando o máximo possível das capacidades de absorção de informações e novos conhecimentos, facilitando o crescimento do desempenho corporativo em relação aos concorrentes (COHEN; LEVINTHAL, 1990; Kianto, Andreeva, 2014).

A inovação se faz um elo importante entre o potencial criativo proporcionado pela Capacidade Absortiva e o desempenho das corporações, pois de um lado tem-se o conhecimento proporcionado pelas capacidades de absorção através do aprendizado, sendo usado em favor da criatividade para as práticas radicais ou incrementais de inovação, e do outro, vê-se que essa criatividade usada para as ações inovadoras oferece vantagens em relação ao mercado competitivo. Conseqüentemente, a inovação faz uma espécie de ponte que une as ferramentas de absorção de conhecimento através do aprendizado em favor de novas técnicas de criação, beneficiando o desempenho corporativo com os eventuais retornos lucrativos que esses instrumentos possam proporcionar (COHEN; LEVINTHAL, 1990; Rieg, 2003).

Essa participação mediadora da Inovação no relacionamento entre Capacidade Absortiva Potencial percebida e Desempenho Organizacional poderá existir pela permissão de interdependência de trabalhando sendo executado em plena harmonia entre todos os setores organizacionais. Explicitamente, esse ato possui a reunião das Capacidades Absortivas individuais em trabalho conjunto aplicado em práticas inovadoras e ações interfuncionais, tendo como consequência o pleno conhecimento da estrutura corporativa para localizar onde os empecilhos estão impedindo que os conhecimentos sejam repassados entres os níveis hierárquicos (FIGUEIREDO, 2011; Ferraresi et al, 2012).

De tal modo, a Inovação atuando como uma variável de mediação no relacionamento entre CAP e desempenho da corporação pode ser notada no uso da criatividade voltada para o resultado como um fator de diferenciação, alocada de acordo com a estrutura organizacional estabelecida. A inovação depende diretamente da criatividade dos colaboradores e da capacidade que eles possuem em manuseio das informações obtidas fornecida pela utilização da Capacidade Absortiva Potencial percebida para gerar maior valor à performance

empresarial, sendo que a Inovação por si só necessita é o ato criativo que busca oferecer desempenhos superiores as organizações (KIANTO; ANDREEVA, 2014; FERRARESI et al, 2012).

Portanto, o argumento de que a Inovação media o relacionamento entre Capacidade Absortiva Potencial percebida e Desempenho Organizacional pode ser considerado válido e está expresso na seguinte hipótese:

H4: A Inovação Percebida media a relação entre a Capacidade Absortiva Percebida Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Percebido.

4 METODOLOGIA

4.1. CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

A pesquisa está classificada como quantitativa, pois pretende-se analisar as relações de efeito entre as variáveis utilizando métodos estatísticos para análise dos dados. Além do mais, o estudo possui fins exploratórios e busca verificar o comportamento das hipóteses desenvolvidas a partir da base literária consultada (GIL, 2010; LAKATOS, 2009). O método mais adequado para o estudo é a equação estrutural (SEM) pelo método dos mínimos quadrados parciais (HAIR et al, 2012), pela presença de variáveis que influenciam outras no mesmo tempo que são influenciadas.

4.2. CONSTRUTOS DA PESQUISA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O construto de Capacidade Absortiva Potencial percebida foi medido pelo instrumento usado por Dávila (2016) com adaptações apenas do ambiente empresarial para o ambiente universitário (substituição do termo ‘empresa’ por ‘universidade’ e incorporação dos termos ‘aluno’ e ‘professor’), a partir de uma escala *Likert* de 5 pontos onde foi definido 1 como ‘discordo totalmente’ e 5 como ‘concordo totalmente’. Essa escala foi utilizada em sua pesquisa que estudava as influências da Gestão do Conhecimento e da CA Potencial e CA Realizada no Desempenho Organizacional. A Capacidade Absortiva Potencial percebida buscou contribuir para compreensão de novas informações no contexto das Instituições de Ensino Superior, conforme o Quadro 2.

Quadro 02 – Escala de Capacidade Absortiva Potencial Percebida

CAP1. A busca de informações relevantes a respeito das ferramentas de ensino é uma atividade realizada diariamente na Universidade.
CAP2. Os professores motivam os alunos a usar fontes de informação externas relacionadas às novas formas de aprendizagem (exemplo: reportes de outros lugares, <i>feedbacks</i> , parceiros, instituições do governo, revistas especializadas, outras fontes).
CAP3. Os professores esperam que os alunos lidem com informações de vários conteúdos distintos.
CAP4. Na Universidade as ideias e conceitos são comunicados de forma interdepartamental.
CAP5. A Universidade estimula o apoio interdepartamental para resolver problemas.
CAP6. Na Universidade há um fluxo rápido de informações, por exemplo, se uma unidade obtém informações importantes ela comunica imediatamente a todas as outras unidades ou departamentos.

Fonte: Dávila (2016), adaptado pelo autor (2017).

Com a adaptação dos itens da escala inicial de Dávila (2016) foi necessário a utilização da AFE com finalidade de validar a escala utilizada nessa pesquisa. Com isso, fez-se um pré-teste com 50 respondentes no qual foi tido que a escala poderia ser utilizada para medir o construto Capacidade Absortiva Potencial Percebida (0,746 de KMO) (HAIR et al. 2009). Assim, após o pré-teste aplicou-se a escala validada com 150 respondentes de ambos os sexos

O construto de Inovação (INOV) foi medido pela escala de Quishida (2015) com adaptações apenas do ambiente empresarial para o ambiente universitário com objetivo de melhor compreensão dos respondentes (substituição do termo ‘empresa’ por ‘universidade’), a partir de uma escala *Likert* de 5 pontos onde foi definido 1 como ‘discordo totalmente’ e 5 como ‘concordo totalmente’. Essa escala foi utilizada na pesquisa de Quishida (2015) para estudar o impacto da Gestão de Pessoas e da Inovação no âmbito corporativo. A Inovação buscou contribuir em oportunidades para executar a criatividade em prol de melhores resultados no ambiente acadêmico, conforme o Quadro de número 3.

Quadro 03 – Escala de Inovação Percebida

INOV1. Existe a habilidade da Universidade de identificar oportunidades de melhoria com vistas à inovação.
INOV2. Existe a habilidade da Universidade de assimilar conhecimentos adquiridos em projetos de Pesquisa e Desenvolvimento e Inovação.
INOV3. Existe a habilidade da Universidade compartilhar lições aprendidas em projetos de Pesquisa e Desenvolvimento e Inovação.
INOV4. Existe a habilidade da Universidade de alocar profissionais provenientes de diferentes grupos funcionais no processo de inovação.
INOV5. Existe a habilidade da Universidade de integrar diferentes grupos funcionais envolvidos no processo de inovação.

Fonte: Quishida (2015), adaptado pelo autor (2017).

Pela realização de adaptação dos itens da escala inicial de Quishida (2015) fez-se necessária a utilização da Análise Fatorial Exploratória com o objetivo de validar a escala utilizada nessa pesquisa. Assim, fez-se um pré-teste com 50 respondentes e conforme o valor

de 0,769 percebeu-se que a escala poderia ser utilizada para medir o construto Inovação Percebida (HAIR et al. 2009), e assim, após o pré-teste aplicou-se a escala validada com 150 respondentes de ambos os sexos.

O Desempenho Organizacional (DO) foi medido pela escala de Dávila (2016) com adaptações apenas voltadas para o ambiente universitário com objetivo de melhor compreensão dos respondentes (substituição do termo ‘empresa’ por ‘universidade’ e incorporação dos termos ‘aluno’ e ‘sociedade’), a partir de uma escala *Likert* de 5 pontos onde foi definido 1 como ‘discordo totalmente’ e 5 como ‘concordo totalmente’. Essa escala foi utilizada na pesquisa de Dávila (2016) para estudar o impacto da Gestão do Conhecimento e da Capacidade Absortiva no Desempenhos Organizacional. A Inovação buscou contribuir em oportunidades para executar a criatividade em prol de melhorar os resultados organizacionais, conforme o Quadro 4.

Quadro 04 – Escala de Desempenho Organizacional Percebido

DO1. Comparando com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor crescimento
DO2. Em geral, hoje a sua Universidade tem um melhor desempenho do que ela tinha há 12 meses.
DO3. Em geral, hoje a sua Universidade tem melhor desempenho do que ela tinha há 5 anos.
DO4. Nos últimos 12 meses, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.
DO5. Nos últimos 5 anos, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.
DO6. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade é a que recebe mais alunos.
DO7. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor participação na sociedade.

Fonte: Dávila (2016), adaptado pelo autor (2017).

Em virtude da adaptação dos itens da escala inicial de Dávila (2016) fez-se necessária a utilização da AFE com o objetivo de validar a escala utilizada nesse estudo. Para tanto, fez-se um pré-teste com 50 respondentes e conforme o valor de 0,731 percebeu-se que a escala poderia ser utilizada para medir o construto Desempenho Organizacional Percebido (HAIR et al. 2009). Diante disso, após o pré-teste aplicou-se a escala validada com 150 respondentes de ambos os sexos.

4.3. COLETA DE DADOS

O método de coleta de dados foi realizado através da pesquisa de campo segundo Gil (2010), utilizando questionários aplicados de forma presencial em escala *Likert* (LAKATOS, 2009) utilizadas por pesquisadores em estudos anteriores (DÁVILA, 2016; QUISHIDA 2015), em que abordava os construtos de Capacidade Absortiva Potencial (ZAHRA; GEORGE, 2002), Inovação (FIGUEIREDO, 2011) e Desempenho Organizacional (DARROCH, 2005; OLIVEIRA; BALESTRIN, 2013). Foi utilizado o método de amostragem

não probabilístico por conveniência (COSTA NETO, 2002; MALHOTRA, 2012).

As alternativas estavam dispostas de 1 a 5, sendo 1 – discordo totalmente, 2 – discordo parcialmente, 3 – neutralidade (nem concorda, nem discorda), 4 – concordo parcialmente e 5 – concordo totalmente.

A pesquisa foi realizada entre os potenciais formandos da Universidade Federal do Piauí – Campus Amílcar Ferreira Sobral. Utilizou-se a técnica de amostragem não probabilística por conveniência. Esse tipo de amostragem é muito utilizado em pesquisas acadêmicas por conta da agilidade de tempo e recursos financeiros do estudo (COSTA NETO, 2002; MALHOTRA, 2012). A amostra se constituiu de 150 observações, sendo possíveis formandos do curso de Administração do semestre de 2017.2 por conter maior experiência, tempo de vivência e conhecimento sobre a Instituição de Ensino Superior.

4.4. ESTRATÉGIA DE ANÁLISE DOS DADOS

Acerca do dimensionamento da amostra, foi conduzida uma estimação do tamanho mínimo necessário através do *software* G-Power® versão 3.1.9.2. Com base nos parâmetros de potência estatística desejado de 0,95, tamanho do efeito (f^2) de 0,15 e probabilidade de erro do tipo α de 0,01 (HAIR Jr. et al., 2014), obteve-se uma solução de 143 observações. Nessa perspectiva, a pesquisa foi realizada com a aplicação do questionário a uma amostra constituída por 150 potenciais formandos de uma universidade federal da região Nordeste. Utilizou-se a técnica de amostragem não probabilística por conveniência. Esse tipo de amostragem é muito utilizado em pesquisas acadêmicas por conta da agilidade de tempo e recursos financeiros do estudo (COSTA NETO, 2002; MALHOTRA, 2012).

Os procedimentos adotados foram possíveis com auxílio dos *softwares* WarpPLS® v.5.0, pela não ocorrência de normalidade multivariada na distribuição dos dados (GUJARATI, 2000) e IBM SPSS® v. 23, para a condução da Análise Fatorial Exploratória (AFE).

Com a finalidade de validar as escalas com modificações, foi utilizada a Análise Fatorial Exploratória (AFE), para avaliar inicialmente as medidas dos construtos e como maneira de explicar as variáveis pelas cargas fatoriais para cada fator. A técnica usada foi a de Componentes Principais, com a finalidade de identificar entre as variáveis uma combinação linear, de maneira que o máximo da variância fosse explicado pela combinação citada (CORRAR, 2009).

O Alfa de *Cronbach* foi o artifício utilizado para verificar a confiabilidade das escalas de

medidas, através de testes de consistência interna que representa uma intercorrelação existente em um conjunto de itens (HAIR et al., 2009). Por fim, dado o interesse de investigar os múltiplos relacionamentos existentes no modelo estrutural proposto, foi aplicada a técnica de PLS-SEM.

A opção pela vertente PLS-SEM justifica-se dado o caráter essencialmente exploratório da presente pesquisa, do comedido dimensionamento da amostra trabalhada e da não garantia de normalidade multivariada na distribuição dos dados (HAIR et al., 2009, 2012).

5 RESULTADOS

5.1. PERFIL DE IDADE DOS PESQUISADOS

A predominância dos pesquisados estão em uma faixa etária de 19 a 24 anos, representado por 127 dos pesquisados, cerca de 84,6 da amostra. Em relação ao período de estudos acadêmicos, o período que ofertou o maior número de respostas foi o de número 4 com 46 respostas (30,6% da amostra), seguido pelo período de número 8 com 39 (26% da amostra).

5.2. ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS

5.2.1. *Capacidade Absortiva Potencial percebida*

A Capacidade Absortiva Potencial percebida, levou em consideração a capacidade de aquisição e assimilação de novas informações e conhecimentos. Logo, os resultados de estatísticas descritivas desse construto estão apresentados conforme a Tabela 1.

Tabela 01 – Estatísticas Descritivas de Capacidade Absortiva Potencial Percebida

N 150	Escala					Estatísticas descritivas				
	1	2	3	4	5	Méd.	D.P.	Var.	Assim.	Curt.
CAP1	4,7	7,3	28,7	44,0	15,3	3,58	0,992	0,983	-0,706	0,400
CAP2	6,7	9,3	23,3	38,7	22,0	3,60	1,129	1,275	-0,692	-0,133
CAP3	2,0	4,0	15,3	46,7	32,0	4,03	0,904	0,818	-1,046	1,340
CAP4	3,3	6,7	41,3	35,3	13,3	3,49	0,925	0,856	-0,347	0,300
CAP5	2,0	11,3	38,7	35,3	12,7	3,45	0,924	0,854	-0,198	-0,180
CAP6	2,0	11,3	34,7	36,0	16,0	3,53	0,960	0,922	-0,261	-0,313

Média aritmética geral de CAP = 3,61

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A análise da escala, com frequência apresentada em forma de porcentagem, mostra que nem todos os itens receberam todas as notas pela avaliação dos respondentes. Pela verificação da frequência, nota-se que os números mais altos estão localizados na região 4 da escala nos

itens CAP1, e CAP3 (44%, e 46,7% respectivamente). Isso significa dizer que existe uma possível concordância parcial sobre a realização da busca de informações relevantes a respeito das ferramentas de ensino, além da possível existência de motivação para os lidarem com vários tipos de informações, fatores considerados importantes para Capacidade Absortiva Potencial percebida (ZAHRA; GEORGE, 2002). Os valores negativos para assimetria e curtose indicam que os dados não aderem à distribuição normal, como diz Gujarati (2000).

Tabela 02 – Variância total explicada do construto de Capacidade Absortiva Potencial Percebida

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,869	47,822	47,822	2,869	47,822	47,822
2	,978	16,297	64,119			
3	,727	12,120	76,239			
4	,573	9,553	85,792			
5	,532	8,865	94,656			
6	,321	5,344	100,000			

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Para o construto de Capacidade Absortiva Potencial Percebida identificou-se apenas um fator que foi responsável pela explicação de 47,822% da variância. Com finalidade de verificar a consistência das escalas foi utilizado o cálculo do Alfa de *Cronbach*. Nesse construto, obteve-se um valor de 0,776 para os 6 itens da escala. Tomando por base que uma boa consistência se confere a partir de 0,70 (HAIR, et al., 2009). Considera-se que o construto Capacidade Absortiva Potencial Percebida possui consistência satisfatória para esse estudo.

5.2.2. *Inovação Percebida*

A Inovação percebida levou em consideração as práticas inovadoras e situações que proporcionam atividades inovadoras no ambiente das Instituições de Ensino Superior. Assim, os valores para estatística descritiva estão expostos conforme a Tabela 3.

Tabela 03 – Estatísticas Descritivas de Inovação percebida

N 150	Escala					Estatísticas descritivas				
	1	2	3	4	5	Méd.	D.P.	Var.	Assim.	Curt.
INOVI	2,0	6,7	24,0	47,3	20,0	3,77	0,915	0,838	-0,689	0,475
INOV2	0,7	2,0	22,0	54,0	21,3	3,93	0,757	0,573	-0,548	0,825

INOV3	1,3	8,0	26,7	43,3	20,7	3,74	0,923	0,851	-0,497	-0,043
INOV4	0,7	10,7	34,0	44,7	10,0	3,53	0,841	0,707	-0,291	-0,190
INOV5	0,7	10,7	34,7	40,7	13,3	3,55	0,879	0,772	-0,195	-0,361
Média aritmética geral de INOV = 3,7										

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

As análises da frequência na escala mostram que nem todos os itens obtiveram todas as notas pelas respostas dos pesquisados. Existe uma maior localização de frequência na região 4 da escala para os itens INOV1 (47%) e INOV2 (54%). Isso indica que existe uma possível concordância parcial em relação aos pesquisados sobre a existência de habilidade que a Universidade possui em identificar oportunidades de melhoria com vista à Inovação e assimilar conhecimentos e compartilhar lições adquiridas em projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (FIGUEIREDO, 2011). Os números de assimetria e curtose indicam novamente a não adoção dos dados à curva normal, segundo Gujarati (2000).

Tabela 04 – Variância total explicada do construto Inovação Percebida

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,065	61,309	61,309	3,065	61,309	61,309
2	,742	14,841	76,150			
3	,530	10,594	86,744			
4	,377	7,532	94,276			
5	,286	5,724	100,000			

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

De acordo com o Tabela 4, identificou-se um fator para o construto de Inovação percebida, no qual foi responsável por explicar 61,309% da variância. O valor de Alfa de Cronbach para esse construto foi de 0,848 considerado satisfatório (HAIR et al., 2009). Os itens da escala do construto Inovação Percebida possuem boa consistência para essa pesquisa.

5.2.3. *Desempenho Organizacional Percebido*

As estatísticas descritivas para Desempenho Organizacional Percebido estão de acordo com a Tabela 5.

Tabela 05 – Estatísticas Descritivas de Desempenho Organizacional percebido

N 150	Escala					Estatísticas descritivas				
	1	2	3	4	5	Méd.	D.P.	Var.	Assim.	Curt.
DO1	0,7	1,3	15,3	43,3	39,3	4,19	0,792	0,627	-0,853	0,887
DO2	1,3	4,7	21,3	38,7	34,0	3,99	0,930	0,866	-0,747	0,245
DO3	1,3	-	28,0	25,3	45,3	4,13	0,917	0,841	-0,692	-0,094
DO4	-	2,0	30,7	52,7	14,7	3,80	0,705	0,497	-0,047	-0,340
DO5	-	3,3	31,3	44,7	20,7	3,83	0,792	0,627	-0,090	-0,640
DO6	1,3	6,0	22,0	37,3	33,3	3,95	0,958	0,917	-0,696	0,015
DO7	-	2,7	18,0	35,3	44,0	4,21	0,830	0,689	-0,690	-0,433

Média aritmética geral de DO = 4,0

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A análise da frequência mostra que nem todos os itens obtiveram todas as notas. É evidente que a localização da escala com maior frequência é a região 4 dos itens DO4 (52,7%) e DO5 (44,7%) e região 5 para o item DO3 (45,3%). Isso significa dizer que existe uma possível concordância parcial em relação ao alcance dos objetivos de desempenho pela Universidade nos últimos 12 meses e nos últimos 5 anos e a possível concordância com o melhor desempenho da Universidade em relação há 5 anos e uma possível concordância total com a existência de um melhor desempenho em relação há 5 anos (DARROCH, 2005). Os números negativos de assimetria e curtose indicam que os dados não possuem distribuição normal, de acordo com Gujarati (2000).

Tabela 06 – Variância total explicada do construto Desempenho Organizacional Percebido

Comp onente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamento ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Tot al	% de variância	% cumulativa
1	2,887	41,248	41,248	2,887	41,248	41,248	2,155	30,787	30,787
2	1,223	17,478	58,725	1,223	17,478	58,725	1,956	27,938	58,725
3	,801	11,444	70,169						
4	,677	9,670	79,839						
5	,594	8,482	88,321						
6	,490	7,006	95,328						
7	,327	4,672	100,000						

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Para o construto Desempenho Organizacional Percebido, o primeiro fator identificado foi responsável pela explicação de 41,248% da variância, o segundo foi responsável por 17,478%. O valor apontado pela Alfa de *Crombach* em relação à consistência dos itens da escala foi de 0,755, considerado bom (HAIR et al., 2009). Pode-se considerar que aos itens da escala para do construto Desempenho Organizacional Percebido possuem boa consistência. Diante disso, tem-se que o fator 1 agrega aspectos dos Desempenho Organizacional Interno (em relação ao ambiente empresarial interno) e o fator 2 está voltado ao Desempenho Organizacional Externo (desempenho comparado à concorrência), conforme a Tabela 7.

Tabela 07 – Análise fatorial exploratória do construto Desempenho Organizacional Percebido

Itens	Fatores	Comunalidades
	12	
DO1. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor crescimento.	0,557	0,430
DO2. Em geral, hoje a sua Universidade tem um melhor desempenho do que ela tinha há 12 meses.	0,543	0,638
DO3. Em geral, hoje a sua Universidade tem um melhor desempenho do que ela tinha há 5 anos.	0,752	0,499
DO4. Nos últimos 12 meses, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.	0,668	0,642
DO5. Nos últimos 5 anos, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.	0,828	0,741
DO6. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade é a que recebe mais alunos.	0,805	0,726
DO7. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor participação na sociedade.	0,814	0,673

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

5.3. ANÁLISE DO MODELO

Analisando os resultados obtidos via PLS-SEM, inicialmente buscou-se avaliar a adequação do modelo de mensuração, conforme a Tabela 8:

Tabela 08 - Avaliação do Modelo de Mensuração

Cargas Fatoriais Padronizadas	Capacidade Absortiva Percebida	Inovação Percebida	Desempenho Organizacional Percebido	
			Desempenho Interno	Desempenho Externo
CAP1	(0.739)			
CAP2	(0.733)			
CAP3	(0.658)			
CAP4	(0.730)			
CAP5	(0.751)			
INOV1		(0.727)		
INOV2		(0.826)		

INOV3			(0.799)	
INOV4			(0.786)	
INOV5			(0.760)	
DO2			(0.716)	
DO3			(0.668)	
DO4			(0.774)	
DO5			(0.763)	
DO1				(0.696)
DO6				(0.774)
DO7				(0.812)
Variância Média Extraída (AVE)	0,523	0,609	0,535	0,581
Confiabilidade Composta	0,845	0,886	0,821	0,805
Critério de Fornell-Larcker*	Capacidade Absortiva Percebida	Inovação Percebida	Desempenho Interno	Desempenho Externo
Capacidade Absortiva Percebida	(0.723)	0.644	0.568	0.341
	0.644	(0.781)	0.527	0.241
Inovação Percebida				
Desempenho Interno	0.568	0.527	(0.732)	0.631
Desempenho Externo	0.341	0.241	0.631	(0.763)

*Nota: Na diagonal principal são reportadas as raízes quadradas das Variâncias Médias Extraídas (AVEs) e, fora da diagonal, são apresentados os valores das correlações entre os constructos do modelo.

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme a Tabela 8, pode-se notar que, com exceção dos itens CAP3 (0.658), da escala Capacidade Absortiva Percebida, DO3 (0.668), da escala Desempenho Interno, e DO1 (0.696), da escala Desempenho Externo, todos os demais indicadores apresentaram cargas fatoriais padronizadas suficientemente superiores ao piso de 0,70 recomendado pela literatura, indicando, assim, que os indicadores, individualmente, apresentam nível satisfatório de confiabilidade (NASCIMENTO; MACEDO, 2016). Considerando que o presente estudo tem um caráter essencialmente exploratório; que, nesse tipo de estudo, são aceitáveis itens com cargas fatoriais padronizadas superiores a 0,50; e que a permanência dos referidos itens não acarretou na obtenção de nível insuficiente de validade convergente, optou-se por não os remover (HAIR et al, 2009).

Dando sequência a exposição sobre os artifícios utilizados para a análise do modelo estrutural, analisou-se a existência de Validade Convergente por meio da verificação das Variâncias Médias Extraídas (AVE), que devem mostrarem-se superiores a 0,50 (HENSELER et al., 2009). Pelos valores apresentados na Tabela 8, é possível dizer que os construtos

estudados no modelo possuem validade convergente, pois seus valores de AVE se expressam todos acima de 0,5 que é o parâmetro demonstrado pela base literária.

Outro importante ponto para a verificação da validade convergente seria a análise da consistência interna por meio dos valores de Confiabilidade Composta. Para isso, é necessário que os valores de Confiabilidade Composta sejam maiores que 0,70, sendo isso necessário para atestar que os dados são confiáveis e ausentes de vieses. Logo, a validade convergente também se confirma através da análise dos valores de Confiabilidade Composta.

Em seguida, para a verificação da Validade Discriminante, foi utilizado o critério de Fornell e Lacker (1981), isto é, a comparação dos valores de correlação de Pearson entre os construtos frente às raízes quadradas das Variâncias Médias Extraídas do construto de interesse. Isso é necessário para atestar o quanto as variáveis latentes são independentes das demais. De acordo com os valores reportados na Tabela 8, percebe-se que todos os valores de correlação de *Pearson* são inferiores às raízes quadradas das Variâncias Médias Extraídas, reportadas em negrito, dos construtos de interesse. Com isso, pode-se observar que todos os construtos inseridos no modelo estudado possuem Validade Discriminante.

Concluída a análise do Modelo de Mensuração de cada construto, passa-se para a avaliação dos relacionamentos contemplados no Modelo Estrutural (NASCIMENTO; MACEDO, 2016). Os coeficientes padronizados de caminho estimados pelo algoritmo dos Mínimos Quadrados Parciais (PLS) são equivalentes aos betas das regressões, indicando o grau de relacionamento entre os construtos investigados (HAIR et al., 2014). Os valores dos coeficientes de caminho, bem como os coeficientes de determinação (R^2) são reportados na Figura 2:

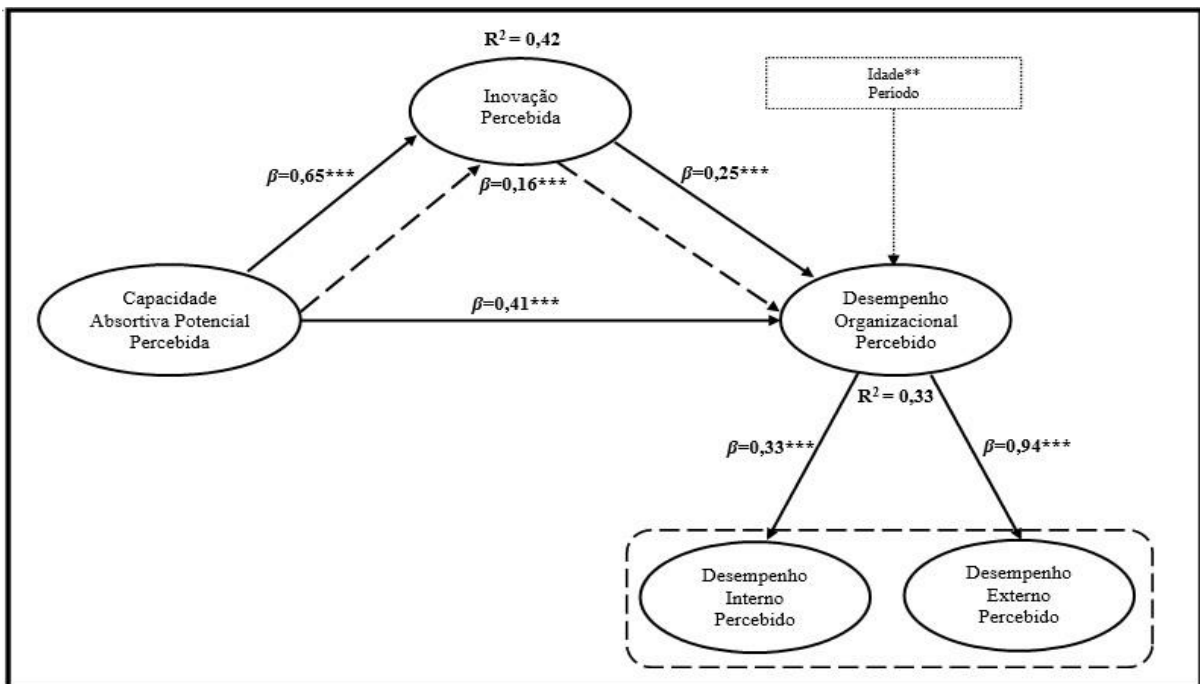


Figura 02 – Modelo Estrutural Estimado

Onde: *** Estatisticamente significativa ao nível de 0,01. Estimação: *Outer model analysis algorithm: PLS Regression algorithm; Default inner model analysis algorithm: Warp3; Resampling method used in the analysis: Stable3*

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Em seguida, a validade preditiva, indicador de tamanho do efeito e os coeficientes de caminhos foram usados para demonstrar qualidade, avaliando a acurácia do modelo, o desenvolvimento das equações pela análise dos coeficientes que se assemelham aos betas das regressões e o quanto cada construto é importante para do modelo (COHEN,1988; HAIR et al., 2014).

5.4. ANÁLISE DA MEDIAÇÃO DA INOVAÇÃO PERCEBIDA NO RELACIONAMENTO ENTRE CAPACIDADE ABSORTIVA POTENCIAL PERCEBIDA E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL PERCEBIDO

A técnica usada para a verificação da existência da mediação proporcionada pela Inovação na relação entre Capacidade Absortiva Potencial percebida e Desempenho Organizacional foi o cálculo da Variância Explicada ou *Variance Accounted For* (VAF) (HAIR et al, 2014), expresso na seguinte fórmula:

$$VAF = \frac{\beta_{12} \cdot \beta_{23}}{(\beta_{12} \cdot \beta_{23}) + \beta_{13}}$$

Em que β_{12} é o coeficiente de caminho entre Capacidade Absortiva Potencial percebida e Inovação, β_{23} é o coeficiente do caminho entre Inovação e Desempenho Organizacional. O valor de β_{13} é o coeficiente de caminho entre Capacidade Absortiva Potencial e Desempenho Organizacional. Onde o valor da VAF é obtido através da razão do produto dos coeficientes dos caminhos envolvendo a variável mediadora pela soma do coeficiente de caminho entre a variável dependente e variável independente do modelo com o produto dos coeficientes de caminho envolvendo a variável mediadora (HAIR et al, 2014).

Consequentemente, com a confirmação das relações diretas das variáveis anteriormente, oferece indícios da existência da mediação que a Inovação percebida exerce na relação entre a Capacidade Absortiva Potencial percebida e Desempenho Organizacional percebido. Portanto, a hipótese H4+ está aceita pelo cálculo da VAF, que ofereceu um resultado de 0,284, confirmando a presença de mediação parcial. A literatura disponibiliza um valor de acima de 0,20 e menor que 0,80 para a existência da mediação parcial (HAIR et al, 2014).

5.5. ANÁLISE DAS HIPÓTESES

Independentemente da 'Idade' e 'Período', a Capacidade Absortiva Potencial Percebida exerceu influência positiva e direta sobre a Inovação Percebida ($\beta = 0,65$) e no Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebido ($\beta = 0,41$, β de Desempenho Interno Percebido = 0,33, β de Desempenho Externo Percebido = 0,94). Portanto, aceita-se as hipóteses H1 e H2.

Em seguida, a Inovação Percebida oferece impacto positivo e direto sobre o Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebido ($\beta = 0,25$), possibilitando o aceite da hipótese H3. A Inovação Percebida realiza mediação parcial no relacionamento entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebido ($\beta = 0,16$ e $VAF = 0,284$, $0,20 \leq VAF \leq 0,80$, segundo Hair et al, 2014), portanto, aceita-se H4.

5.6. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.6.1. *Capacidade Absortiva Potencial Percebida*

No que se refere a Capacidade Absortiva Potencial Percebida, foi visto que esse construto exerce influências tanto na Inovação Percebida quanto no Desempenho Organizacional Percebido. No que tange o impacto da Capacidade Absortiva Potencial percebida na Inovação Percebida, existe uma ligação entre o aprendizado oferecido pelas capacidades provenientes dos colaboradores em atitudes inovadoras. Com isso, existe a possibilidade da criação de um elo entre as atividades intelectuais e o desenvolvimento de

novas atividades que transformem as estruturas cognitivas individuais em ferramentas estratégicas que interferem positivamente a estrutura organizacional (COHEN; LEVINTHAL, 1990; ZAHRA; GEORGE, 2002).

Além do mais, os benefícios que a Capacidade Absortiva Potencial Percebida proporciona às estruturas organizacionais transcendem os níveis operacionais e se mostra de suma importância para o nível estratégico. Com a formação de uma rede de aprendizado organizacional, possibilita que a Inovação, tida como um artefato oriundo de atos criativos, proporcionam maiores retornos econômicos. Com isso, as capacidades de absorção agem nesse ato de criação pela aquisição e entendimento de novas informações que venham a ser importantes para as Instituições de Ensino Superior (CAMISÓN; FORÉS, 2010; JANSEN et al, 2005).

Na relação entre Capacidade Absortiva Potencial Percebida e Desempenho Organizacional Percebido, percebe-se que a absorção do histórico organizacional visão de futuro e objetivos organizacionais afetam de maneira positiva o Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebido, traduzido no conceito de experiência ocasionado por vivências anteriores que interferem em decisões que, possivelmente influenciarão em perspectivas atuais e futuras (COHEN; LEVINTHAL, 1990; SZMITOWSKI et al, 2015). Assim, os atributos das estruturas cognitivas individuais formam uma espécie de rede de intelecto organizacional, na qual cada pessoa é responsável por se tornar uma ferramenta criativa, disponibilizando suas subjetividades em um processo de contribuição para o desenvolvimento e alcance dos objetivos de desempenho (ZAHRA; GEORGE, 2002).

5.6.2. *Inovação Percebida*

No que se refere o construto Inovação Percebida influenciando de forma diretamente positiva o Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebido, e como variável mediadora da relação entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebido, tem-se que a aceitação de H3 (A Inovação Percebida possui impacto positivo e direto no Desempenho Organizacional Percebido) e H4 (A Inovação Percebida media a relação entre Capacidade Absortiva Potencial Percebida e Desempenho Organizacional Percebido) mostra que a Inovação Percebida necessita exercer melhora no Desempenho Organizacional Percebido em forma de elevação do desenvolvimento de processos produtivos ou na criação ou incremento de algum serviço que possa agregar valor à Instituição de Ensino Superior, como mostra a hipótese H3. A inexistência de vantagens organizacionais em ações que são consideradas eventualmente

inovadoras são consideradas apenas atitudes criativas, não podendo ser atribuída a qualidade de Inovação (RIEG, 2003).

Consequentemente, a Inovação Percebida exercendo a mediação entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebido funciona como uma ponte que liga o aspecto teórico e prático da Inovação Percebida. A Inovação Percebida necessita de artifícios que fornecem criatividade ao mesmo que esses atos criativos possam gerar vantagem competitiva sustentável. A Capacidade Absortiva Potencial Percebida trabalhada através das estruturas intelectuais individuais absorve conhecimento que serve como base para a criatividade que, por sua vez, deve interferir positivamente do alcance dos objetivos organizacionais de desempenho, caracterizando o processo inovador (CAMISÓN; FORÉS, 2010; COHEN; LEVINTHAL, 1990; DARROCH, 2005; JANSEN et al, 2005; RIEG, 2003; SZMITOWSKI et al, 2015; ZAHRA; GEORGE, 2002).

Contudo, esses formam os resultados encontrados a partir da visão dos formandos em relação ao que acontece no ambiente universitário. A investigação das relações dos construtos estudados pela percepção dos alunos se faz importante para os gestores de Instituições de Ensino Superior tenham a consciência de outros pontos de vista, contribuindo para o fortalecimento do trabalho coletivo entre Universidade, discentes e comunidade. Para melhor entendimento do leitor, a síntese das conclusões está apresentada no quadro a seguir:

Construto	Resultados
Capacidade Absortiva Potencial Percebida	A Capacidade Absortiva percebida influenciou em relação à Inovação percebida e Desempenho Organizacional percebido no que tange a capacidade de aprendizado que propicia a flexibilidade e, também, adaptação a mudanças.
Inovação Percebida	A inovação percebida influenciou de forma positiva e direta o Desempenho Organizacional percebido, bem como mediu a relação entre a Capacidade Absortiva e o Desempenho Organizacional.
Desempenho Organizacional Percebido	O Desempenho Organizacional percebido recebe influências diretas da CA Potencial percebida e da Inovação percebida, bem como é impactada pela Capacidade Absortiva Potencial percebida por intermédio da Inovação percebida.

Quadro 05 – Síntese das conclusões da pesquisa

Fonte: Resultados da pesquisa (2017).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou solucionar o problema de qual o impacto da Capacidade Absortiva Potencial pode exercer na Inovação e no Desempenho Organizacional na percepção dos formandos do curso de Administração da Universidade Federal do Piauí *Campus* Amílcar Ferreira Sobral. Foi visto que a Capacidade Absortiva Potencial percebida pode impactar

positivamente a Inovação percebida e o Desempenho Organizacional percebido, sendo que a Inovação percebida também pode exercer influências positivas no Desempenho Organizacional percebido e na mediação do relacionamento entre a Capacidade Absortiva Potencial percebida e o Desempenho Organizacional Percebido, no contexto das Instituições de Ensino Superior.

A solução para o problema proposto foi possível pela concretização do objetivo geral da pesquisa foi de investigar o efeito da Capacidade Absortiva Potencial percebida na Inovação percebida e no consequente Desempenho Organizacional percebido da UFPI – *Campus Amílcar Ferreira Sobral* na percepção dos formandos de administração, que foi cumprido pelo êxito da execução dos objetivos específicos de: Demonstrar a relação entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e a Inovação Percebida; Demonstrar a relação entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Percebido, avaliar as influências que a Inovação Percebida proporciona ao Desempenho Organizacional Percebido e calcular a mediação que a Inovação Percebida oferece ao relacionamento entre a CA Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Percebido, executado por meio da modelagem de equação estrutural por variância e uso da *Variance Accoument For* (VAF) (HAIR et al, 2012, 2014).

6.1. CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

Como contribuições oferecidas por esse estudo, tem-se a proposta de um *framework* voltado para o ambiente de Instituições de Ensino Superior, envolvendo a Capacidade Absortiva Potencial Percebida, Inovação Percebida e Desempenho Organizacional Percebido nas dimensões de Desempenho Interno (voltado ao ambiente institucional e alcance dos objetivos de desempenhos) e Desempenho Externo (Desempenho comparado à concorrência) (OLIVEIRA; BALESTRIN, 2013; VERSIANE et al, 2010). Outra contribuição é a validação de uma escala de medida para Desempenho Organizacional para Instituições de Ensino Superior (DARROCH, 2005).

6.2. LIMITAÇÕES DA PESQUISA

As principais limitações da pesquisa se deram por meio da divergência de argumentos dos autores em relação do tema ‘Capacidade Absortiva Potencial Percebida’. Foi necessário buscar o máximo de pesquisas publicadas sobre a temática com objetivo de se aprofundar e identificar as principais correntes de pensamento, bem como a pouca literatura em língua portuguesa. No entanto, isso ajudou na prática das Capacidades Absortivas dos próprios

autores no que tange o aprendizado de língua estrangeira.

6.3. RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

De tal modo, é evidente a busca por mais pesquisas na área abordada pela presente pesquisa no qual se indica estudar:

- a. A Capacidade Absortiva em sua forma potencial e realizada juntamente com a Gestão do Conhecimento no impacto de práticas inovadoras;
- b. Estudar os efeitos que as Capacidade Tecnológicas podem causar nas Capacidades Absortivas e nas Capacidades Dinâmicas empresariais;
- c. Replicar a pesquisa abordando outras finalidades de atuação organizacional e populações maiores.

Finalizando, foi visto que a Capacidade Absortiva Potencial Percebida atua de maneira positiva nas práticas inovadoras e no fortalecimento do desempenho do ensino superior, levando em consideração o Desempenho Organizacional como variável dependente. Se abrir para novos conhecimentos fazem com que as organizações se renovem e sigam as tendências. E, é evidente que, de acordo com a literatura utilizada pela presente pesquisa, a inovação acontece pelo acolhimento a novos conhecimentos e o uso de práticas e instrumentos que elevam o potencial de aprendizado.

REFERÊNCIAS

- ANDREEVA, Tatiana.; KIANITO, Aino. Knowledge processes, knowledge-intensity and innovation: a moderated mediation analysis. **Journal of Knowledge Management**. v. 15, n. 6, p. 1016-1034, 2011.
- ARGENTI, Paul A. **Comunicação empresarial**; tradução Paulo Roberto de Miguel. – 6. ed. – Rio de Janeiro : Elsevier, 2014.
- CAMISÓN, C.; FORÉS, B. Knowledge absorptive capacity: new insights for its conceptualization and measurement. **Journal of Business Research**, v. 63, n. 7, p. 707 – 715, 2010.
- COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2nd ed. New York: Psychology Press, 1988.
- COHEN, Wesley M.; LEVINTHAL, Daniel A. Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. **Administrative Science Quarterly**, v. 35, n. 1, p. 128 – 152, 1990.
- COSTA, Elieser Arantes da. **Gestão Estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos** / Elieser Arantes da Costa. – 2. ed. – São Paulo : Saraiva, 2007.
- COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. **Estatística**. 3ª edição. São Paulo: Blucher, 2002.
- DARRIN, M. Ann G.; CIMILLUCA, Maria.; KEDIA, Ann.; KRILL, Jerry A. **Creating an Innovative Culture: A Framework for Increased Absorptive Capacity**. ISIM Innovation Symposium Manchester: 1-12. Manchester: The International Society for Professional Innovation Management (ISPIM), 2016.
- DARROCH, J. Knowledge management, innovation and firm performance. **Journal of Knowledge Management**, v. 9, n. 3, p. 101-115, 2005.
- DÁVILA, Guilherme Antônio, (2016). Relações entre práticas de gestão do conhecimento, capacidade absorptiva e desempenho: evidências do sul do Brasil (Tese de Doutorado). **Universidade Federal de Santa Catarina**. Disponível em:
<<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/172550>>. Acesso em: 16 de março de 2017.
- COOPER, D. R. SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- CORRAR, J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. (Coords.). **Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia/ FIPECAPÍ – Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuarias e Financeiras**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- DRUCKER, Peter F. **Inovação e Espírito Empreendedor : (entrepreneurship) : práticas e princípios** / Peter F. Drucker ; tradução de: Carlos J. Malferrari. – Ed. rev. – São Paulo, SP : Cengage Learning, 2016.
- EVANS, Nina. BOSUA (2014), **Rachelle. Knowledge Absorptive in Organisations – Development of a Conceptual Process Model**. Disponível em:
<<http://search.proquest.com/openview/bb3467d3f57bc1f829cac03c327dca37/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=1796412>>. Acesso em: 16 de março de 2017.
- FERRARESI, Alex Antonio. SANTOS, Silvio Aparecido dos. FREGA, José Roberto. QUANDT, Carlos Olavo. Os impactos da gestão do conhecimento na orientação estratégica,

na inovatividade e nos resultados organizacionais: uma *survey* com empresas instaladas no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**. v. 15, n. 2, p. 199-231, 2014.

FIGUEIREDO, Paulo N. The Role of Dual Embeddedness in the Innovative Performance of MNE Subsidiaries: Evidence from Brasil. *Journal of Management Studies*. v. 48, n. 2, p. 417-440, 2011.

FIGUEIREDO, Paulo N. ANDRADE, Rosilene F. de. BRITO, Klauber N (2009). Aprendizagem tecnológica e acumulação de capacidades de inovação: evidências de contract manufacturers no Brasil. **Revista de Administração**. v. 45, n.2, p. 156-171, 2010.

FORNELL, C.; LARCKER, D.F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. v.18, n. 1, p. 39-50, 1981.

GEBAUER, Heiko. WORCH, Hagen. TRUFFER, Bernhard. Absorptive capacity, learning process and combinative capabilities as determinants of strategic innovation. **European Management Journal**. v. 18, n.1, p. 57-73, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, Roberto Bich; VIEIRA, Guilherme Bergmann Borges; STALLIVIERI, Luciane. Os recursos estratégicos e as instituições de ensino superior: estudo de caso em uma universidade do sul do Brasil. **Revista Gestão Universitária na América Latina**. v. 9, n. 3, p. 89-107. 2016.

GRANT, R (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. **Strategic Management Journal**, v. 17, p. 109-122. Disponível em: <http://www.hillsdaleinv.com/portal/uploads/Toward_a_Knowledge-Based_Theory_of_the_Firm%2C.pdf>. Acesso em: 25 de março de 2017.

GUJARATI, Domodar N. **Econometria Básica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2000.

HAIR, J. J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM R. L.

Análise multivariada de dados. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR, J.F.; HULT, T.M.; RINGLE, C.M.; SARSTEDT, M. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: SAGE, 2014.

HAIR, J.F. Sarstedt, M.; RINGLE, C.M.; MENA, J.A. An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 40, n.3, p.414–433, 2012.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. **Advances in International Marketing**. v. 20, p. 277-319, 2009.

JANSEN, Justin J.P. et al. Managing potential and realized absorptive capacity: How do organizational antecedents matter? **Academy of Management Learning**, v. 48, n. 6, p. 999 – 1015, 2005.

KAYO, Eduardo Kazuo; KIMURA, Herbert; MARTIN, Diógenes Manoel Leiva; NAKAMURA, Wilson Toshiro. Ativos intangíveis, ciclo de vida e criação de valor. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 10, n. 3, 2006.

KIANTO, A.; ANDREEVA, T. Knowledge management practices and results in service-

oriented versus product-oriented companies. **Knowledge and Process Management**, v. 21, n. 4, p. 221-230, 2014.

KOTLER, Philip. **Marketing de A a Z: 80 conceitos que todo profissional precisa saber**; tradução de Afonso Celso Cunha Serra. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica** / Eva Maria Lakatos, Marina de Andrade Marconi. – 5. ed. – 3. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

LAURINDO, Fernando José Barbin. ROTONDARO. **Gestão integrada de processos e da tecnologia da informação**. – 1. ed. – 3. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

LIM, K (2009). **The many faces of absorptive capacity: spillovers of copper interconnect technology for semiconductor chips**. Disponível em:

<<http://dx.doi.org/10.1093/icc/dtp044>>. Acesso em: 10 de abril de 2017.

MAÑAS, Antônio Vico, **Administração de Sistemas de Informação**. – São Paulo: Érica, 1999.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012. MORÉ, Rafael Pereira Ocampo; VARGAS, Sandra Martins Lohn; CEMBRANEL,

Priscila. Capacidade absorptiva no contexto da inovação: um estudo bibliométrico. **Revista de gestão do Unilasalle**, Canoas, v. 3, n. 1, p. 113-126, jan.2012.

NASCIMENTO, Sabrina do; BORTOLUZZI, Sandro César; DUTRA, Ademar; ENSSLIN, Sandra Rolim. Mapeamento dos indicadores de desempenho organizacional em pesquisas da área de Administração, Ciências Contábeis e Turismo no período de 2000 a 2008. **Revista de Administração**. v. 46, n. 4, p. 373-391, 2011.

NONAKA, Ikujiro. **Criação de Conhecimento na Empresa** / Ikujiro Nonaka, Hirotaka Takeuchi : tradução de Ana Beatriz Rodrigues, Priscilla Martins Celeste. – Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

O'BRIEN, James A. **Administração de sistemas de informação** / James O'Brien, George M. Marakas ; tradução: Rodrigo Dubal ; revisão técnica: Armando Dal Colletto. –

15. ed. – Porto Alegre: AMGH, 2013.

OLIVEIRA, Sabrina Rossi de; BALESTRIN, Alsones. (2013). **Cooperação universidade-empresa: um estudo do projeto UNISINOS – HT Micron para o desenvolvimento de capacidade absorptiva na área de semicondutores**. **Universidade Vale do Rio dos Sinos**.

Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-530X2015005001813&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso: em 25 de março de 2017.

PENROSE, E. (1959). **The theory of the growth of the firm**. **Oxford Univerty Press**, New York. Disponível em:

<<https://organizationsandmarkets.files.wordpress.com/2009/10/kor.pdf>>. Acesso em: 25 de março de 2017.

QUISHIDA, Alessandra. **Gestão estratégica de pessoas e capacidade de inovação no setor industrial (Tese de Doutorado)**. **Universidade de São Paulo**. Disponível em:

<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-17092015-100724/pt-br.php>>. Acesso em: 10 de abril de 2017.

RIEG, Denis Luciana; FILHO, Alceu Gomes. **Esforço tecnológico e desempenho inovador das empresas do setor médico-hospitalar localizadas em São Carlos, SP**. **Gestão & produção**,

São Carlos, v. 10, n. 3, p. 203-310, nov. 2013.

RINGLE, Cristian M. Modelagem de equações estruturais com utilização do SMARTPLS. **Revista brasileira de marketing (REMARK)**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 54–71, mai. 2014.

SZNITOWSKI, Adelice Minetto; SOUZA, Yeda Swirski De. Capacidade de assimilação de conhecimentos e tecnologias no setor primário: estudo de casos em grandes propriedades rurais produtoras de soja. **Organizações rurais & agroindustriais**, Lavras, v. 18, n. 2, p. 171-185, mai. 2016.

VASCONCELOS, Flávio C. CYRINO, Álvaro B. Vantagem Competitiva: os modelos teóricos atuais e a convergência entre estratégia e teoria organizacional. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 20-37, out. 2000.

VERSIANI, Ângela França; CRUZ, Marina de Almeida; CASTRO, José Márcio de. FERREIRA, Marta Araújo Tavares; GUIMARÃES, Liliane de Oliveira. **Mensuração da capacidade absorptiva: até que ponto a literatura avançou?** In: Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração -ENANPAD, Rio de Janeiro, p. 1-17, 2010.

ZAHRA, Shaker A.; GEORGE, Gerard. Absortive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension. **Academy of Manandement Review**, v. 27, n. 2, p. 707 – 715, 2002.

APENDICE A

QUESTIONÁRIO

Este instrumento foi desenvolvido com base nos questionários validados de Dávila (2016) e Quishida (2015) e possui finalidades acadêmicas. Responda as questões marcando as alternativas de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). A alternativa 3 significa neutralidade (nem discorda, nem concorda).

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

O questionário está dividido em 4 seções, sendo elas: Informações Gerais, Absortiva Potencial, Inovação e Desempenho da Organização (desempenho organizacional).

SEÇÃO 01: Informações Gerais.

Idade: _____

Período: _____

SEÇÃO 02: Capacidade Absortiva Potencial

P1 – De acordo com a Capacidade Absortiva de Conhecimentos de fontes exteriores à Organização, avalie os aspectos abaixo, dando notas de 1 a 5 sendo 1 para discordo totalmente até 5 para concordo totalmente.

CAP1. A busca de informações relevantes a respeito das ferramentas de ensino é uma atividade realizada diariamente na Universidade.	1	2	3	4	5
CAP2. Os professores motivam os alunos a usar fontes de informação externas relacionadas às novas formas de aprendizagem (exemplo: reportes da concorrência, <i>feedbacks</i> , parceiros, instituições do governo, revistas especializadas, outras fontes).	1	2	3	4	5
CAP3. Os professores esperam que os alunos lidem com informações de vários conteúdos distintos.	1	2	3	4	5

CAP4. Na Universidade as ideias e conceitos são comunicados de forma interdepartamental.	1	2	3	4	5
CAP5. A Universidade estimula o apoio interdepartamental para resolver problemas.	1	2	3	4	5
CAP6. Na Universidade há um fluxo rápido de informações, por exemplo, se uma unidade obtém informações importantes ela comunica imediatamente a todas as outras unidades ou departamentos.	1	2	3	4	5
CAP7. A Universidade exige reuniões interdepartamentais periódicas para trocar novidades, problemas e conquistas.	1	2	3	4	5

SEÇÃO 03: Inovação

P2 – Sobre as práticas de Inovação, avalie os itens abaixo, dando notas de 1 a 5 sendo 1 para discordo totalmente até 5 para concordo totalmente.

INOV1: Existe a habilidade da Universidade de identificar oportunidades de melhoria com vistas à inovação.	1	2	3	4	5
INOV2: Existe a habilidade da Universidade de assimilar conhecimentos adquiridos em projetos de Pesquisa e Desenvolvimento e Inovação.	1	2	3	4	5
INOV3: Existe a habilidade da Universidade compartilhar lições aprendidas em projetos de Pesquisa e Desenvolvimento e Inovação.	1	2	3	4	5
INOV4: Existe a habilidade da Universidade de alocar profissionais provenientes de diferentes grupos funcionais no processo de inovação.	1	2	3	4	5
INOV5: Existe a habilidade da Universidade de integrar diferentes grupos funcionais envolvidos no processo de inovação.	1	2	3	4	5

SEÇÃO 04: Desempenho Organizacional

P3 – De acordo com o Desempenho da Organização em relação ao mercado, avalie os aspectos abaixo, dando notas de 1 a 5 sendo 1 para discordo totalmente até 5 para concordo totalmente.

DO1. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor crescimento.	1	2	3	4	5
DO2. Em geral, hoje a sua Universidade tem um melhor desempenho do que ela tinha há 12 meses.	1	2	3	4	5
DO3. Em geral, hoje a sua Universidade tem um melhor desempenho do que ela tinha há 5 anos.	1	2	3	4	5

DO4. Nos últimos 12 meses, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.	1	2	3	4	5
DO5. Nos últimos 5 anos, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.	1	2	3	4	5
DO6. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade é a que recebe mais alunos.	1	2	3	4	5
DO7. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor participação na sociedade.	1	2	3	4	5