



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

DESEMPENHO ORGANIZACIONAL DE UMA IES PÚBLICA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA PERSPECTIVA DA CAPACIDADE ABSORTIVA E DA INOVAÇÃO

JOSÉ RIBAMAR MARQUES DE CARVALHO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG)

WILLIAM VITOR TRIGUEIRO AMORIM

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG)

ENYEDJA KERLLY MARTINS DE ARAÚJO CARVALHO

FACULDADE SÃO FRANCISCO DA PARAÍBA (FASP)

DESEMPENHO ORGANIZACIONAL DE UMA IES PÚBLICA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA PERSPECTIVA DA CAPACIDADE ABSORTIVA E DA INOVAÇÃO

1 INTRODUÇÃO

Os estudiosos pioneiros da Capacidade Absortiva (*absorptive capacity* [ACAP]) ou simplesmente CA foram Cohen e Levinthal (1989, 1990). Propuseram que a CA se trata de uma parte importante da capacidade de uma empresa, instituição ou entidade em criar novos conhecimentos. A capacidade absortiva foi definida inicialmente como a habilidade que uma organização tem de identificar conhecimento técnico e científico, disponível no ambiente externo no qual está inserida, internalizar e assimilar este conhecimento, para aplicá-lo visando aprimorar seus produtos e serviços (Cohen & Levinthal, 1990).

Esse processo da capacidade absortiva tem o objetivo de utilizar o novo conhecimento, e consequentemente trazer retorno financeiro e/ou social à organização (Fávero *et al.* 2020). A capacidade de uma organização para inovar é reconhecida como o principal fator de sua sobrevivência e de seu sucesso, uma vez que proporciona valor adicional ao produto e ao cliente. Ao mesmo tempo, a competição, as incertezas econômicas e as novas tecnologias são as principais propulsoras da inovação, juntamente com a busca de desempenho superior (Cassol *et al.*, 2016; Valladares, Brito & Vasconcellos, 2012).

A maioria dos estudos sobre capacidade absortiva eram desenvolvidos em indústrias (Cohen & Levinthal, 1990). Especificamente no meio acadêmico, Vega-Jurado, Gutiérrez- Gracia e Fernández-De-Lucio (2008) utilizaram um construto voltado para o meio acadêmico, a capacidade de absorção 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. No estudo Vega-Jurado, Gutiérrez-Gracia e Fernández-De- Lucio (2008) deixam claro a necessidade das IES buscarem soluções adequadas para a capacidade absortiva, que envolvem a aquisição, assimilação, criação e compartilhamento, condição necessária para o sucesso e desempenho superior das IES.

A ideia de Capacidade Absortiva é conceituada como a maneira que a instituição adequa e reconhece o montante de novos conhecimentos e em seguida adota em suas atividades com a intenção de motivar outras transações. Alega-se que a instituição necessita do acúmulo de conhecimento para obter o aumento de sua capacidade de propor-se sobre seu corrente aprendizado, isto é, o saber é cumulativo e o dinamismo de aprendizagem é superior quando a ferramenta de estudo tem relação com o que já se conhece conforme argumentam Cohen e Levinthal (1990), Zahra e George (2002), Jansen, Van Den Bosch e Volberda (2005). De acordo com Zahra e George (2002) e Cohen e Levinthal (1990) a Capacidade Absortiva Potencial Percebida é um instrumento que dá respaldo a Inovação Potencial Percebida, por o auxílio que a acumulação de conhecimento venha produzir referente as práticas criativas.

Nesse sentido, entende-se que estudos que identifiquem práticas de absorção do conhecimento nas IES são de extrema relevância para suprir um pouco da 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 discentes através de atividades de transparência de gestão e de atividades promotoras de desenvolvimento de novas políticas de aprendizado conforme argumentam Oliveira e Balestrin (2015), Oliveira *et al.* (2018).

Acrescente-se ainda o argumento defendido por Chauvet (2014) e Ciotti e Favretto (2017) quando apontam a necessidade de realização de estudos para identificar práticas de absorção e gestão do conhecimento nas IES, que proporcionem a aquisição, criação e compartilhamento deste, auxiliando no sucesso e desempenho da instituição se configuram como aspectos de extrema relevância para responder esse *gap* teórico e empírico.

Face ao exposto, o presente artigo se propõe a responder ao seguinte questionamento:

Qual a percepção dos discentes de Administração e Ciências Contábeis acerca do Desempenho Organizacional Percebido a partir da perspectiva da Capacidade Absortiva e da Inovação no âmbito da UFCG?

Para tanto, objetiva identificar a percepção dos discentes de Administração e Ciências Contábeis acerca do Desempenho Organizacional Percebido a partir da perspectiva da Capacidade Absortiva e da Inovação no âmbito da UFCG.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Capacidade Absortiva (*Absorptive Capacity*)

O estudo de Capacidade Absortiva é importante na medida em que as pesquisas vão descobrindo sua potencialidade em explicar o desempenho inovativo organizacional. Os avanços dispostos na literatura versam sobre duas vertentes básicas de acordo com Filenga (2015), a primeira sob a vertente de Cohen e Levinthal (1990) e a outra de Zahra e George (2002). Em ambos os casos, não parece haver dúvidas quanto potencial de aplicação desse campo de conhecimento na gestão da informação e, principalmente, sobre o potencial de obtenção de resultados organizacionais. No entanto, nota-se uma dicotomia acerca do entendimento do constructo. Nessa divisão, a característica principal está em se considerar Capacidade Absortiva como sendo o potencial de gestão de um estoque de conhecimento ou como capacidade de processar informações de forma dinâmica para gerar esse estoque (Filenga, 2015).

Ainda de acordo com Zahra e George (2002) e Cohen e Levinthal (1990) mais uma comprovação que ressalta o embate da Capacidade Absortiva Potencial Percebida na Inovação está na utilização do conhecimento próprio dos participantes de uma instituição. O grau de conhecimento dos funcionários contribui para arquitetar uma forma mais explanada de coleta de informações para a instituição. Desta forma, contribui para a criação de novas concepções, considerando que os funcionários são doutrinados para o constante aprendizado. Em vista disso, a Capacidade Absortiva Potencial através do investimento na habilitação dos indivíduos pode afetar a atuação inovadora das instituições. A capacidade de manusear informações modifica o caráter organizacional em um objeto inovador, induzindo-a a aturar operações de variáveis do macroambiente (Cohen & Levinthal, 1990).

Para Puffal, Puffal & Souza (2019) a capacidade absorptiva pode ser considerada uma habilidade das organizações que desenvolvem inovações, desde que o conhecimento adquirido seja assimilado, transformado e explorado, contribuindo para a vantagem competitiva.

Zahra e George (2002) definem capacidade absorptiva como um conjunto de rotinas e processos organizacionais pelos quais as organizações adquirem, assimilam, transformam e aplicam o conhecimento para produzir uma capacidade organizacional dinâmica. Pode-se afirmar que a aquisição está relacionada a busca do conhecimento, ou seja, o que é feito para constatar e adquirir o conhecimento apreciado para o desempenho organizacional que é gerado externamente. Já a assimilação diz respeito “às rotinas e processos da organização que a permitem analisar, processar, interpretar e entender a informação obtida em fontes externas (Zahra & George, 2002).

O atual conhecimento adquirido e assimilado é unido e acordado ao conhecimento efetivo na organização, na dimensão de transformação. Isso ocorre pela adição ou exclusão de conhecimento ou simplesmente pela interpretação do mesmo conhecimento de uma forma diferente (Zahra & George, 2002).

Nesse sentido, observa-se que para uma organização estar em igualdade com o mercado competitivo é necessário que ela desenvolva a capacidade absorptiva tendo em vista suas necessidades e objetivos, não deixando de analisar as competências externas e internas tornando-se assim uma organização capaz de agregar valor. Como se nota, a capacidade absorptiva tem a função de captar o conhecimento tanto interno quanto externo da organização e transformar o mesmo proporcionando o desenvolvimento de inovações, ou seja, a criação de novos produtos e

serviços que satisfaçam os clientes e seja capaz de construir diferencial competitivo (Cassol *et al.*, 2016).

No âmbito de uma instituição de ensino superior esses conceitos e argumentos também se aplicam já que a atividade de inovação de uma instituição de ensino superior nasce por meio da maneira como estas absorvem o conhecimento no ambiente externo e o internalizam em seu contexto interno, provocando mudanças nas rotinas e cultura, contribuindo, assim, para a atividade de inovar, seja em ensino, pesquisa ou extensão, conforme defendem Jacomossi e Feldmann (2020).

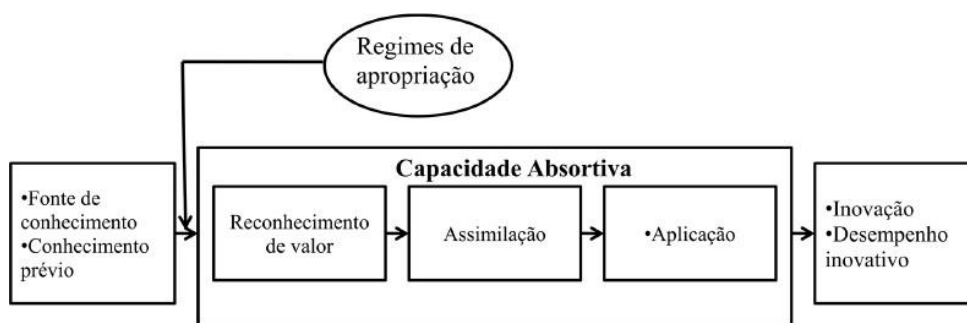
2.2 Modelos para avaliar a Capacidade Absortiva

A CA vem conseguindo um certo grau de integração no que se refere aos conceitos de um quadro teórico suscetível de investigação. A seguir são apresentados os modelos de Cohen e Levinthal (1990) de três dimensões, Zahra e George (2002) com quatro dimensões, por serem os trabalhos mais importantes que propuseram constructos que são citados na maioria dos trabalhos dessa temática. Em seguida é apresentado o trabalho de Oliveira *et al.* (2018) que aborda as questões relacionadas a um modelo que foi aplicado em uma instituição de ensino superior e que foi adaptado para essa pesquisa.

2.2.1 Modelo de Cohen e Levinthal (1990)

Os primeiros autores a apresentarem o conceito de ACAP foram Cohen e Levinthal (1990), como sendo a capacidade que as organizações têm de identificar, assimilar e explorar conhecimentos que são transformados em informações úteis para elas. Por conseguinte, os autores a definem como a capacidade que as organizações têm de capturar informação vinda de fontes externas para transformá-las em nova fonte de conhecimento com fins específicos e estratégia de inovação para o ambiente. Eles propõem um modelo apresentado em três dimensões, em que cada etapa é estruturada de forma subsequente, de modo que a etapa anterior estabeleça condições para o desenvolvimento da etapa seguinte, como se pode visualizar na Figura 1.

Figura 1 – Capacidade Absortiva de acordo com Cohen e Levinthal



Fonte: Cohen e Levinthal (1990).

Para a capacidade de absorver uma nova informação depende do nível de conhecimento previamente relacionado, que diz respeito às habilidades básicas e experiências de aprendizado. Para que exista a absorção de conhecimento, faz-se necessário reconhecer a nova informação como relevante. Assim, quanto mais diverso o background da organizacional, mais robusta a base da absorção e a contribuição para inovar e obter melhor desempenho (Cohen & Levinthal, 1990; Engelman *et al.* 2016). O conhecimento prévio inclui as atividades de pesquisa e desenvolvimento (P&D), o capital humano e capacidades individuais, a estrutura organizacional e práticas administrativas, bem como os tipos de interações e cooperações com parceiros externos (Engelman *et al.* 2016).

2.2.2 Modelo de Zahra e George (2002)

Novas abordagens surgiram após o modelo de Cohen e Levinthal (1990) na tentativa de melhorar os estudos acerca desse assunto. Um deles foi o estudo proposto por Zahra e George (2002) que define a CA como construto multidimensional formado por conjunto de rotinas e processos organizacionais em que as organizações transformam e aplicam o conhecimento para produzir uma capacidade organizacional dinâmica. Para Filenga (2015), essa nova proposta apresentada por Zahra e George (2002) não se trata somente de alterações periféricas da quantidade interna das dimensões do constructo, mas de uma revisão conceitual que afeta de forma direta as organizações, que precisam de informações gerenciais que possam ser revertidas em um desempenho inovativo. Nesse contexto, a CA é apresentada em quatro dimensões, que permitem às organizações desenvolverem conhecimento para obtenção de capacidades organizacionais, que são a base para uma vantagem competitiva.

De acordo com esse autor as três dimensões propostas por Cohen e Levinthal (1990) passam a ser quatro com a inclusão da dimensão Transformação. Além disso, essas quatro dimensões foram separadas em dois grupos distintos, chamados de Capacidade Absortiva Potencial e Capacidade Absortiva Realizada. Tais focos conferem ao conceito de Capacidade Absortiva uma redefinição conceitual visto que se configura como sendo um conjunto de rotinas e processos organizacionais pelos quais a empresa adquire, assimila, transforma e explora o conhecimento para produzir capacidade organizacional dinâmica (Filenga, 2015), conforme retrata a figura 2.

Figura 2 – Capacidade Absortiva de Modelo de Zahra e George



Fonte: Zahra e George (2002).

Tomando como referência o modelo conceitual da Figura 2, proposto por Zahra e George (2002), pode-se observar duas dimensões: capacidade absorptiva potencial (*potential absorptive capacity* [PACAP]) e capacidade absorptiva realizada (*realized absorptive capacity* [RACAP]). De acordo com Cruz (2011), essas dimensões da CA são divididas pelos componentes de aquisição, assimilação, transformação e exploração, o que vai ao encontro do modelo Flatten *et al.* (2011), que apresenta quatro subdivisões da CA, que permitem às organizações desenvolverem tecnologias que viabilizem novos produtos e processos com base no novo conhecimento, como também proporciona tornar capacidades intangíveis em vantagem competitiva. O quadro 1 evidencia as dimensões e os componentes do modelo de Zahra e George (2002).

Quadro 1 – Dimensões da Capacidade Absortiva

Dimensão	Componentes	Definição
Capacidade absorptiva potencial (PACAP)	Aquisição	É a habilidade da empresa de localizar, identificar, valorizar e adquirir conhecimento externo.
	Assimilação	São os processos e rotinas que permitem que a nova informação ou conhecimento adquirido seja analisado, processado, interpretado, entendido, internalizado e classificado.
Capacidade absorptiva realizada (RACAP)	Transformação	Refere-se ao refinamento do conhecimento externamente adquirido para adequá-lo às rotinas internas, de modo a facilitar a transferência e a combinação de conhecimento prévio com o novo conhecimento adquirido ou assimilado.
	Aplicação	Rotinas e processos que criam novas operações, conhecimentos, competências, bens e produtos.

Fonte: Adaptado de Holanda *et al.* (2019).

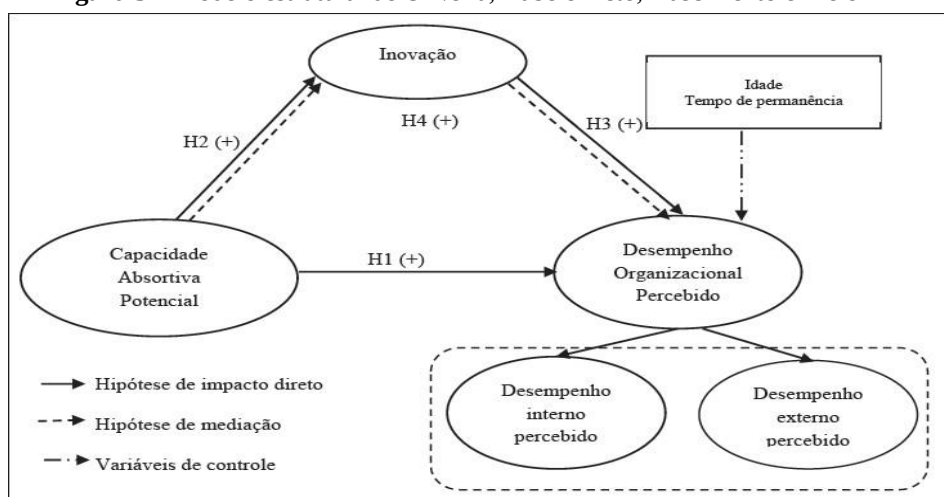
Filenga (2015) entende que a diferenciação destes dois modelos além de implicar em um entendimento diverso sobre o que consiste a Capacidade Absortiva, resulta em duas vertentes de análises ao longo das pesquisas posteriores, advindas destas constatações. As pesquisas que investigam o tema a partir deste constructo ora apontam para o trabalho seminal, ora para a nova conotação. Os desdobramentos de cada uma dessas interpretações, de modo geral, reforçam cada um ao seu modo, os conceitos em que se baseiam, mas não anulam a outra.

Naturalmente que outros modelos foram desenvolvidos e adaptados para os mais variados contextos organizacionais possíveis e que não são objeto desse trabalho. Porém, apresenta-se a seguir o trabalho de Oliveira *et al.* (2018) que serviu de base para essa pesquisa em razão do fato que aborda o contexto de instituições de ensino superior.

2.2.3 **Modelo de Oliveira, Rabêlo Neto, Nascimento e Melo (2018)**

O modelo de Oliveira *et al.* (2018) propõe um *framework* com integração dos constructos analisados, testando a eventual função mediadora da Inovação Percebida na relação entre a Capacidade Absortiva Potencial Percebida e o Desempenho Organizacional Percebido. Como contribuições oferecidas por esse estudo, tem-se a sugestão desse *framework* integrando os construtos analisados, buscando a Inovação Percebida como variável mediadora da relação entre a Capacidade Absortiva Potencial e o Desempenho Organizacional.

Os autores testaram o modelo em uma IES no intuito de identificar práticas de absorção do conhecimento nas IES por entenderem que existe uma lacuna teórica no âmbito das políticas de aprendizado.

Figura 3 – Modelo estrutural de Oliveira, Rabêlo Neto, Nascimento e Melo

Fonte: Oliveira *et al.* (2018).

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.

Face ao exposto e considerando a peculiaridade do construto com o escopo desse estudo (IES – UFCG), optou-se por adotar esse modelo no intuito de verificar sua aplicabilidade ao contexto dos cursos de Administração e Ciências Contábeis.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atingir o objetivo deste estudo, foi utilizada uma abordagem quantitativa, de caráter exploratório-descritiva, utilizando-se da técnica de *survey*.

A escolha pela temática e objeto de estudo se deu pelo interesse dos pesquisadores em compreender como os discentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis (UACC) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) percebem o Desempenho Organizacional a partir da perspectiva da Capacidade Absortiva e da Inovação.

A definição do universo da pesquisa inicialmente se deu a partir da identificação do total de alunos matriculados no semestre de 2019.2 nos respectivos cursos, do Campus de Sousa, PB. A amostragem adotada foi do tipo por conveniência, na qual os discentes foram convidados a responder ao questionário de pesquisa, após visita a cada uma das salas de aula com devida autorização do docente e discente. Foi explicado o objetivo de pesquisa e apresentado do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no qual o discente demonstrava seu interesse em participar da pesquisa.

De um total de 362 alunos (172 no curso de Administração e 190 no curso de Ciências Contábeis), obteve-se uma amostra de 223 respostas, correspondendo a 61,60% do total de participantes da pesquisa. Para a coleta dos dados foi adaptado o modelo de Oliveira *et al.* (2018) que estudou esses três construtos em uma Universidade Federal da região Nordeste. O instrumento foi estruturado em quatro etapas: a primeira composta pelo perfil do respondente; a segunda pelas características da Capacidade Absortiva, da Inovação e do Desempenho Organizacional. A **Escala de Capacidade Absortiva** foi composta por 5 **variáveis** definida como o ato de adquirir e entender novos conhecimentos organizacionais. A **Escala de Inovação** formada por 6 variáveis que funciona como 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 organizacional com os eventuais retornos positivos que esses instrumentos possam proporcionar. Já a **Escala de Desempenho Organizacional** foi composta por 7 variáveis que busca avaliar o desempenho da instituição de ensino superior em relação à outras IES.

O questionário foi aplicado durante os meses de setembro a novembro de 2019 e foi estruturado por um grupo de caracterização dos respondentes e outro pelas variáveis do construto. Para o construto foi utilizada uma escala de *Likert* de 1 a 5 pontos, sendo que 1 correspondeu 1 = discordar totalmente, 2 = discordo parcialmente, 3 = nem concordo, nem discordo e 5 = concordo totalmente.

Para análise dos dados obtidos, inicialmente se efetuou uma análise descritiva dos dados referente as perguntas de caracterização, para as assertivas do construto fez-se o uso da análise fatorial (AF) considerando as 18 variáveis. Foi aplicado o teste Alfa de Cronbach para verificar a consistência interna do questionário, conforme dugestão de Hair *et al.* (2009). Os softwares

utilizaram foram o SPSS e do Microsoft Excel para a tabulação e formatação das tabelas.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização dos Participantes da Pesquisa

Os participantes do estudo, no período de coleta de dados, 60,09% (134) são do gênero masculino e 38,91% (89) do feminino. A maioria (78,48%) 175 respondentes tinha idade até 25 anos, 15, 70% (35) entre 26 e 35 anos e apenas 5,83% (13) com idade acima de 35 anos. No total, 40,5% (34) eram mulheres e 59,6% (50), homens. No que diz respeito ao curso, 43,05% (96) estão cursando a graduação em Administração e 56,95% (127) Ciências Contábeis. No tocante ao período que estavam cursando a maioria das respostas foi dos discentes do 2º período 33,63 (75) e do 4º 26,46% (59), conforme retrata a tabela 1.

Tabela 1 – Período que está cursando		
	Frequência	%
1º	1	0,45
2º	75	33,63
4º	59	26,46
5º	24	10,76
6º	15	6,73
7º	24	10,76
8º	18	8,07
9º	7	3,14
Total	223	100

Fonte: Dados da pesquisa

A maioria dos participantes residem na cidade de Sousa, PB 68,16% (152), seguido de Pombal 6,73% (15 participantes), Cajazeiras 4,93% (11) e Aparecida 3,59% (8 participantes). Essa realidade se retrata dessa forma em razão do fato de que Sousa, PB, local no qual os cursos funcionam é uma cidade que aporta essas cidades circunvizinhas e conseqüentemente muitos discentes cursam Administração e Ciências Contábeis (tabela 2).

Tabela 2 – Cidade que reside		
Cidade	Frequência	%
Aparecida	8	3,59
Aurora	1	0,45
Cajazeiras	11	4,93
Catolé do Rocha	4	1,79
Jericó	4	1,79
Lastro	3	1,35
Marizópolis	5	2,24
Mato Grosso	1	0,45
Nazarezinho	2	0,90
Patos	1	0,45
Paulista	1	0,45
Pombal	15	6,73
Santa Cruz	3	1,35
São Francisco	4	1,79

São José da Lagoa Tapada	1	0,45
São José de Piranhas	2	0,90
Sousa	152	68,16
Vieirópolis	5	2,24
Total	223	100

Fonte: Dados da pesquisa

Os discentes foram questionados acerca do desempenho da UFCG em relação às outras instituições de ensino superior (tabela 3). A maioria 56,95% (127) considera na média, seguido de 30,94% (69) acima da média. Como se observa a maioria das opiniões sinalizam para uma situação em que a instituição está em um patamar que aponta uma situação de um conforto em relação a outras IES. Esse tipo de percepção é importante em razão do fato de que o desempenho organizacional se configurar como uma possibilidade da gestão em estabelecer metas e estratégias para o sucesso, executar atividades tomando decisões que reflitam nos resultados, monitorar os resultados e apontar melhorias a serem realizadas, conforme sugerem Araújo *et al.* (2019).

Tabela 3 – Como os discentes classificam o desempenho da IES (UFCG) em relação às outras IES

	Frequência	%
Acima da média	69	30,94
Na média	127	56,95
Abaixo da média	12	5,38
Não sei informar	15	6,73
Total	223	100

A seguir são apresentados os resultados obtidos com a aplicação da Análise Fatorial (AF) para agrupar as variáveis estudadas. No caso do estudo obteve-se o retorno de 223 respostas. Inicialmente, como maneira de verificar a adequabilidade dos dados para a aplicação da AF, procurou-se identificar a consistência interna das três escalas: **Escala de Capacidade Absortiva Percebida (5 variáveis)**, **Escala de Inovação Percebida (6 variáveis)** e **Escala de Desempenho Organizacional (7 variáveis)** – 18 variáveis (ver questionário) – por meio do Coeficiente *Alpha de Cronbach*. Esse modelo mede a consistência interna baseada na correlação média entre as variáveis, sendo considerado o método mais comum para análise da confiabilidade dos dados, cuja idéia principal é que os valores individuais devam medir o mesmo constructo e serem inter-correlacionados (Hair *et al.*, 2009).

Segundo Hair *et al.* (2007) para que variável (no caso do estudo dimensão) seja devidamente mensurada por duas ou mais perguntas, é necessário que o *Alfa de Cronbach* (α) seja superior a 0,70, ou seja o valor assumido pelo *Alfa* deve estar entre 0 e 1, e quanto mais próximo de 1 estiver seu valor, maior a fidedignidade das dimensões do constructo. Assim, com a utilização do *software* SPSS procedeu-se com o teste e se obteve o coeficiente padronizado do teste aceitável para a dimensão Capacidade Absortiva Percebida $\alpha = 0,735$, Inovação Percebida $\alpha = 0,816$ e Desempenho Organizacional Percebido $\alpha = 0,833$. Combinando todas as três dimensões o $\alpha = 0,88$, denotando que as variáveis apresentam boa consistência interna e portanto são satisfatórias para o estudo (tabela 4).

Tabela 4 – Aplicação do Alfa de Cronbach

Estatística de Confiabilidade		
Dimensão	Alfa de Cronbach	Nº de questões
Capacidade Absortiva Percebida	0,735	6
Inovação Percebida	0,816	5
Desempenho Organizacional Percebido	0,833	7
3 dimensões	0,888	18

Fonte: Pesquisa de campo, 2020.

Em seguida foram executados dois testes estatísticos para verificar a adequabilidade dos dados ao método de AF: o primeiro foi o *Kaiser-Meyer-Olkin* – KMO ou *Measure of Sampling Adequacy* – MSA, que no entendimento de Hair *et al* (2007) é um teste que permite avaliar quão adequada é a aplicação da AF, observando-se os valores entre 0,5 e 1,0 para a matriz ou para uma variável individual que possam indicar tal adequação.

O segundo o teste aplicado foi o de Esfericidade de *Bartlett*, que segundo Rorigues e Paulo (2007), quanto mais próximo de zero (0,000) for o nível de significância (*Sig.*) do teste, maior será a adequação da AF para um conjunto de dados, e caso o valor do significância ultrapasse 0,05, inviabiliza a sua aplicação.

No primeiro teste, obteve-se um KMO de 0,88, o que se traduz em um ajuste razoável ($>0,60$) (Hair *et al.* 2007). O *Sig.* (Teste de Significância) também demonstra a adequação da técnica visto que deu inferior ao limite aceitável 0,05. Conforme apresentado na tabela 5.

Tabela 5 – *KMO and Bartlett's Test*

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		0,88
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	1452,30
	<i>df</i>	153
<i>Sig.</i>		0,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

A escolha do número de fatores é um ponto fundamental na execução da AF, para condensar todas as variáveis em menor número de dados (fatores), visando facilitar as observações, adotou-se 3 fatores com o intuito de elucidar os dados, com base no resultado apresentado pelo critério do gráfico de *Scree Plot* (gráfico 1).

Esse gráfico tem como escopo ajudar o pesquisador a definir a quantidade de fatores que vão compor a análise. Bezerra (2007, p. 86) comenta que a “[...] definição dos fatores segue o raciocínio de que grande parcela da variância será explicada pelos primeiros fatores e que entre eles haverá sempre uma diferença significativa. Quando essa diferença se torna pequena, este ponto determina o número de fatores a serem considerados”. Note que do quarto ponto em diante do gráfico (de cima para baixo), houve uma suavização do declive (curva), diminuindo a diferença entre os pontos. Neste caso, entende-se que, a partir do quarto ponto os fatores assumem um baixo poder de explicação em relação à variância total dos dados.

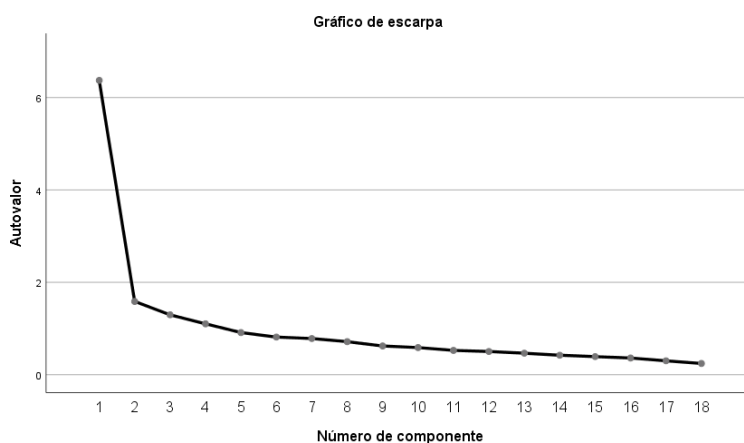


Gráfico 1 – *Scree Plot*

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Na concepção de Bezerra e Corrar (2006) uma análise que pode ser feita antes de serem realizados outros testes é o grau de explicação atingido pelos fatores que foram calculadas na AF. Desse modo, os três fatores apresentados na Tabela (matriz componente e variância total explicada), conseguem explicar 51,41% da variância total em relação aos dados originais, o que pode ser considerado como um bom valor, visto que se aproxima de 100%. Os valores mais altos de % variância indicam que um fator explica mais da variabilidade. Portanto, o pesquisador pode usar os valores % Var para determinar quais fatores são mais importantes (Hair *et al.* 2009).

A tabela 6 (matriz componente e variância total explicada) indica a composição de cada variável, com base nos três fatores identificados, com a rotação *Varimax*, que permite verificar qual dos fatores explica melhor cada um dos valores considerados.

Observe que 7 variáveis ficaram localizadas no fator 1, nomeada de **Desempenho Organizacional Percebido (*Perceived Organizational Performance*)** que conforme a percepção dos discentes participantes da pesquisa recebe das influências inovadoras positivas, o que se justifica pela utilização de informações para a aplicação prática em benefício da instituição. 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, é capaz de gerar desenvolvimento organizacional (Oliveira *et al.* 2018). Esse fator, considerado para esse estudo como o mais importante já que apresentou 19,35% de variância total explicada.

Talvez um dos dos motivos que sustentam esses achados estejam no fato de que o construto Desempenho Organizacional é recorrentemente utilizado em estudos organizacionais. A avaliação do desempenho atingido auxilia os gestores a desenvolver, estruturar e reinventar a utilidade de seus recursos (singularidade), uma vez que os desempenhos avaliados fornecem subsídios para a constante avaliação e melhoramento das ações (Costa, 2018). Ou ainda o fato de que organizações com melhor desempenho passado poderiam influenciar a adoção de investir mais em inovação do que organizações com pior desempenho e consequentemente mais condições de desenvolver estratégias alinhadas à CA.

Outra concepção é aquela apontada por Garrido *et al.* (2017) quando dissertam que o resultado positivo e significativo está de acordo com a ideia de um reforço mútuo existente entre inovação e desempenho. Desempenho passado é uma condição importante para que uma empresa permaneça inovativa. Isso pode significar investimentos novos ou maiores. Dessa forma, Capacidade inovativa é importante para obter vantagem competitiva, todavia o desempenho passado é crucial para melhorar a inovatividade das empresas. Esse resultado indica que organizações com maior desempenho provavelmente reinvestirão seus resultados para se manterem inovadoras e rentáveis. Note que o fator é mais importante, seguido do fator 2, conforme descrito a seguir.

No segundo fator estão alinhadas as 5 variáveis relacionadas a **Inovação ou Inovação Percebida (*Perceived Innovation*)**, ou seja a inovação constrói um elo importante entre o potencial criativo proporcionado pela Capacidade Absortiva e o Desempenho Organizacional, 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 organizacional com os eventuais retornos positivos que esses instrumentos possam proporcionar. Esse fator apresentou 17,19% de variância.

Já no terceiro fator estão concentradas as variáveis (6 no total) que são nomeadas de **Capacidade Absortiva (*Absorption Capacity*)**, ou seja, 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). A variância total explicada por este fator foi de 14,87%.

Os achados do estudo apontam que o constructo do Desempenho Organizacional Percebido da UFCG exerce influências positivas tanto na Capacidade Absortiva Percebida quanto na Inovação, diferentemente do que foi encontrado no estudo de Oliveira *et al.* (2018). Esse resultado se apresenta dessa forma em razão do fato de que os discentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da UFCG atribuem maior importância ao desempenho organizacional percebido, seja comparando com a média das concorrentes no contexto atual ou passado no que se refere aos objetivos da instituição tanto no aspecto interno quanto externo no ambiente universitário. A investigação das relações dos constructos 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 conforme defendem Oliveira e Balestrin (2015).

Essa realidade também se sustenta devido ao fato de que a aquisição de conhecimento externo e sua posterior incorporação no ambiente interno são fatores determinantes para o desempenho das organizações (Levinthal, 1990; Zhara & George, 2002). Segundo Cassol *et al.* (2016) os melhores desempenhos no mercado global têm origem em empresas que podem demonstrar capacidade de resposta oportuna e rápida ao ambiente, uma flexível capacidade de inovação de produto/serviços, além do desenvolvimento do potencial de gestão para coordenar e reimplantar competências organizacionais internas/ externas. Neste contexto, as rápidas mudanças observadas no contexto em que atuam as organizações fazem do processo de inovação uma aptidão essencial na geração de vantagem competitiva e a capacidade absorptiva apresenta uma forte relação com a habilidade de inovar da organização (Zahra & George, 2002).

Muito embora a sequência das dimensões tenham modificado sua ordem, conforme o estudo de Oliveira *et al.* (2018), as variáveis de cada constructo não se alteraram, ou seja não foram categorizadas em dimensões distintas aquelas contempladas na escala adotada o que reforça a consistência interna do modelo. Uma suposta resposta para essa constatação empírica talvez esteja no argumento levantado por Zahra e George (2002) quando dizem que não está claro se as medidas convergem para capturar atributos semelhantes da mesma construção, indicando um diálogo muito necessário sobre a definição e as dimensões do CA.

Tabela 6 – Matriz Componente com 3 fatores pelo método Varimax.

VARIÁVEIS
<i>Desempenho Organizacional Percebido</i>
DO1. Comparando com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor crescimento
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
DO7. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade tem melhor participação na sociedade.
DO2. Em geral, hoje a sua Universidade tem um melhor desempenho do que ela tinha há 12 meses
DO6. Comparado com a média dos concorrentes, a sua Universidade é a que recebe mais alunos.
<i>Inovação Percebida</i>
INOV4. Existe a habilidade da Universidade de alocar profissionais provenientes de diferentes grupos funcionais no processo de inovação
INOV3. Existe a habilidade da Universidade compartilhar lições aprendidas em projetos de Pesquisa e Desenvolvimento e Inovação.
INOV5. Existe a habilidade da Universidade de integrar diferentes grupos funcionais envolvidos no processo de inovação.
INOV2. Existe a habilidade da Universidade de assimilar conhecimentos adquiridos em projetos de Pesquisa e Desenvolvimento e Inovação.
INOV1. Existe a habilidade da Universidade de identificar oportunidades de melhoria com vistas à inovação.
<i>Capacidade Absortiva Percebida</i>
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.
CAP3. Os professores esperam que os alunos lidem com informações de vários conteúdos distintos.
CAP2. Os professores motivam os alunos a usar fontes de informação externas relacionadas às novas formas de aprendizagem (exemplo: repó, outros lugares, <i>feedbacks</i> , parceiros, instituições do governo, revistas especializadas, outras fontes).
CAP1. A busca de informações relevantes a respeito das ferramentas de ensino é uma atividade realizada diariamente na Universidade.
Variância Total Explicada = 51,41%

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudos sobre capacidade absorptiva tem sido cada vez mais relevantes, especialmente no que se refere ao teste dos modelos de mensuração que já foram desenvolvidos, ou seja a validação através de pesquisas empíricas. De acordo com Versiani *et al.* (2010), Oliveira *et al.* (2018) 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.

Nesse estudo se procurou identificar a percepção dos discentes de Administração e Ciências Contábeis acerca do Desempenho Organizacional Percebido a partir da perspectiva da Capacidade Absortiva e da Inovação no âmbito da UFCG. O fator desempenho organizacional apresentou maior importância segundo a percepção dos participantes do estudo, seguido do fator inovação e capacidade absorptiva. Apenas uma variável (CAP1 = A busca de informações relevantes a respeito das ferramentas de ensino é uma atividade realizada diariamente na Universidade.), apresentou carga fatorial abaixo de 0,50. As demais apresentaram razoável poder de explicação em relação a variância dos dados.

Os resultados encontrados demonstram que o Desempenho Organizacional percebido pelos discentes no âmbito da UFCG pode estar sendo impactado positivamente pela Inovação percebida e pela Capacidade Absortiva refletindo as habilidades da instituição em identificar e adquirir o conhecimento no ambiente externo, assimilá-lo, internalizá-lo, transformá-lo e aplicá-lo, resultando em produtos e serviços valiosos (Cohen & Levinthal, 1990; Zahra & George, 2002).

Uma contribuição consiste no fato de validar um modelo Desempenho Organizacional para Instituições de Ensino Superior que foi desenvolvido (Oliveira *et al.*, 2018) e aplicado tanto no curso de Administração como no de Ciências Contábeis e que podem trazer reflexões e inferências gerenciais interessantes à gestão da instituição na medida em que, se percebe que o esforço praticado para identificar, adquirir e transformar o conhecimento externo pode se tornar um importante investimento organizacional que pode contribuir para a geração de inovação, confirmando, dessa forma, a relação existente entre a desempenho organizacional, capacidade absorptiva e inovação, conforme advogam Souza, Silva e Abreu (2019).

As divergências encontradas pelos resultados demonstram apenas uma mudança de importância na ordem das dimensões de desempenho organizacional e capacidade absorptiva, sem desconsiderar nenhuma das variáveis do modelo. As principais limitações encontradas no estudo, se deram principalmente da amostra que poderia ter um maior número de participantes, muito embora para os pressupostos da AF foi viável.

REFERÊNCIAS

Araújo, U. V., Baldam, R. L., Coelho Junior, T. P., & Costa, L. (2019). Percepção do Cumprimento da Missão Organizacional e Desempenho Individual em uma Empresa Pública Brasileira. *RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 18(2), 321-344.

Bezerra, F. A. Análise Fatorial. In: Corrar, Luiz J.; Paulo, Edilson; Dias-Filho, J. Maria (Coord.). Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia. São Paulo: Atlas, 2007, p. 73-130.

Bezerra, F. A., Corrar, L. J. Utilização da análise fatorial na identificação dos principais

indicadores para avaliação do desempenho financeiro: uma aplicação nas empresas de seguros Revista de Contabilidade e Finanças – USP. São Paulo, n.42, p. 50-62, set./dez. 2006.

Costa, J. C. N. (2018). Capacidade absorptiva e desempenho organizacional: a influência mediadora das capacidades de marketing e dos desempenhos operacionais. Tese de doutorado. Programa de Pós Graduação em Administração de Empresas, Universidade Federal do Paraná, 186p.

Cassol, A., Gonçalo, C. R., Santos, A., & Ruas, R. L. (2016). A Administração Estratégica do Capital Intelectual: Um Modelo Baseado na Capacidade Absortiva para Potencializar Inovação. Revista Ibero-Americana de Estratégia, 15(1), 27-43.

Cassol, A., Cintra, R. F., Ruas, R. L., Oldoni, L. E. O. (2016). Desenvolvimento da Capacidade Absortiva em Empresas Incubadas e Graduated de Santa Catarina, Brasil. Desenvolvimento em Questão, ano 14, n. 37, Edição Especial, 168-201.

Chauvet, V. (2014). Absorptive Capacity: Scale Development and Implications for Future Research. Capacidad de Absorción: Propuesta de Medida Y Contribuciones a Futuras Investigaciones, 19(1), p. 113-129.

Ciotti, R., & Favretto, J. (2017). Capacidade Absortiva em Instituições de Ensino Superior: Uma Sistematização da Literatura . *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 15(3), 203-229.

Cohen, W. M.; Levinthal, D. A. 1990. Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1):128-152.

Cohen, W., Levinthal, D. Innovation and Learning: The Two Faces of R&D. *Economic Journal*, [S. l.], n. 99, p. 569-596, 1989.

Engelman, R., Fracasso, E. M., Schmidt, S., & Muller, H. F. (2016). Capacidade Absortiva: Adaptação e Validação de uma Escala em Empresas Sul-Brasileiras. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, 13(3), 235-247

Fávero, J. D., Pereira, P. E. J., Gomes, G., & Carvalho, L. C. (2020). Gestão do Capital Intelectual e da Capacidade Absortiva como Fundamentos do Desempenho Inovador. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 85-103.

Filenga, D. (2015). Detalhando o reconhecimento de valor na capacidade absorptiva: antecedentes, consequentes e proposta de operacionalização em modelo de variância. Tese doutorado. Universidade de São Paulo, 136 f.

Garrido, I. L., Parente, R. C., Gonçalo, C. R., & Vasconcellos, S. L. (2017). Mantendo-se Inovadoras: O papel do Desempenho Passado, da Capacidade Absortiva e da Internacionalização. *Brazilian Business Review*, 14(6), 559-574.

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.

Holanda, F. M. de A.; Azevedo Filho, L. G. de; Carvalho, J. R. M. de; Chim-Miki, A. F. (2019). Modelo de capacidade absorptiva dos produtores rurais. Custos e @gronegocio on line - v. 15, Edição Especial, /Abr, 496-515.

Jacomossi, R. R.; Feldmann, P. R. (2020). Boas Práticas de Gestão e Capacidade Absortiva: Impactos na Produtividade das Firms. Revista de Administração Contemporânea - RAC, v. 24, n. 5, art. 4, pp. 432-447.

Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2005). Managing potential and realized absorptive capacity: how do organizational antecedents matter? Academy of Management Journal, 48(6), 999-1015.

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.

Oliveira, R. da S., Rabelo Neto, A., Hipólito, J. C., Nascimento, B. do, Melo, R. S. de. (2018). O Desempenho Organizacional de uma Instituição de Ensino Superior: Uma Análise da Capacidade Absortiva Potencial e da Inovação. BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos 15(4): 292-306.

Vega-Jurado, J.; Gutiérrez-Gracia, A.; Fernández-De-Lucio, I. Analyzing the determinants of firm's absorptive capacity: beyond R&D. R&D Management, v.38, n.4, p.392-405, 2008.

Zahra, S. A.; George, G. (2002). Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension. Academy of Management Review, 27(2):707-715.