

O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: UMA ANÁLISE DA CAPACIDADE ABSORTIVA POTENCIAL E DA INOVAÇÃO

*THE ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION: AN ANALYSIS
OF POTENTIAL ABSORPTIVE CAPACITY AND INNOVATION*

RONNIEL DA SILVA OLIVEIRA¹

Universidade Federal do Piauí
rso1993@hotmail.com

ALEXANDRE RABÊLO NETO¹

Universidade Federal do Piauí
alexandrenaka@hotmail.com

**JOÃO CARLOS HIPÓLITO
BERNARDES DO NASCIMENTO¹**

Universidade Federal do Piauí
jchbn1@gmail.com

RODRIGO SANTOS DE MELO¹

Universidade Federal do Piauí
rodrigossantos@ufpi.edu.br

RESUMO

A Capacidade Absortiva Potencial é uma variável não observável importante, tendo em vista que define a influência das estruturas cognitivas em um contexto de aprendizagem organizacional. Como se trata de uma temática de estudo muito recente, foi evidente a presença de inúmeras lacunas teóricas com relação ao histórico de publicações referentes a esse tema. Com isso, a presente pesquisa teve como objetivo geral analisar o impacto da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação Percebida e no Desempenho Organizacional Percebido, tendo como foco de análise as percepções dos alunos de Administração acerca da universidade. Para tal, realizou-se uma pesquisa com 150 respondentes mediante uma análise quantitativa utilizando a técnica multivariada de Modelagem de Equações Estruturais em sua abordagem exploratória (PLS-SEM). Como principais achados da pesquisa, notou-se que a Capacidade Absortiva Potencial Percebida impacta positivamente a Inovação Percebida e o Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebidos. A Inovação percebida mediou de forma parcial a relação entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebidos. A sugestão de um *framework* com integração dos construtos analisados, buscando a Inovação Percebida como variável mediadora da relação entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Percebido pode ser vista como uma contribuição desse estudo, bem como a validação de uma escala de medida de desempenho organizacional voltada para instituições de ensino superior.

Palavras-chave: Capacidade Absortiva Potencial, inovação, desempenho organizacional, graduandos, percepção.

ABSTRACT

Absorptive Capacity Potential is an important non-observable variable, considering that it defines the influence of cognitive structures in an organizational learning context. As this is a very recent study, it was evident the presence of numerous theoretical gaps in relation to

¹ Universidade Federal do Piauí, Campus Amílcar Ferreira Sobral - CAFS. BR-343, KM 3,5, Meladão, 64808-605, Floriano, PI, Brasil.

the history of publications related to this topic. With this, the present research had as general objective to analyze the impact of Perceptual Absorption Potential Perceived in Perceived Innovation and Perceived Organizational Performance, having as the focus of analysis the students' perceptions about the university. A research was carried out with 150 respondents through a quantitative analysis using structural equations in their exploratory approach (PLS-SEM). As the main findings of the research, it was noticed that Perceived Potential Absorptive Capacity positively impacts Perceived Innovation and Perceived Internal and External Organizational Performance. Perceived Innovation partially mediated the relationship between Perceived Potential Absorptive Capacity and Perceived Internal and External Organizational Performance. The suggestion of a framework with an integration of the analyzed constructs, searching for Perceived Innovation as the mediating variable of the relation between Perceived Potential Absorptive Capacity and Perceived Organizational Performance can be seen as a contribution of this study, as well as the validation of a measurement scale of Organizational Performance aimed at Higher Education Institutions.

Keywords: Potential Absorptive Capacity, innovation, organizational performance, undergraduate students, perception.

INTRODUÇÃO

A busca por mecanismos que absorvem conhecimentos gerados da evolução tecnológica transformando-os em potenciais recursos organizacionais tornou-se 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 organização são essenciais aos negócios. Com isso, nota-se 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).

Na literatura nota-se a importância da Capacidade Absortiva Potencial (CAP), tendo em vista que se apresenta como 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, que pode estar presente em organizações que visam o fortalecimento estratégico perante o mercado competitivo e também em Instituições de Ensino Superior (IES) pelos pilares de ensino, pesquisa e extensão (Camisón e Forés, 2010; Cohen e Levinthal, 1990; Jansen *et al.*, 2005; Zahra e George, 2002).

Nesse sentido, estudos que identifiquem práticas de absorção do conhecimento nas IES são de extrema relevância para suprir a lacuna teórica existente, bem como pela necessidade de adaptação ao ambiente e participação do olhar clínico daqueles que devem ser beneficiados pela atividade essencial de uma instituição de ensino pelo conhecimento oferecido aos

alunos através de atividades de transparência de gestão e de atividades promotoras de desenvolvimento de novas políticas de aprendizado (Oliveira e Balestrin, 2015).

Além da capacidade absorptiva voltada para a indústria (Cohen e Levinthal, 1990), Vega-Jurado *et al.* (2008) analisaram outro constructo voltado para o meio acadêmico, a capacidade de absorptiva científica, que pode ser entendida como a capacidade de a organização absorver conhecimentos oriundos das IES, Institutos de Ciência e Tecnologia (ICTs) e congressos científicos. Em seus estudos Vega-Jurado *et al.* (2008) deixaram claro a necessidade das IES buscarem soluções adequadas para a capacidade absorptiva, que envolvem a aquisição, assimilação, criação e compartilhamento, condição necessária para o sucesso e desempenho superior das IES.

Segundo Cohen e Levinthal (1990) e Zahra e George (2002), a Capacidade Absortiva Potencial Percebida é um artefato que oferece suporte à Inovação Percebida (INOV) pelo apoio que o acúmulo de conhecimento possa gerar às práticas criativas. No entanto, Rieg e Filho (2013) afirmaram que a confirmação de um ato criativo em Inovação se caracteriza pelo impacto que essa atividade gere gera no Desempenho Organizacional Percebido (DO), em forma de alcance dos objetivos de desempenho ou em retornos financeiros.

Nesse aspecto, conforme Darroch (2005), Desempenho Organizacional 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 (desempenho interno) e pelo desempenho comparado à média apresenta por outras organizações (desempenho externo) dentre os alunos do curso de Administração de uma IES em relação aos demais graduandos em administração de outras IES.

De acordo com a literatura, correntes de pensamentos divergentes com relação às ideias e conceitos sobre os construtos estudados 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 e George, 2002). Versiani *et al.* (2010) argumentaram 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). O Primeiro diz respeito aos atos de intervenção no Desempenho Organizacional mediante os diagnósticos sobre a situação da organização. 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 das organizações.

Percebe-se ainda a ausência de estudos sobre o impacto das Capacidades Absortivas Potenciais Percebidas, focando na situação da área do ensino superior que é o setor que mais produz conhecimento no Brasil (Gonçalves *et al.*, 2016; Oliveira e Balestrin, 2015). Dessa forma, estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa: Qual o impacto da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação Percebida e no Desempenho Organizacional Percebido tendo como foco de análise as percepções dos alunos de Administração acerca da universidade? O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar o impacto da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação Percebida e no Desempenho Organizacional Percebido tendo como foco de análise as percepções dos alunos de Administração acerca da universidade.

Como contribuições oferecidas por esse estudo, tem-se 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 enfatizam 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). Na seção posterior encontram-se expostos os fundamentos teóricos juntamente com as hipóteses de pesquisa. Nas seguintes estão apresentados os procedimentos metodológicos, a apresentação dos resultados empíricos e discussões, seguido pelas considerações finais, limitações e sugestões para futuras pesquisas.

CAPACIDADE ABSORTIVA POTENCIAL PERCEBIDA, INOVAÇÃO PERCEBIDA E 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 e Levinthal, 1990; Lim, 2009; Zahra e George, 2002). Nesse ponto, tem-se que essas capacidades 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 e Levinthal, 1990; Darroch, 2005; Nonaka e Takeuchi, 1997).

O uso da CAP para o Desempenho Organizacional também se expressa pela utilização do conhecimento dos colaboradores como fontes de estratégias que mantenham o Desenvolvimento Organizacional com bastante solidez e constante crescimento (Cohen e Levinthal, 1990; Ferraresi *et al.*, 2014; Moré *et al.*, 2012; Zahra e George, 2002). Com isso, as atividades internas começam 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 e Levinthal, 1990; Darroch, 2005). Para Petri (2005, p. 39), os gestores devem "buscar formas de medir e de avaliar a eficiência, a eficácia, a efetividade, a qualidade, a produtividade, a inovação, a lucratividade, entre outras características". Sendo assim, tendo em vista que o desempenho de uma organização busca saber o que está acontecendo em cada área de atuação da organização; identificar os aspectos deficientes e/ou eficientes no desempenho da organização, gerando oportunidade de eliminação ou revisão deles; identificar os aspectos que apresentam melhor desempenho e; tomar decisões baseadas em informações sólidas, transparentes que possam ser justificadas (Dutra, 2003), percebe-se que a relação entre desempenho interno percebido (DIP) e desempenho externo percebido (DEP) justifica-se, quando o enfoque é o discente dos cursos de graduação, uma vez que necessidade de incluir medidas não financeiras para avaliar o desempenho organizacional, nesse caso específico

uma instituição de ensino superior, surgiu com a necessidade de as organizações tornarem-se mais competitivas (Chenhall e Langfield-Smith, 2007). Dessa forma, as medidas não financeiras buscam avaliar aspectos intangíveis fundamentais para uma organização ter sucesso, como concorrentes, fornecedores, clientes (discentes/alunos), marca, capital humano (Punniya-moorthy e Murali, 2008).

Diante do exposto, 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:

H₁: A Capacidade Absortiva Potencial Percebida (CAP) influencia positivamente e diretamente o Desempenho Organizacional Percebido (DO).

A Capacidade Absortiva Potencial Percebida, por meio de influências na Inovação, expressa na cooperação mútua entre o aprendizado e a criação de novos serviços e processos, poderia 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.*, 2012; Zahra e George, 2002). Sendo assim, no que tange às instituições de ensino superior, nota-se que, de um lado, o mercado provoca tensões concernentes aos objetivos e à constituição dessas instituições, de outro, as políticas educacionais criam mecanismos para que as autoavaliações institucionais sejam instrumentos de gestão (Batista, *et al.*, 2013).

Um elemento fundamental na capacidade absorptiva é adoção de estratégias cooperativas (Oliveira e Balestrin, 2015). Esta estratégia pode se dar entre diversos tipos de atores, como instituições privadas nacionais e multinacionais, clientes, fornecedores, competidores, laboratórios de P&I, IES e organizações governamentais e não governamentais.

Em um estudo realizado em uma IES gaúcha, constatou-se que para a construção de um modelo científico-tecnológico faz-se necessário a formação de profissionais para a capacidade absorptiva de conhecimentos externos, mas também passa a ser mais exigida a necessidade de desenvolvimento de capacidade interna (Oliveira e Balestrin, 2015), por meio do investimento em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D). Portanto, o processo de desenvolvimento de capacidade tecnológica deve considerar aspectos transversais, com efeitos imediatos, quanto iniciativas longitudinais, que ocorra em períodos mais duradouros.

Segundo Cohen e Levinthal (1990) e Zahra e George (2002), outro ponto que mostra o impacto da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação está 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 e 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. A Capacidade Absortiva Potencial Percebida organizacional, portanto, parte do conjunto de contribuições das Capacidades de cada colaborador (Cohen e Levinthal, 1990; Evans e Bosua, 2014; Zahra e 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 (Camisón e 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:

H₂: A Capacidade Absortiva Potencial Percebida (CAP) influencia positiva e diretamente no processo de Inovação Percebida (INOV).

INOVAÇÃO PERCEBIDA COMO FATOR ANTECEDENTE DO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL PERCEBIDO

Ações inovadoras favorecem o Desempenho Organizacional na obtenção e a manutenção do desenvolvimento institucional. Ainda mais, os processos inovadores não são atitudes inflexíveis (Figueiredo, 2011). Assim, uma vez que vários fatores são determinantes do processo de tomada de decisão relativa à criação de políticas de aprendizado e transparência de gestão, a inovação, por sua vez, atua como um importante antecedente do desempenho organizacional, uma vez que se relaciona estreitamente ao desenvolvimento das vantagens competitivas.

Com isso, as práticas inovadoras contribuem para o desempenho corporativo, uma vez que a inovação, como parte das práticas organizacionais, pode gerar um conjunto de métodos eficientes e eficazes que proporcionam à organização a consolidação do aprendizado organizacional (Andreeva e Kianto, 2011; Kianto e Andreeva, 2014; Ferraresi *et al.*, 2012).

Considerando que a Inovação está ligada ao desenvolvimento de processos mais benéficos às organizações, a Ino-

vação impacta positivamente no Desempenho Organizacional desenvolvendo formas mais eficazes de utilização de recursos em uma organização, pois, se estiverem distribuídos de forma sensata e inteligente, torna a corporação sólida e preparada para suportar a ação de mudanças que ocorrem no ambiente de competição (Darroch, 2005; Rieg e Filho, 2013). Logo, tem-se por consequência a manifestação de atitudes que sempre fortaleça a flexibilidade.

Evidentemente, o benefício que o desempenho corporativo recebe das influências inovadoras positivas se justifica pela utilização de informações em tempo real para a aplicação prática em benefício da corporação. A informação é utilizada pela inovação como fonte criativa no desenvolvimento de procedimentos e produtos, com isso, a atitude de apreciar e aplicar conhecimentos exteriores às organizações com finalidades econômicas forma um processo que diferencia as organizações em relação ao ambiente mercadológico de competição e, se tratando de IES, gerando e conservando o desenvolvimento organizacional (Argenti, 2014; O'Brien, 2013; Penrose, 1959).

Contudo, as ações inovadoras oferecem importante contribuições no que se refere o desenvolvimento de performance corporativa. Porque, isso propicia a criação de artefatos, talvez, ainda não existem em relação a utilização de processos que agregam agilidade, velocidade e precisão nos serviços (Costa, 2007; Darroch, 2005; Rieg e Filho, 2013; Vasconcelos e Cyrino, 2000).

Logo, o argumento de que a Inovação influencia de forma positiva o Desempenho Organizacional pode ser tido como válido. Com isso, desenvolveu-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H₃: A Inovação Percebida (INOV) influencia positiva e diretamente o Desempenho Organizacional Percebido (DO).

O PAPEL MEDIADOR DA INOVAÇÃO PERCEBIDA

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 absorção 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 à média considerada adequada em relação às IES (Cohen e Levinthal, 1990; Kianto e Andreeva, 2014; Oliveira e Balestrin, 2015; Sznitowski e Souza, 2016).

A inovação constrói 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, e do outro, vê-se que as ações inovadoras oferecem

desenvolvimento em relação às técnicas obsoletas de ensino. Consequentemente, 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 positivos que esses instrumentos possam proporcionar (Cohen e Levinthal, 1990; Oliveira e Balestrin, 2015; Rieg e Filho, 2013).

Essa participação mediadora da Inovação no relacionamento entre Capacidade Absortiva Potencial Percebida e Desempenho Organizacional poderá existir pela permissão de atos interdisciplinares de aprendizado sendo executado em plena harmonia entre todos os setores organizacionais e cursos. 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.*, 2014; Oliveira e Balestrin, 2015; Rieg e Filho, 2013).

De tal modo, a Inovação Percebida alocada de acordo com a estrutura organizacional estabelecida, atuando como uma variável de mediação no relacionamento entre CAP e desempenho percebido da corporação, pode gerar um resultado que pode ser visto como um fator de diferenciação. Sendo assim, a inovação depende diretamente da capacidade que os indivíduos possuem no manuseio das informações obtidas fornecida pela utilização da Capacidade Absortiva Potencial Percebida para gerar maior valor à performance organizacional, objetivando oferecer desempenhos superiores as organizações (Kianto e Andreeva, 2014; Ferraresi *et al.*, 2014; 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:

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

Na Figura 1, reporta-se o modelo teórico proposto para a presente pesquisa, onde, além das hipóteses delineadas, reporta-se, também, as variáveis de controle contempladas.

MÉTODO

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 (tendo em vista que propõe e testa um *framework* com integração dos construtos analisados, testando a eventual função mediadora da Inovação Percebida na relação entre a Capacidade Ab-

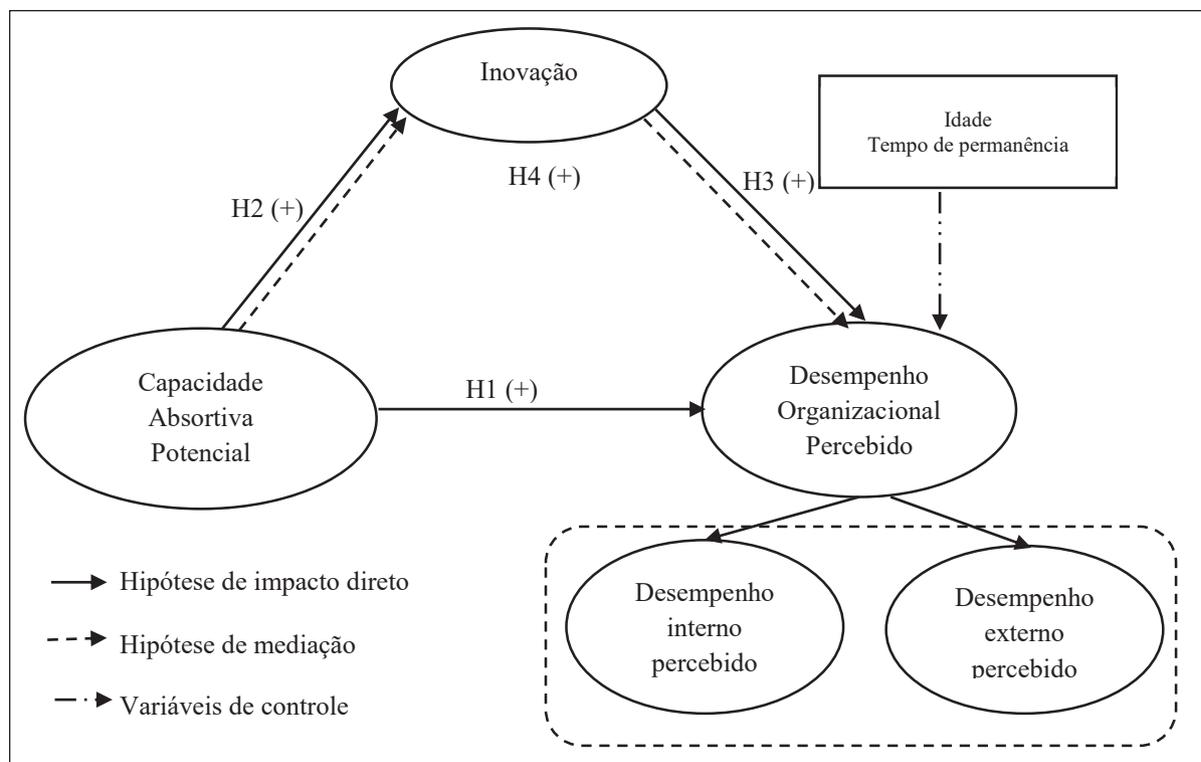


Figura 1. Modelo Estrutural da Pesquisa.

Figure 1. Structural Research Model.

Fonte: desenvolvido pelos autores.

sortiva Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Percebido) e busca verificar o comportamento das hipóteses desenvolvidas a partir da base literária consultada (Gil, 2010; Lakatos e Marconi, 2009). Tendo em vista o enquadramento dos fenômenos investigados como construtos latentes e dado os múltiplos relacionamentos de dependência e interdependência contemplados no modelo estrutural (Nascimento e Macedo, 2016), o método mais adequado para os objetivos propostos foi a Modelagem de Equações Estruturais (SEM) pelo método dos mínimos quadrados parciais - PLS-SEM (Hair *et al.*, 2012).

O método de coleta de dados foi realizado através da pesquisa de campo (Gil, 2010), utilizando um questionário, aplicados de forma presencial em escala *Likert*, oriundo de estudos anteriores (com pontuais modificações), em que abordava os construtos de Capacidade Absortiva Potencial (Zahra e George, 2002), Inovação (Figueiredo, 2011) e Desempenho Organizacional (Darroch, 2005; Oliveira e Balestrin, 2015), com alternativas 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. Pelo fato da aplicação presencial do questionário, não houve problema com questionários em branco. Existiram alunos com idades mais avançadas que o padrão apresentado pela amostra, no entanto, não interferiu no andamento da pesquisa.

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). Essa amostra se adequou ao trabalho, visto que a pesquisa buscou verificar a percepção dos discentes de administração acerca das políticas de ensino, pesquisa e extensão e atos de gestão, além de possuir melhor conhecimento sobre o assunto abordado na pesquisa (Oliveira e Balestrin, 2015).

Relativo ao critério de inclusão dos participantes da pesquisa, após a autorização da coordenação de curso e dos respectivos docentes das disciplinas que se dispuseram a colaborar com a pesquisa (cessão de espaço para aplicação dos questionários), os pesquisadores explicaram os objetivos da pesquisa, convidando os discentes a participarem desta, sendo, aberta, no entanto, a possibilidade da devolução do

questionário a qualquer momento, independentemente do nível de preenchimento, bem como a não participação na pesquisa.

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 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).

MENSURAÇÃO DOS CONSTRUTOS

O construto de Capacidade Absortiva Potencial percebida foi capturado por meio da utilização do instrumento proposto por Dávila (2016), com pontuais adaptações 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 1.

Com a adaptação dos itens da escala inicial de Dávila (2016), julgou-se necessário a utilização da AFE com finalidade de validar a escala adaptada utilizada nessa pesquisa. Com isso, fez-se um pré-teste com 50 respondentes no qual foi obtido um índice de 0,746, uma solução com extração de apenas um fator com 47,882% de variância comum. Com finalidade de verificar a consistência das escalas foi utilizado o cálculo do *Alpha de Cronbach*, que reportou um valor de 0,776 para todos os itens da escala – suficiente acima do piso de 0,70 (Hair et al., 2009). Assim, considera-se que o construto possuiu índices gerais satisfatórios, possibilitando, assim, a sua utilização no presente estudo.

O construto de Inovação Percebida (INOV) foi medido pela escala de Quishida (2017), também com pontuais adaptações 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 (2017) para estudar o impacto da Gestão de Pessoas e da Inovação no âmbito corporativo. A Inovação buscou contribuir em oportunidades em prol de melhores resultados no ambiente acadêmico, conforme Quadro 2.

Mais uma vez, dada a realização de adaptação dos itens da escala inicial, fez-se necessária a utilização da AFE com o objetivo de validar a escala utilizada nessa pesquisa. Assim, também com um pré-teste com 50 respondentes, foram obtidos valores (0,769 de KMO; solução com extração de um fator responsável por explicar 61,309% da variância; e *Alpha de Cronbach* de 0,838).

Quadro 1. Escala de Capacidade Absortiva Potencial Percebida.

Chart 1. Absorption Capacity Perceived Potential Scale.

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, feedbacks, 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.

Quadro 2. Escala de Inovação Percebida.**Chart 2. Perceived Innovation Scale.**

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 (2017), adaptado pelos autores.

Assim, considerou-se que os itens da escala do construto Inovação Percebida possuem boa adequação aos propósitos da pesquisa.

O Desempenho Organizacional Percebido (DO) foi medido pela escala de Dávila (2016), também com adaptações apenas voltadas para o ambiente universitário (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 potencial no Desempenho Organizacional. A Inovação buscou contribuir em oportunidades em prol de melhorar os resultados organizacionais, conforme o Quadro 3.

Os resultados da AFE no pré-teste com 50 respondentes (0,731 de KMO, extração de dois fatores, sendo o primeiro sendo responsável pela explicação de 41,248% da variância; e o segundo por 17,478%. e Alfa de *Cronbach* de 0,755) possibilitaram concluir pela adequação dos itens para a condução do presente estudo. Em linha à extração de dois fatores na AFE, tem-se que o fator 1 agrega aspectos do Desempenho Interno (em relação ao ambiente empresarial interno) e o fator 2 está voltado ao Desempenho Externo (comparado à concorrência em relação às IES de ensino privado), conforme a Tabela 1.

Quadro 3. Escala de Desempenho Organizacional Percebido.**Chart 3. Perceived Organizational Performance Scale.**

D01. Comparando com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor crescimento

D02. Em geral, hoje a sua Universidade tem um melhor desempenho do que ela tinha há 12 meses.

D03. Em geral, hoje a sua Universidade tem melhor desempenho do que ela tinha há 5 anos.

D04. Nos últimos 12 meses, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.

D05. Nos últimos 5 anos, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.

D06. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade é a que recebe mais alunos.

D07. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor participação na sociedade.

Fonte: Dávila (2016), adaptado pelos autores (2017).

A segmentação do Desempenho Organizacional Percebido (DO) em duas escalas é coerente com a característica multidimensional do desempenho (Dávila, 2016), sendo, nesse aspecto, modelado, no presente estudo, com um construto de segunda ordem, compreendendo o desempenho interno (DIP) e externo (DEP).

Diante disso, após a realização dos pré-testes, aplicou-se o instrumento à amostra efetiva de interesse, composta por 150 respondentes de ambos os gêneros. Sendo assim, tendo em vista todos os procedimentos metodológicos utilizados, atendeu-se aos critérios de completude, clareza e credibilidade, conforme Zhang e Shaw (2012).

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

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).

Analisando os resultados obtidos via PLS-SEM, inicialmente buscou-se avaliar a adequação do modelo de mensuração, conforme a Tabela 2.

Tabela 1. Análise fatorial exploratória do construto Desempenho Organizacional Percebido.
Table 1. Exploratory factorial analysis of the Perceived Organizational Performance construct.

Itens	Fatores		Comunalidades
	1	2	
DO1. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor crescimento.		0,557	0,468
DO2. Em geral, hoje a sua Universidade tem um melhor desempenho do que ela tinha há 12 meses.	0,543		0,527
DO3. Em geral, hoje a sua Universidade tem um melhor desempenho do que ela tinha há 5 anos.	0,752		0,565
DO4. Nos últimos 12 meses, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.	0,668		0,546
DO5. Nos últimos 5 anos, a sua Universidade tem alcançado seus objetivos de desempenho.	0,828		0,687
DO6. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade é a que recebe mais alunos.		0,805	0,652
DO7. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor participação na sociedade.		0,814	0,665

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Conforme a Tabela 2, nota-se 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 e Macedo, 2016). Ressalta-se que, uma vez 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; que as escalas foram pontualmente modificadas para adaptá-las ao contexto educacional; e, por fim, 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 2, 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 Larcker (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 2, 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 e 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.

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

Tabela 2. Avaliação do Modelo de Mensuração.
Table 2. Evaluation of the Measurement Model.

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)			
INO1		(0.727)		
INO2		(0.826)		
INO3		(0.799)		
INO4		(0.786)		
INO5		(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
Inovação Percebida	0.644	(0.781)	0.527	0.241
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 Variância Médias Extraídas (AVEs) e, fora da diagonal, são apresentados os valores das correlações entre os constructos do modelo.

Fonte: dados da pesquisa (2017).

que se assemelham aos betas das regressões e o quanto cada construto é importante para do modelo (Cohen, 1988; Hair *et al.*, 2014). Sendo assim, foram avaliados os tamanhos dos efeitos (f^2) e (q^2) e a relevância preditiva (Q^2). O f^2 é calculado da seguinte forma (Hair Jr. *et al.*, 2014):

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ incluído} - R^2 \text{ excluído}}{1 - R^2 \text{ incluído}}$$

Os valores Q^2 e q^2 estimados pelo procedimento *blindfolding* representam uma medida de quão bem o modelo de caminhos pode prever os valores inicialmente observados e o impacto relativo da relevância preditiva, respectivamente. A fórmula para o cálculo é:

$$q^2 = \frac{Q^2 \text{ incluído} - Q^2 \text{ excluído}}{1 - Q^2 \text{ incluído}}$$

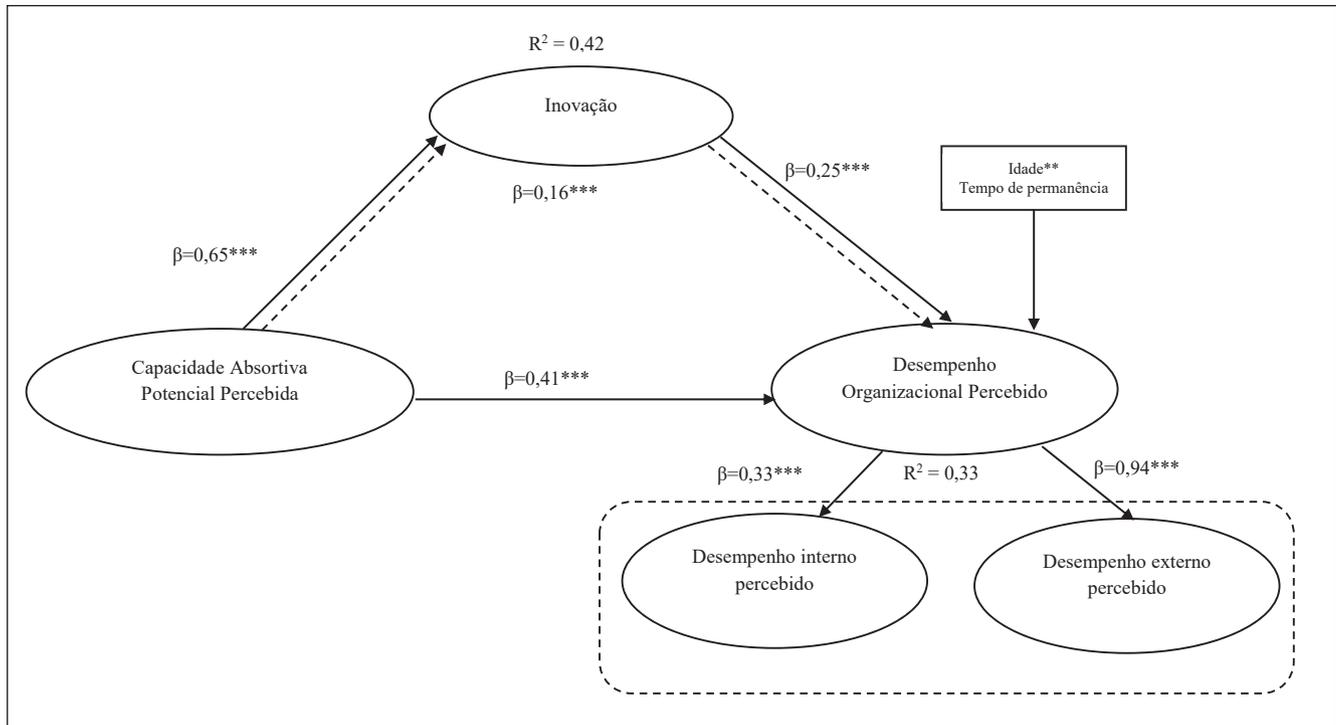


Figura 2. Resultado do Modelo Estrutural.
Figure 2. Results of the Structural Model.

Nota: (***) 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).

Na Tabela 3, apresenta-se os resultados para os índices f^2 e q^2 .

Os valores expressos na tabela 6 dizem que as variáveis possuem validade preditiva, tendo em vista que todos os números são maiores que 0. Portanto, o modelo se aproxima de que se espera dele em termos de qualidade de explicação das relações, ou seja, testa a acurácia do modelo ajustado, segundo Hair *et al.* (2014). Em relação à verificação do tamanho do efeito, que analisa o quanto cada variável contribui para o ajuste do modelo, percebe-se que o maior valor é o da Inovação (0,432), seguida por Capacidade Absortiva Potencial (0,311). Logo, a Inovação possui

Tabela 3. Índices f^2 e q^2 para os construtos analisados.
Table 3. f^2 and q^2 indexes for the analyzed constructs.

Variáveis	Q^2	f^2
CAP	0,311	0,311
DO	-	-
INOV	0,192	0,432

Fonte: dados da pesquisa (2017).

grande importância para o ajuste do modelo, enquanto a Capacidade Absortiva Potencial possui importância quase grande. São valores considerados bons. Os valores de Desempenho Organizacional não estão inseridos por se tratar de uma variável dependente.

Independentemente da 'Idade' e 'Tempo de permanência', 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 H_1 e H_2 . A Inovação Percebida oferece impacto positivo e direto sobre o Desempenho Organizacional Interno e Externo Percebido ($\beta = 0,25$), possibilitando o aceite da hipótese H_3 . 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), complementando, tem-se que o teste Sobel apresentou significância estatística para a mediação proposta, uma vez que o resultado apresentado foi de $p \leq 0,01$ para probabilidade unicaudal e de $p \leq 0,03$ para probabilidade bicaudal (Sobel, 1982). Portanto, aceita-se H_4 .

DISCUSSÃO

No que se refere a Capacidade Absortiva Potencial Percebida, foi visto como esse construto exerce influências positiva 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 e Levinthal, 1990; Zahra e George, 2002).

Os resultados do presente estudo corroboram com Oliveira e Balestrin (2015), que mostrou o sucesso da aplicação da capacidade absortiva em uma *triple helix* situada em um campus de uma IES gaúcha. A cooperação foi realizada entre o Governo federal, uma IES e uma multinacional.

Inicialmente, atenta-se que quando a IES tomou a decisão de desenvolver o projeto colaborativo com a multinacional, já contava com uma base de conhecimento científico-tecnológico (*Path dependence*), o que sugere a necessidade de um modelo que contribua com a absorção do conhecimento para a geração de inovação a partir de conhecimentos prévios acumulados pelos alunos. Outro aspecto percebido por Oliveira e Balestrin (2015), refere-se as iniciativas que visam incrementar essa dimensão da capacidade absortiva, por meio da criação de novos cursos e inclusão de disciplinas em cursos já existentes relacionados à nova tecnologia.

Na literatura consultada, muito se falou sobre os benefícios que as capacidades de absorção de conhecimento proporcionam às estruturas organizacionais. Inovação é tida como um dos atos criativos que 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 corporações (Camisón e Forés, 2010; Jansen *et al.*, 2005).

Na relação entre Capacidade Absortiva Potencial Percebida e Desempenho Organizacional Percebido, percebe-se o porquê da 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 e Levinthal, 1990; Szmítowski *et al.*, 2016). 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 e George, 2002).

Então, 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) 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. 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 e Filho, 2013).

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 Capacidade Absortiva Potencial Percebida trabalhada por meio das estruturas intelectuais individuais gera conhecimentos, que, por sua vez, podem interferir positivamente no alcance dos objetivos organizacionais de desempenho, caracterizando, dessa forma, o processo inovador (Camisón e Forés, 2010; Cohen e Levinthal, 1990; Darroch, 2005; Jansen *et al.*, 2005; Rieg e Filho, 2013; Szmítowski *et al.*, 2015; Zahra e 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 (Oliveira e Balestrin, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados encontrados neste estudo ratificam as evidências do trabalho de (Oliveira e Balestrin, 2015), preconizados por Cohen e Levinthal (1989, 1990) e Zahra e George (2002) em que apontam para a inovação como um fator dependente da trajetória de aprendizado da organização.

O presente estudo buscou solucionar o problema de qual o impacto da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação Percebida e no Desempenho Organizacional Percebido tendo como foco de análise as percepções dos alunos de Administração acerca da universidade. 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 que foi o de analisar o impacto da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação Percebida e no Desempenho Organizacional Percebido tendo como foco de análise as percepções dos alunos de Administração acerca da universidade, que foi cumprido pelo êxito da execução das ações 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 Accountment For* (VAF) (Hair *et al.*, 2012, 2014).

Como contribuições do 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 e Balestrin, 2015; Versiane *et al.*, 2010). Outra contribuição é a validação de uma escala de medida para Desempenho Organizacional para Instituições de Ensino Superior (Darroch, 2005).

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.

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

- (a) estudar 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 amostras maiores.

Finalizando, tem-se 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. Novos conhecimentos fazem com que as organizações se renovem e sigam as tendências. Sendo assim, a Inovação acontece pelo acolhimento a novos conhecimentos e o uso de práticas e instrumentos que elevam o aprendizado potencial (Cohen e Levinthal, 1990; Rieg e Filho, 2013).

REFERÊNCIAS

- ANDREEVA, T.; KIANTO, A. 2011. Knowledge processes, knowledge-intensity and innovation: a moderated mediation analysis. *Journal of Knowledge Management*, 15(6):1016-1034. <https://doi.org/10.1108/13673271111179343>
- ARGENTI, P.A. 2014. *Comunicação empresarial*. 6ª ed., Rio de Janeiro, Elsevier, 327 p.
- BATISTA, M.A.; PAULA, M.F.F.; OLIVEIRA, M.I.A.; ALMEIDA, E.E. 2013. Avaliação institucional no ensino superior: construção de escalas para discentes e docentes. *Avaliação*, 18(1):201-218. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772013000100011>
- CAMISÓN, C.; FORÉS, B. 2010. Knowledge absorptive capacity: new insights for its conceptualization and measurement. *Journal of Business Research*, 63(7):707-715. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.04.022>
- CHENHALL, R.H.; LANGFIELD-SMITH, K. 2007. Multiple perspectives of performance measures. *European Management Journal*, 25(4):266-282. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.06.001>
- COHEN, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2ª ed., New York, Psychology Press, 490 p.
- COHEN, W.M.; LEVINHAL, D.A. 1990. Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quality*, 35(1):128-152. <https://doi.org/10.2307/2393553>
- COSTA, E. A. 2007. *Gestão Estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos*. 2ª ed., São Paulo, Saraiva, 424 p.
- COSTA NETO, P.L.O. 2002. *Estatística*. 3ª ed., São Paulo, Blucher, 280 p.
- DARROCH, J. 2005. Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3):101-115. <https://doi.org/10.1108/13673270510602809>
- DÁVILA, G.A. 2016. *Relações entre práticas de gestão do conhecimento, capacidade absorptiva e desempenho: evidências do sul do Brasil*. Florianópolis, SC. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/172550>. Acesso em: 16/03/2017.
- CORRAR, J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. 2009. (coords.). *Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia*. 1ª ed., São Paulo, Atlas, 568 p.
- DRUCKER, P.F. 2016. *Inovação e Espírito Empreendedor: (entrepreneurship): práticas e princípios*. São Paulo, Cengage Learning, 378 p.
- DUTRA, A. 2003. *Metodologia para avaliar e aperfeiçoar o desempenho organizacional: incorporando a dimensão integrativa à MCDA construtivista-sistêmico-sinérgica*. Florianópolis, SC. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, 320 p.
- EVANS, N.; BOSUA, R. 2014. Knowledge Absorption in Organisations – Development of a Conceptual Process Model. *In: European*

- Conference on Knowledge Management, Santarém, 2014. *Anais...* Santarém, PT, 1:321-329.
- FERRARESI, A.A.; SANTOS, S.A.; FREGA, J.R.; QUANDT, C.O. 2014. 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*, 15(2):199-231. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712014000200008>
- FIGUEIREDO, P.N. 2011. The Role of Dual Embeddedness in the Innovative Performance of MNE Subsidiaries: Evidence from Brazil. *Journal of Management Studies*, 48(2):417-440.
- FIGUEIREDO, P.N.; ANDRADE, R.F.; BRITO, K.N. 2010. Aprendizagem tecnológica e acumulação de capacidades de inovação: evidências de contract manufacturers no Brasil. *Revista de Administração*, 45(2):156-171. [https://doi.org/10.1016/S0080-2107\(16\)30535-0](https://doi.org/10.1016/S0080-2107(16)30535-0)
- FORNELL, C.; LARCKER, D.F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1):39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- GEBAUER, H.; WORCH, H.; TRUFFER, B. 2011. Absorptive capacity, learning process and combinative capabilities as determinants of strategic innovation. *European Management Journal*, 30(1):57-73. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.10.004>
- GIL, A.C. 2010. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5ª ed. São Paulo, Atlas, 175 p.
- GONÇALVES, R.B.; VIEIRA, G.B.B.; STALLIVIERI, L. 2016. 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*, 9(3):89-107. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2016v9n3p89>
- GRANT, R. 1996. Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17:109-122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- GUJARATI, D.N. 2000. *Econometria Básica*. 3ª ed., São Paulo, Pearson Makron Books, 844 p.
- HAIR, J.J.F.; BLACK, W.C.; BABIN, B.J.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. 2009. *Análise multivariada de dados*. 6ª ed., Porto Alegre, Bookman, 688 p.
- HAIR, J.F.; HULT, T.M.; RINGLE, C.M.; SARSTEDT, M. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles, SAGE, 390 p.
- HAIR, J.F.; SARSTEDT, M.; RINGLE, C.M.; MENA, J.A. 2012. An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3):414-433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- HENSELER, J.; RINGLE, C.M.; SINKOVICS, R.R. 2009. The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20:277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- JANSEN, J.J.P. et al. 2005. Managing potential and realized absorptive capacity: How do organizational antecedents matter? *Academy of Management Learning*, 48(6):999-1015. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.19573106>
- KIANTO, A.; ANDREEVA, T. 2014. Knowledge management practices and results in service-oriented versus product-oriented companies. *Knowledge and Process Management*, 21(4):221-230. <https://doi.org/10.1002/kpm.1443>
- KOTLER, P. 2003. *Marketing de A a Z: 80 conceitos que todo profissional precisa saber*. Rio de Janeiro, Elsevier, 251 p.
- LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. 2009. *Metodologia Científica*. 5ª ed. São Paulo, Atlas, 310 p.
- LIM, K. 2009. The many faces of absorptive capacity: spillovers of copper interconnect technology for semiconductor chips. *Industrial and Corporate Change*, 18(6):1249-1284. <https://doi.org/10.1093/icc/dtp044>
- MAÑAS, A.V. 1999. *Administração de Sistemas de Informação*. São Paulo, Érica, 282 p.
- MALHOTRA, N. 2012. *Pesquisa de Marketing*. 3ª ed., Porto Alegre, Bookman, 720 p.
- MORÉ, R.P.O.; VARGAS, S.M.L.; CEMBRANEL, P. 2012. Capacidade absorptiva no contexto da inovação: um estudo bibliométrico. *Revista de Gestão do Unilasalle*, 3(1):113-126.
- NASCIMENTO, S.; BORTOLUZZI, S.C.; DUTRA, A.; ENSSLIN, S.R. 2011. 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*, 46(4):373-391. <https://doi.org/10.5700/rausp1018>
- NASCIMENTO, J.C.H.B.; MACEDO, M.A.S. 2016. Modelagem de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais: um Exemplo da Aplicação do SmartPLS® em Pesquisas em Contabilidade. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 10(3):289-313. <https://doi.org/10.17524/repec.v10i3.1376>
- NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. 1997. *Criação de Conhecimento na Empresa*. Rio de Janeiro, Elsevier, 358 p.
- O'BRIEN, J.A. 2013. *Administração de sistemas de informação*. 15ª ed., Porto Alegre, AMGH, 590 p.
- OLIVEIRA, S.R.; BALESTRIN, A. 2015. Cooperação universidade-empresa: um estudo do projeto Unisinos – HT Micron para o desenvolvimento de capacidade absorptiva na área de semicondutores. *Gestão & Produção*, 25(3):595-609. <https://doi.org/10.1590/0104-530x1018-13>
- PUNNIYAMOORTHY, M.; MURALI, R. 2008. Balanced score for the balanced scorecard: a benchmarking tool. *Benchmarking: An International Journal*, 15(4):420-443.
- PENROSE, E. 1959. *The theory of the growth of the firm*. New York, Oxford University Press, 272 p. Disponível em: <https://organizationsandmarkets.files.wordpress.com/2009/10/kor.pdf>. Acesso em: 25/03/2017.
- PETRI, S.M. 2005. *Modelo para apoiar a avaliação das abordagens de gestão de desempenho e sugerir aperfeiçoamentos: sob a ótica construtivista*. Florianópolis, SC. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina, 236 p.
- QUISHIDA, A. 2017. *Gestão estratégica de pessoas e capacidade de inovação no setor industrial*. São Paulo, SP. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 171 p. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-17092015-100724/pt-br.php>. Acesso em: 10/04/2017.
- RIEG, D.L.; FILHO, A.G. 2013. Esforço tecnológico e desempenho inovador das empresas do setor médico-hospitalar localizadas em São Carlos, SP. *Gestão & produção*, 10(3):203-310.
- RINGLE, C.M. 2014. Modelagem de equações estruturais com utilização

- do SMARTPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2):54-71.
- SOBEL, M.E. 1982. Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13:290-312. <https://doi.org/10.2307/270723>
- SZMITOWSKI, A.M.; SOUZA, Y.S. 2016. Capacidade de assimilação de conhecimentos e tecnologias no setor primário: estudo de casos em grandes propriedades rurais produtoras de soja. *Organizações Rurais Et Agroindustriais*, 18(2):171-185.
- VASCONCELOS, F.C.; CYRINO, Á.B. 2000. Vantagem Competitiva: os modelos teóricos atuais e a convergência entre estratégia e teoria organizacional. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 40(4):20-37.
- VEGA-JURADO, J.; GUTIÉRREZ-GRACIA, A.; FERNÁNDEZ-DE-LUCIO, I. 2008. Analyzing the determinants of firm's absorptive capacity: beyond R&D. *R&D Management*, 38(4):392-405. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2008.00525.x>
- VERSIANI, Â.F.; CRUZ, M.A.; CASTRO, FERREIRA, J.M.; TAVARES, M.A.; GUIMARÃES, L.O. 2010. Mensuração da capacidade absorptiva: até que ponto a literatura avançou? In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ENANPAD, Rio de Janeiro, 2010. *Anais...* p. 1-17.
- ZAHRA, S.A.; GEORGE, G. 2002. Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension. *Academy of Management Review*, 27(2):707-715. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.6587995>
- ZHANG, Y.; SHAW, J.D. 2012. From the Editors Publishing in AMJ—Part 5: Crafting The Methods And Results. *Academy of Management Journal*, 55(1):8-12. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.4001>

Submitted on December 17, 2017

Accepted on August 10, 2018