



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

O PAPEL DA UNIVERSIDADE NA CAPACIDADE ABSORTIVA DE AMBIENTES DE INOVAÇÃO: UM OLHAR PARA OS DISTRITOS DE INOVAÇÃO DE SANTA CATARINA

*Carlos Augusto Harger - UFSC
Rafael Pereira Ocampo Moré - UNIVALI
Catarina Erika Saito - UFSC*

RESUMO

O Distrito de Inovação (DI) é uma iniciativa do Governo do Estado de Santa Catarina para transformar cidades catarinenses em ambientes máximo de inovação, tornando o Estado uma referência de um novo paradigma de desenvolvimento econômico e social e agregando inovação à vocação dos municípios. Publicações nacionais e internacionais demonstram haver relação da capacidade absorptiva com a geração de inovação em ambientes caracterizados pela integração organizacional, traduzindo o conceito de Distrito de Inovação (ZAHRA; GEORGE, 2002; LANE; KOKA; PATHAK, 2006; LICHTENTHALER; LICHTENTHALER, 2009; FIATES et. al., 2010; SERRA et. al, 2011). Sendo assim, o objetivo geral do artigo é analisar o papel das Universidades na capacidade absorptiva de Distritos de Inovação em Santa Catarina, em que o compartilhamento de informações na chamada tríplice hélice (Universidade, Estado e Empresas) será analisado sob a perspectiva da Capacidade Absortiva e da Inovação. O método aplicado no estudo foi qualitativo, descritivo e exploratório, e os resultados apontam o papel estratégico das universidades no desenvolvimento de projetos e na apresentação de ideais inovadoras para a geração de serviços e produtos públicos que atendam os interesses da sociedade.

Palavras-chave: Distrito de Inovação; Capacidade Absortiva; Inovação.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

1. INTRODUÇÃO

O Distrito de Inovação (DI) é uma iniciativa do Governo do Estado de Santa Catarina na busca de transformar cidades catarinenses num ambiente máximo de inovação, tornando-se referência em um novo paradigma de desenvolvimento econômico e social, agregando inovação à vocação dos municípios.

O DI como um sistema de inovação local é baseado na tríplice hélice, governo, universidade e empresa, em que na chamada Economia do Conhecimento, a Universidade representa a entidade promotora e idealizadora de ações inovadoras que apoiam a administração pública, de modo a viabilizar as políticas públicas e, também, colaborar para que as empresas se desenvolvam de modo sustentável e permanente.

A universidade no âmbito do DI precisa desenvolver atividades no horizonte de médio e longo prazo, de modo a oferecer suporte em iniciativas inovadoras apoiadas por seus docentes e discentes em projetos de pesquisa, de extensão e docências, culminadas na transferência de conhecimento.

A aplicação de estratégias direcionadas ao uso otimizado de recursos e capacidades em ambientes voltados a inovação devem contemplar os processos de aquisição, transformação, assimilação e exploração do conhecimento, traduzidos da própria Capacidade Absortiva do Distrito de Inovação. Nesse sentido, publicações nacionais e internacionais demonstram haver relação na análise da capacidade absortiva na inovação de ambientes caracterizados pela integração organizacional, que contempla o conceito de Distritos de Inovação (ZAHRA; GEORGE, 2002; LANE; KOKA; PATHAK, 2006; LICHTENTHALER; LICHTENTHALER, 2009; FIATES et. al., 2010; SERRA et. al, 2011).

Esforços precisam ser concentrados num DI para o desenvolvimento de pequenas e médias empresas apoiadas em grandes empresas que dividem esse mesmo espaço, criando um ambiente de compartilhamento de informações e otimizando muito dos processos instalados no distrito.

Sendo assim, o distrito de inovação facilita as possibilidades de interação das grandes empresas com pequenas e médias empresas inovadoras, e isto perfaz a aplicação de metodologias de gestão que permitam otimizar o papel do distrito na interação das empresas instalados, sendo a Universidade o elo de ligação dos pesquisadores universitários com a gestão empresarial.

Por fim, apresenta-se como objetivo geral do artigo analisar o papel das Universidades na capacidade absortiva de Distritos de Inovação em Santa Catarina, em que o compartilhamento de informações na chamada tríplice hélice, Universidade, Estado e Empresas, é analisado sob a perspectiva da Capacidade Absortiva e da Inovação.

A inovação e o empreendedorismo são eixos estruturantes na criação de um distrito de inovação corroborando a altura dos desafios do novo contexto mundial e das expectativas de uma sociedade mais sustentável e coesa, e como desafio para esta pesquisa, é apresentado



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

a seguinte questão norteadora: Qual o papel das Universidades para a gestão eficiente e eficaz de Distritos de Inovação em Santa Catarina de modo a otimizar a Capacidade Absortiva desses distritos?

2. CAPACIDADE ABSORTIVA

O conceito de capacidade absorptiva parte da ideia de que a organização precisa de conhecimento prévio relacionado para assimilar e utilizar novos conhecimentos. Pesquisas sobre o desenvolvimento da memória sugere que o conhecimento acumulado anteriormente aumenta a capacidade para colocar o novo conhecimento na memória, o que denomina aquisição de conhecimento, sendo a capacidade de recordar e usar o conhecimento adquirido (COHEN; LEVINTHAL, 1990; VAN DEN BOSCH; VOLBERDA; DE BOER, 1999; ZAHRA; GEORGE, 2002; LANE; KOKA; PATHAK, 2006).

A capacidade absorptiva refere-se também à capacidade de uma empresa de identificar, assimilar e explorar o conhecimento de fontes externas (Figura 1). Estas três dimensões abrangem não apenas a capacidade de imitar produtos de outras empresas ou processos, mas também a capacidade de explorar novos conhecimentos de finalidade científica (COHEN; LEVINTHAL, 1990; VAN DEN BOSCH; VOLBERDA; DE BOER, 1999; ZAHRA; GEORGE, 2002).

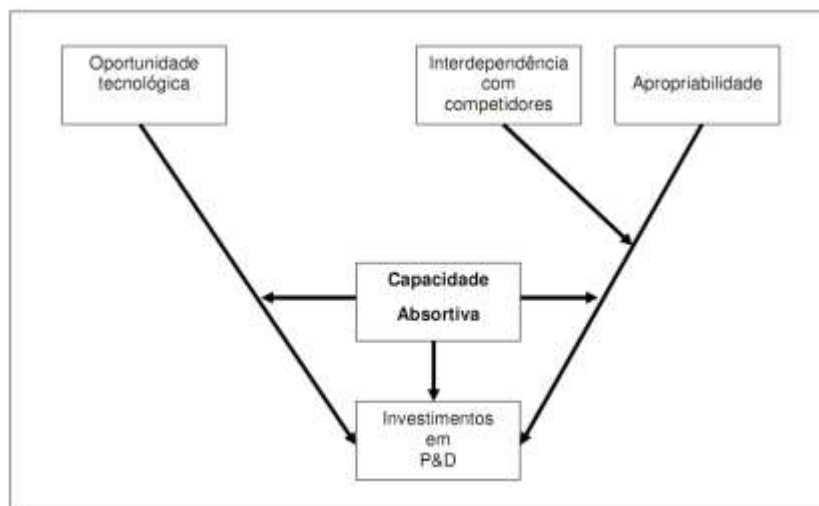


Figura 1. Capacidade absorptiva
Fonte: Cohen e Levinthal (1990).

Zahra e George (2002) abordam a perspectiva de processo na análise da capacidade absorptiva e argumentam que a partilha de conhecimento interno eficaz e integração são as partes críticas da capacidade absorptiva. Os autores propõem que a capacidade absorptiva deve



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

ser definida como uma capacidade dinâmica, sendo um conjunto de rotinas e processos organizacionais pelo qual as empresas adquirem, assimilam, transformam e exploram o conhecimento. Sugerem ainda que a capacidade absorptiva tem dois estados geral: potencial (o conhecimento externo que a empresa poderia adquirir e utilizar) e realizado (o conhecimento externo que a empresa tem adquirido e utilizado).

O modelo da Figura 2 possui quatro frentes de análise. No seu centro está a nova definição da capacidade absorptiva; à esquerda são os direcionadores parcial ou totalmente externos à empresa; acima e abaixo do centro são direcionadores internos para a empresa; e à direita são os resultados da capacidade absorptiva.

O foco do modelo está na capacidade absorptiva, em que as setas indicam as relações entre os drivers ou condutores e os seus resultados, redirecionando a atenção sobre o papel do ambiente da empresa para determinar os incentivos para investir em capacidade absorptiva (LANE; KOKA; PATHAK, 2006).



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

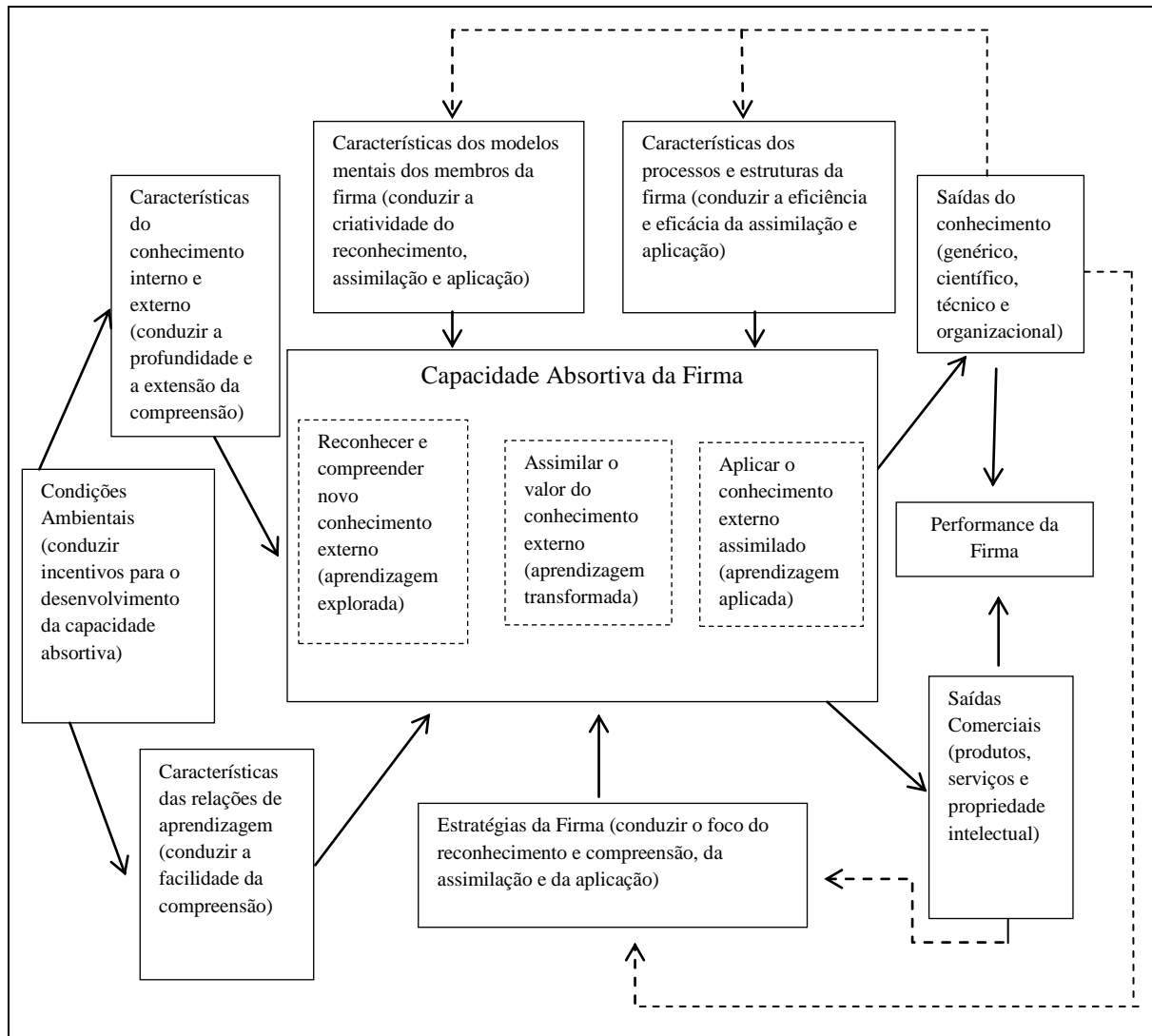


Figura 2. Modelo de processo de capacidade absorptiva
Fonte: adaptado de Lane, Koka e Pathak (2006).

Para que a empresa seja inovadora, espera-se que tenha um conjunto mínimo de capacidades para que possa executar suas principais atividades, procurando amadurecer e evoluir para que seja inovadora. A inovação está voltada para ao processo e não para eventos isolados, abrangendo a implementação de mudanças em produtos/serviços, processos e sistemas organizacionais e gerenciais. (VEUGELERS, 1997; VEUGELERS; CASSIMAN, 1999; SCHREYOEGG; KLIESCH-EBERL, 2007; MIRANDA; FIGUEIREDO, 2010).



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Dada a importância do conhecimento externo à inovação industrial, a capacidade absorptiva representa uma parte importante da capacidade de uma empresa de criar novo conhecimento. Ao contrário de aprender fazendo, que permite às empresas obter o melhor naquilo que já fazem, capacidade absorptiva permite que as empresas aprendem a fazer algo completamente diferente (COHEN; LEVINTHAL, 1990; VAN DEN BOSCH; VOLBERDA; DE BOER, 1999; SZULANSKI, 1996; ZAHRA; GEORGE, 2002; LANE; KOKA; PATHAK, 2006; LICHTENTHALER; LICHTENTHALER, 2009).

2.1 Ambiente de Inovação Organizacional

Nos últimos anos, alguns autores têm encontrado soluções para a inovação, destacando a importância do conhecimento, como um recurso intangível capaz de garantir as organizações à capacidade de se adaptarem as mudanças ocorridas em seu mercado (DAVENPORT; PRUSAK, 1998; SVEIBY, 2000; TAKEUCHI; NONAKA; 2008).

A abordagem da teoria do conhecimento utilizando a teoria de capacidade absorptiva permite a identificação, disseminação, usabilidade e exploração de novos conhecimentos tratando recursos e compreendendo suas modificações. Desse modo, o aprendizado obtido pelas empresas em inovação, a escolha de produtos e recursos e adequações nos custos e governança relacionam-se com a capacidade da empresa coordenar e absorver aprendizados a fim de transformá-los em ações para o cumprimento de objetivos (VAN DEN BOSCH; VOLBERDA; DE BOER, 1999; SZULANSKI, 1996; ZAHRA; GEORGE, 2002; JANSEN; VAN DEN BOSCH; VOLBERDA, 2005; LANE; KOKA; PATHAK, 2006).

Nessa pesquisa, o conhecimento significa o elo que compõe a cadeia de valor indispensável à inovação, partindo da existência de um processo de formação de profissionais aptos a desenvolverem atividades de criar e compartilhar novas ideias, e novos significados para conteúdos emergentes nas organizações. Conhecimento é o que está na mente humana e cada organização precisa fazer o seu recorte, mostrando o que é conhecimento naquele ambiente em que está inserido para criar uma linguagem comum. O conhecimento é algo realmente intrínseco ao ser humano, diz respeito a crenças e compromissos relacionados à ação, e seu significado é específico ao contexto no qual é envolvido (NONAKA; TAKEUCHI, 2008; NONAKA; VON KROGH, 2009).

Inovação, por sua vez, está na introdução de novos elementos ou uma nova combinação de elementos na produção ou entrega de manufaturados e produtos de serviço (SCHUMPETER, 1997). Inovações estão relacionadas a procedimentos e prescrições do processo de gerar o produto, ao serviço, ao processo de criação, a montagem, ao desenvolvimento do produto e ao serviço que está sendo vendido ao cliente (HAUKNES, 1998; VEUGELERS; CASSIMAN, 1999; AHUJA; KATILA, 2001).

Por meio da inovação, novos conhecimentos são criados e difundidos, expandindo o potencial econômico para o desenvolvimento de novos produtos e de novos métodos



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

produtivos de operação (AHUJA; KATILA, 2001; JANSEN; VAN DEN BOSCH; VOLBERDA, 2005; STARE; BUCAR, 2009).

A inovação parte de um conjunto de estratégias de mercado e ações que podem ser implementados pela empresa inovadora. Essas estratégias incluem produtos e ações de diferenciação de preço, alianças e redes, além do emprego de novas categorias de pessoal, organizacional e de gestão (SUNDBO; GALLOUJ, 1998; HAUKNES, 1998; GALLOUJ, 2002).

As inovações precisam estar associadas à busca incessante por parte das empresas a geração de novas ideias, e para isso, é necessário que se crie padrões, estruturas e processos dirigidos para a criação, desenvolvimento, compartilhamento e aplicação de conhecimentos necessários para o desenvolvimento das ideias (LEONARD-BARTON; SENSIPER, 1995; TAKEUCHI; NONAKA, 2008).

Assim, pode-se afirmar que o sucesso de um Distrito de Inovação pode estar no grau de inovações implementadas, ou da sua própria inovatividade, que está relacionada a capacidade da empresa em se engajar em novas ideias, introduzindo-as na sua organização. Esta capacidade pode ser um dos principais fatores que influenciam no desempenho positivo das organizações (PORTER, 1990; SCHUMPETER, 1997; HURLEY; HULT; 1998).

Sendo assim, o processo de inovação está relacionado ao processo de gestão do conhecimento, justificando a necessidade das organizações buscarem novos conhecimentos, com um eficaz processo de gestão e indivíduos competentes na execução das atividades (SORDI; AZEVEDO, 2008). Os gestores precisam organizar as atividades que são geradoras de conhecimento, agregando valor e buscando soluções criativas para a organização, aperfeiçoando assim o processo de produção da organização (NONAKA; TAKEUCHI, 2008; NONAKA; VON KROGH, 2009).

A partir de uma divisão quanto ao tipo de inovação, considera-se a inovações de produto voltadas às mudanças presentes nas características ou na composição dos produtos ou serviços; inovações de processo estão presentes na forma de produção ou de distribuição; inovações organizacionais são novas formas de gestão dos negócios, tanto no que tange ao ambiente interno quanto ao ambiente externo; e inovações de marketing se referem a mudanças no design, embalagem, precificação e criação de novos mercados para os produtos (SCHUMPETER, 1997; OECD, 2005; TIDD; BESSANT; PAVITT, 2008).

Sendo assim, a pesquisa analisa a inovação organizacional quanto à perspectiva de geração de novas ideias a partir da capacidade da organização em gerir o conhecimento, partindo-se da análise dos recursos e das competências da organização (RBV), a exemplo do conhecimento como um recurso intangível, e como esses devem ser gerenciados pelas empresas de modo que as empresas se diferenciem e se mantenham competitivas ao longo do tempo. (WERNEFELT, 1984; PETERAF, 1993; BARNEY, 1991; 2001).

A capacidade de explorar o conhecimento externo é um importante componente de capacidades inovadoras, sendo esse conhecimento processado por meio de ações que compreendem o reconhecer do valor da informação nova; a assimilação e a aplicação de um



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

novo conhecimento para fins comerciais (COHEN; LEVINTHAL, 1990; ZAHRA; GEORGE, 2002; JANSEN; VAN DEN BOSCH; VOLBERDA, 2005; LANE; KOKA; PATHAK, 2006).

3. METODOLOGIA

Metodologia representa o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade, ou seja, ela inclui, simultaneamente, [...] “a teoria da abordagem (o método), os instrumentos de operacionalização do conhecimento (as técnicas) e a criatividade do pesquisador (sua experiência, sua capacidade pessoal e sensibilidade)” (DESLANDES; MINAYO, 2008, p. 14). Dessa forma, serão apresentadas a tipologia, a abordagem e a delimitação da pesquisa.

A pesquisa desenvolvida neste artigo representa um estudo aplicado, qualitativo, exploratório e descritivo em relação ao contexto que compreende os Distritos de Inovação de Santa Catarina, que em sua grande maioria são propostas de gestão em fase de planejamento e desenvolvimento, e por esse motivo, os dados levantados compreendem basicamente dados secundários relacionados ao conhecimento da concepção que está sendo adotada para os Distritos de Inovação Catarinenses.

Numa concepção macro, a pesquisa buscou retratar aspectos-chave dos Distritos de Inovação de Santa Catarina e identificar qual o papel das universidades na capacidade absorptiva desses distritos no gerenciamento eficiente e eficaz na exploração e exploração dos conhecimentos dos distritos.

4. OS DISTRITOS DE INOVAÇÃO EM SANTA CATARINA

4.1 O contexto Catarinense

O desenvolvimento econômico em geral está ligado diretamente às inovações produzidas pelas organizações. Na teoria econômica, Shumpeter mostrou sua visão de desenvolvimento econômico relacionado a análise do processo de inovação tecnológica. A inovação é denominada como sendo o conjunto de novas funções evolutivas que alteram os métodos de produção que criam novas formas de organização do trabalho e, produzindo novas mercadorias, possibilita a abertura de novos mercados mediante a criação de novos usos e consumos (SHUMPETER, 1997).

Como nova forma de organização do trabalho cita-se os Arranjos Produtivos Locais (APLs), que segundo o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC, 2012) são aglomerações de empresas, localizadas em um mesmo território, que apresentam especialização produtiva e mantêm vínculos de articulação, interação, cooperação e aprendizagem entre si e com outros agentes locais, tais como: governo, associações empresariais, instituições de crédito, ensino e pesquisa. A articulação entre as



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

empresas nos APLs torna possível que essas se fortalecem a partir da sinergia gerada por suas interações, e assim, propicia vantagens competitivas e um maior ciclo de vida a essas empresas. Como exemplo de APLs pode se citar os parques e polos tecnológicos, *clusters*, distrito industrial, entre outros (LASTRES; CASSIOLATO, 2003).

O processo de implantação de Distritos de Inovação (DI) no Estado de Santa Catarina foi planejado pelo governo catarinense a partir do conceito dos arranjos produtivos locais (APLs) no âmbito de distrito e concentrados na inovação, ou seja, uma divisão administrativa de um território que será administrada voltada à organização dos setores produtivos. A implantação será baseada seguindo um novo conceito de urbanismo e de sustentabilidade, oferecendo trabalho, moradia, estudo e lazer em um mesmo ambiente e dando prioridade à acessibilidade e mobilidade urbana, planejado para uma convivência respeitosa entre os pedestres, automóveis, bicicletas e meios alternativos de locomoção, com foco na priorização das pessoas. O objetivo é criar um novo paradigma na área do desenvolvimento econômico e urbano, agregando inovação à matriz econômica dos municípios.

O interesse do Governo catarinense é desenvolver 12 distritos de inovação em Santa Catarina, com parceria entre governos do estado, prefeituras, iniciativas privadas e universidades. Foram lançados os projetos nos municípios de Itajaí, Joaçaba, Lages, Chapecó e em Jaraguá do Sul, e estão previstas ainda o lançamento do projeto em Joinville, Concórdia, Tubarão, São Bento do Sul, Criciúma, Florianópolis e Blumenau. Esses projetos estão incluídos em um plano denominado SC@2022, que busca tornar o estado de Santa Catarina o estado máximo de inovação.

4.2 O papel da universidade no desenvolvimento do Distrito de Inovação

A concepção do DI traz o conceito de Tripla Hélice, onde governo, iniciativa privada e universidades se interagem para promover um sistema de inovação (INOVASC, 2013). De modo geral, o modelo tripla hélice destaca o papel da universidade em criar e fazer a difusão de novos conhecimentos e tecnologias, o papel da indústria em produzir e disponibilizar ao mercado e o governo tem o papel de garantir a estabilidade da relação por meio de políticas governamentais.

Nesse sentido, o seu papel da universidade no DI é o de trabalhar junto às entidades a fim de, com os conhecimentos gerados, contribuir com a inovação do distrito. Com uma universidade inserida num ambiente planejado para interação entre os agentes, torna-se ainda mais propício a geração de inovação.

O Distrito de Inovação pode ser relacionado ao conceito de RIC – *Research Intensive Cluster* (Cluster intensivo de pesquisa). Nesse ambiente há uma maior interação para reforçar as áreas científicas e de pesquisa com o intuito de aumentar a capacidade na geração de empresas inovadoras. Um papel importante nesse ambiente são as universidades e os centros de pesquisa, em que as universidades oferecem os principais recursos: recursos



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

humanos qualificados, fonte de atração de talentos e ambiente intelectual apropriado (GIUGLIANI, 2010).

A implantação por parte de uma universidade de um parque tecnológico – adotado como sinônimo de DI neste trabalho, mesmo com parcerias com outras entidades, “agrega valor ao RIC, dotando a parceria de maior visibilidade e atratividade para a pesquisa intensiva nas empresas para a inovação” (GIUGLIANI, 2010, p. 58).

Deste modo, pode-se dizer que o papel da universidade, além de incorporar a pesquisa científica no ambiente, tem um papel de atrair e fornecer recursos.

O Distrito de Inovação como um ambiente inovador está baseado em características que demonstram o potencial de desenvolvimento e de maturação desse espaço voltado a inovação. (FARNDALE; PAAUWE, 2007; SALVADOR, 2010; JISC, 2013; INOVASC, 2013).

O primeiro aspecto traduz a importância do conhecimento, que deve ir ao encontro do incentivo à pesquisa conduzida pelas universidades e dos institutos de ciência e tecnologia. Essa ação já demonstra o posicionamento da universidade frente à aquisição e compartilhamento do conhecimento, e no caso de Distrito de Inovação, essa iniciativa torna-se ainda mais importante para o potencial inovador do ambiente.

O segundo ponto de análise identifica as universidades e institutos de pesquisa na interação efetiva das empresas com o setor produtivo, em que há transferência de conhecimento e tecnologia para o mercado com proteção da propriedade intelectual. Mais uma vez as universidades promovem a condução na geração do conhecimento, servindo de ponte para a academia e o mercado, devendo conduzir iniciativas inovadoras e com potencial de aceitação no mercado.

Um terceiro aspecto está voltado à criação de políticas públicas favoráveis, em que o governo utiliza-se de ferramentas de incentivo à inovação, facilitando o acesso de empresas a novas tecnologias. Esse seria o principal aspecto de intervenção do Estado na promoção de um Distrito de Inovação, devendo apoiar por meio de incentivos fiscais e servindo de facilitador da construção do ambiente.

Os próximos aspectos vão ao encontro de iniciativas de gestão do próprio distrito e das empresas que estão inseridas, destacando-se as ações voltadas ao estímulo à meritocracia, ou seja, precisa-se reconhecer o mérito de boas iniciativas e incentivá-las;

- Flexibilidade e mobilidade de recursos humanos, estando eles adaptáveis e flexíveis e podendo atuar em redes sociais de trabalho;
- Criação de um ambiente que incentiva atitudes de risco e tolera falhas, traduzindo a capacidade de encarar o erro como parte do processo de aprendizado para empreender;



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

- Geração de capital de risco inteligente, que promova uma cultura do investimento consciente;
- Promoção de um ambiente de livre mercado, a partir do desenvolvimento de um ambiente competitivo e aberto tanto a intervenções externas quanto locais;
- Colaboração entre empresas, governo e ONGs, por meio da manutenção da relação colaborativa entre todos os envolvidos no fomento do ambiente inovador;
- Desenvolvimento de serviços especializado para a infraestrutura dos negócios: advogados, contadores etc.

O investimento em áreas que demandem a expertise de profissionais especializados deve ser constante, assim como o incentivo a alta qualidade de vida, em que há promoção de processos e produtos que traduzam o bem-estar social; o fomento a contatos globais, em que há articulação e interação com redes de trabalho globais; o desenvolvimento da capacidade de abrigar multi-clusters, em que o distrito crie um ambiente capaz de trabalhar com setores variados; e o olhar para liderança voltada à transformação, com a criação de um ambiente propício ao nascimento de líderes, com foco na transformação econômica e social.

Todas essas iniciativas devem estar contempladas num Distrito de Inovação a fim de contribuir no desenvolvimento e viabilização de um ambiente voltado a inovação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As várias barreiras no processo de desenvolvimento organizacional, a exemplo da falta informação, baixa escala de produção e recursos escassos, acabam por impedir que Micro e Pequenas Empresas (MPEs) sejam mais agressivas ao mercado externo. No caso de empresas vinculadas a Distritos de Inovação, a possibilidade de parcerias com empresas maiores e o ingresso em cadeias produtivas internacionais podem oferecer alternativas a estas empresas que buscam crescer fora do país de origem.

O Distrito por intermédio das universidades podem ainda auxiliar na captação de recursos de outras órgãos de fomento e fontes públicas de financiamento, que contribuas MPEs a superar as barreiras de acesso ao mercado externo, como por exemplo, a Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (APEXBRASIL, 2013) e o Sebrae, que desenvolvem programas específicos. O programa da APEX, em parceria com a Anprotec (2013), por exemplo, oferece R\$ 6 milhões em recursos para apoiar empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) instaladas em incubadoras e parques tecnológicos de todo o país.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Os processos de inovação e de desenvolvimento regional estão diretamente atrelados à implantação de parques tecnológicos. De acordo com dados da IASP (International Association of Science Parks), estima-se que existam hoje 1,5 mil parques em todo o mundo e que esse número tende a crescer em um curto espaço de tempo. A IASP é o principal organismo internacional que debate ações voltadas à gestão e ao estudo das melhores práticas em Parques Tecnológicos. A IASP foi criada em 1984 e sua sede atualmente se localiza em Málaga, na Espanha. Possui 388 membros associados distribuídos em 70 países.

Neste contexto, as universidades assumem papel estratégico no desenvolvimento de projetos e na elaboração de processos estruturados para gestão e o crescimento dos distritos catarinenses, a fim de que eles possam criar capacidades que permitam a eles adquirir, assimilar, transformar e aplicar novos conhecimentos que possam resultar em novas oportunidades para as empresas inseridas aos distritos, assim como para a sociedade que irá se beneficiar das novas ideias e projetos que possam surgir nesses ambientes de inovação, em que o Estado tem o papel de financiar e apontar as políticas públicas que devem direcionar o futuro dos distritos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AHUJA, G.; KATILA, R. Technological acquisitions and the innovation performance of acquiring firms: A longitudinal study. **Strategic Management Journal**, v. 22, 2001.

ANPROTEC. **Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores**. Disponível em: <<http://www.anprotec.org.br>>. Acesso em: jan. 2013.

APEXBRASIL. **Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos**. Disponível em: <<http://www2.apexbrasil.com.br>>. Acesso em: jan. 2013.

BARNEY, Jay. B. Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of Management**, v. 17, n. 1, p. 99-120, mar. 1991.

BARNEY, J. B.; Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. **Journal of Management**, v.27, p.643- 650, 2001.

COHEN, W. M.; LEVINTHAL, D. A. Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. **Administrative Science Quarterly**, v. 35, n. 1, p.128-152, 1990.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento Empresarial**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1998.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

FARNDALE, Elaine; PAAUWE, Jaap. Uncovering competitive and institutional drivers of HRM practices in multinational corporations. **Human Resource Management Journal**, vol. 17, n. 4, 2007.

FIATES, G. G. S.; FIATES, J.E.A.; SERRA, F. A. R.; FERREIRA, M. P. Innovation Environment in Small Technology-Based Companies. **Journal of Technology Management & Innovation**, v. 5, p. 81-95, 2010.

GIUGLIANI, E. **Modelo de governança para parques científicos e tecnológicos no Brasil**, 2011. 310 f. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.

FANTUCCI, I. Contribuição do alerta, da atenção, da intenção e da expectativa temporal para o desempenho de humanos em tarefas de tempo de reação. 2001. 130 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2001.

HAUKNES, Johan. **Services in innovation: innovation in services**. Oslo: STEP group, STEP, Storgaten, 1998.

HURLEY, R. F.; HULT, G. T. M. Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination. **Journal of Marketing**, v. 62, p. 42–54, 1998.

INOVASC. **Distritos de Inovação em Santa Catarina**. Disponível em: <<http://www.inovasc.org.br/inovasc/inovasc-entra-em-sua-segunda-fase>>. Acesso em: fev. 2013.

JANSEN, Justin J. P.; VAN DEN BOSCH, Frans A. J.; VOLBERDA, Henk W. Managing potential and realized absorptive capacity: how do organizational antecedents matter? **Academy of Management Journal**, v.48, n.6, p. 999-1015, 2005.

JISC. MUSIC: Measuring and Understanding the Systems Integration Challenge in Higher and Further Education. Disponível em: <http://www.jisc.org.uk/media/documents/programmes/jos/MUSIC_report.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2013.

LANE, P. J.; KOKA, B. R.; PATHAK, S. A thematic analysis and critical assessment of absorptive capacity research. **Academy of Management Proceedings**, 2002.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

LANE, P. J.; KOKA, B. R.; PATHAK, S. The reification of absorptive capacity: a critical review and rejuvenation of the construct. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 4, p. 833-863, 2006.

LANE, P. J.; LUBATKIN, M. Relative absorptive capacity and interorganizational learning. **Strategic Management Journal**, v. 19, p. 461-477, 1998.

LASTRES, H.M.M.; CASSIOLATO, J.E. Glossário de Arranjos e Sistemas Produtivos e Inovativos Locais, 2003 Disponível em: <http://www.desenvolvimento.gov.br/arquivos/dwnl_1289323549.pdf> . Acesso em: Agosto, 2013.

LEONARD-BARTON, D; SENSIPER, S., D. **Wellsprings of knowledge**: building and sustaining the source of innovation. Boston: Harvard School Press, 1995.

LICHTENTHALER, Ulrich; LICHTENTHALER, Eckhard. A capability-based framework for open innovation: complementing absorptive capacity. **Journal of Management Studies**, v.46, n.8, dec. 2009.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR—MDIC. Arranjos Produtivos Locais — APLs. Disponível em: <<http://www.desenvolvimento.gov.br/>>. Acesso em: agosto, 2013.

MIRANDA, Eduardo C.; FIGUEIREDO, Paulo N. Dinâmica da acumulação de capacidades inovadoras: evidências de empresas de software no Rio de Janeiro e em São Paulo. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 50, n. 1, p. 75-93, jan./mar. 2010.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa**: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

NONAKA, Ikujiro; VON KROGH, Georg. Tacit knowledge and knowledge conversion: controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. **Organization Science**, v. 20, n. 3, p. 635-652, may/jun. 2009.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD); STATISTICAL OFFICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (EUROSTAT). **Oslo Manual**: guidelines for collecting and interpreting innovation data. 3.ed. Paris: OECD, 2005.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

PETERAF, M. The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. **Strategic Management Journal**, v. 14. p. 179-191, 1993.

PORTER, M. E. **The competitive advantage of nations**. New York: Free Press, 1990.

SALVADOR, E. Are science parks and incubators good “brand names” for spin-offs? The case study of Turin. **The Journal of Technology Transfer**, 36(2), 203–232, 2010.

SCHUMPETER, J. A. Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. (POSSAS, M. S., Trad.). São Paulo: 1997.

SORDI, José Osvaldo de; AZEVEDO, Marcia C. Análise de competências individuais e organizacionais associadas à prática de gestão do conhecimento. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 10, n. 29, p. 391-407, out./dez. 2008.

STARE, Metka; BUCAR, Maja. Towards services: inclusive innovation policy in the New Member States. **Social Sciences**, v.1, n. 63, p. 7-14, 2009.

SUNDBO, Jon; GALLOUJ, Faiz. **Innovation in service** (SI4S Synthesis Paper, n. 2). Oslo, Noruega, 1998.

SVEIBY, K. E. A Knowledge-Based Theory of the Firm to Guide in strategy Formulation. Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki, Finland. 2000.

SZULANSKI, G. Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. **Strategic Management Journal**, v. 17, p. 27-43, 1996.

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

TIDD, J.; BESSANT, J.; PAVITT, K. **Gestão da inovação**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.

VAN DEN BOSCH, Frans A. J.; VOLBERDA, Henk W.; BOER, Michiel de. Coevolution of firm absorptive capacity and knowledge environment: organizational forms and combinative capabilities. **Organization Science**, v. 10, n. 5, p. 551-568, set./out. 1999.