

ANÁLISE DA INOVAÇÃO EM INSTITUIÇÕES DE PESQUISA CIENTÍFICA DE MOÇAMBIQUE

o caso do Instituto de Estudos Sociais e Econômicos

Augusto Júnior Macucule¹

Escola Superior de Jornalismo, Maputo,
Moçambique
macuculejunior@gmail.com

Marta Lígia Pomim Valentim²

Universidade Estadual Paulista
valentim@marilia.unesp.br

Luana Maia Woida³

Faculdade de Tecnologia-Garça, Brasil
luana.m.woida@unesp.br

Elaine da Silva⁴

Universidade Estadual de Londrina
elainesilva@uel.br

Resumo

Apresenta uma revisão da literatura sobre cultura de inovação, com o objetivo de refletir sobre como se manifesta a cultura de inovação nas instituições de investigação científica, a partir das dimensões da inovação encontradas no Instituto de Estudos Econômicos e Sociais, instituição de pesquisa privada moçambicana, sem fins lucrativos, fundada no contexto da economia de mercado. As dimensões da inovação na ótica de Silva (2018), aplicadas como indicadores de análise da cultura da inovação em instituições de pesquisa foi correlacionada ao modelo proposto por Stewart (1998), por meio da medida do acompanhamento da inovação por parte da empresa 3M, consubstanciada no volume de vendas no âmbito de produtos novos, fator determinante para a medição da atratividade dos produtos por parte dos clientes desta organização. O cruzamento de medidas de análise da cultura de inovação propôs uma associação e complementaridade dos dois modelos. A revisão bibliográfica foi marcadamente constituída de literatura sobre cultura de inovação, obras constitutivas em torno do capital intelectual científico em Bourdieu (2004) e capital intelectual empresarial na perspectiva de Stewart (1998). Analisou-se 12 (doze) relatórios de atividade e 2 (dois) planos estratégicos do Instituto, como dados e informações passíveis de revelarem a cultura de inovação da instituição em análise. Conclui-se que as dimensões de inovação encontradas no Instituto quanto ao grau de novidade são incrementais, quanto ao enfoque é científico, e quanto ao grau de abrangência é local. A procura dos produtos e serviços da Instituição por parte dos *stakeholders* tem tendência a crescer e a consolidar-se. Entretanto, apesar de o objetivo principal do artigo ter se centrado na análise da cultura de inovação no Instituto, a partir dos indicadores das dimensões e de acompanhamento da inovação, enfocou-se mais o componente 'inovação', consequência da aplicação dos indicadores de cultura de inovação serem adaptados de pesquisas eminentemente voltadas para organizações empresariais. As instituições de investigação científica adotam algumas características de organizações empresariais, mais se constituem majoritariamente em organizações voltadas para o campo científico e, assim, se faz necessário construir um modelo de análise adequado às instituições de investigação.

Palavras-chave: Cultura de Inovação; Dimensões da Inovação; Inovação em Pesquisa; Instituições de Pesquisa.

¹ Doutorando em Ciência da Informação pelo Programa de Pós-graduação da Universidade Estadual Paulista - Júlio de Mesquita Filho.

² Docente na Universidade Estadual Paulista (Unesp/Marília). Doutora em Ciências da Comunicação pela Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA/USP).

³ Professora na Faculdade de Tecnologia de Garça (Fatec-Garça). Docente colaboradora no Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Unesp. Docente no Programa de Pós-Graduação em Administração da UEL. Doutora em Ciência da Informação pela Universidade Estadual Paulista (Unesp).

⁴ Professora Adjunta na Universidade Estadual de Londrina (UEL). Doutora em Ciência da Informação pela Universidade Estadual Paulista (Unesp).



ANALYSIS OF INNOVATION IN SCIENTIFIC RESEARCH INSTITUTIONS IN MOZAMBIQUE

the case of the Institute of Social and Economic Studies

Abstract

It presents a literature review about culture of innovation, with the aim of reflecting about how the culture of innovation manifests itself in scientific research institutions, based on the dimensions of innovation found at the Institute of Economic and Social Studies, a Mozambican private research institution, non-profit, founded in the context of the market economy. The dimensions of innovation from the perspective of Silva (2018), applied as indicators of analysis of the culture of innovation in research institutions, were correlated to the model proposed by Stewart (1998), by measuring the monitoring of innovation by the 3M company, substantiated in the volume of sales in the scope of new products, a determining factor for measuring the attractiveness of the products by the customers of this organization. The crossing of measures of analysis of the culture of innovation proposed an association and complementarity of the two models. The literature review was markedly constituted by literature about the culture of innovation, constitutive works around scientific intellectual capital in Bourdieu (2004) and entrepreneurial intellectual capital in Stewart's (1998) perspective. It was analyzed 12 (twelve) activity reports and 2 (two) strategic plans of the Institute, as data and information that could reveal the culture of innovation of the Institution. It is concluded that the dimensions of innovation found in the Institute regarding the degree of novelty are incremental, regarding the focus is scientific, and regarding the degree of coverage it is local. The demand for the Institution's products and services by stakeholders tends to grow and consolidate. However, although the main objective of the article has focused on the analysis of the culture of innovation at the Institute, based on indicators of the dimensions and monitoring of innovation, the focus was more on the 'innovation' component, a consequence of the application of culture indicators of innovation be adapted from research eminently focused on business organizations. Scientific research institutions adopt some characteristics of business organizations, but they are mostly organizations focused on the scientific field and, thus, it is necessary to build an analysis model suitable for research institutions.

Keywords: Culture of Innovation; Dimensions of Innovation; Research Innovation; Research Institutions.

1 INTRODUÇÃO

O texto busca refletir sobre como se manifesta a cultura de inovação nas instituições de pesquisa científica, a partir da análise das dimensões da inovação encontradas no Instituto de Estudos Sociais e Econômicos (IESE). O IESE é uma instituição de investigação científica privada, moçambicana, comprometida com a construção de conhecimento científico referente a Moçambique nas dimensões: política, social e econômica. Os seus principais produtos e serviços se centram na produção de conhecimento (livros, artigos científicos, boletins, documentos de trabalho, consultoria, advocacia e promoção de eventos científicos restritos e públicos), gerados a partir de suas principais linhas de pesquisa (áreas de investigação), nomeadamente: economia e desenvolvimento; pobreza e proteção social; e cidadania e governança.

A escolha do IESE se deve à contribuição intelectual e social que esta Instituição tem proporcionado ao debate público em Moçambique, por meio de seus produtos/serviços, veiculados nos livros, Cadernos IESE, Boletim Ideias e Boletim Bibliográfico, seminários e conferências internacionais. Vale ressaltar que em Moçambique após sua independência, em

1975, optou pelo regime socialista e, por essa razão, a atividade de ensino e de pesquisa científica era realizada por instituições vinculadas ao Estado. Não havia nenhuma instituição de ensino e de pesquisa científica privada. Entre 1975 a 1986, Moçambique contava com cerca de três instituições de ensino superior, nomeadamente: a Universidade Eduardo Mondlane (UEM) que abrigava o Centro de Estudos Africanos (CEA), uma instituição de pesquisa científica voltada aos aspectos inter-relacionados à sociedade moçambicana e da sua integração no contexto regional da África Austral; o Instituto Superior Pedagógico (ISP); e o Instituto Superior de Relações Internacionais (ISRI).

O surgimento de instituições de ensino superior e de pesquisa científica privada ocorre alguns anos após a entrada em vigor da Constituição de 1990, que introduz a economia de mercado e, conseqüentemente, a abertura para a atuação de instituições de iniciativa privada. A partir deste marco, o País assistiu à realização das primeiras eleições gerais, em 1994, e a proclamação da democracia multipartidária. Nesse contexto, surgem instituições de ensino superior e de pesquisa científica privada. Contudo, somente em 2007 é que o IESE é fundado por docentes da UEM, nomeadamente: Carlos Nuno Castel-Branco, Antônio Francisco e Luís de Brito. Os dois primeiros foram antigos estudantes do CEA/UEM, mais especificamente do Curso de Desenvolvimento, e o último foi investigador fundador do CEA.

O objetivo principal deste artigo é analisar a inovação existente no IESE, a partir das dimensões da inovação propostas na literatura sobre gestão de inovação e cultura de inovação.

A definição de conceitos se constitui em um importante marco para a compreensão de fenômenos e problemáticas nas Ciências Sociais e Humanas. A palavra inovação se refere à formação de palavras por aglutinação, em que: (*i*) se refere à inteligência ou conhecimento, seja ele *sensu* comum, técnico e ou científico; (*nova*) é atribuído ao que é novo ou melhorado; (*ação*) significa transformação promovida pela novidade na esfera pública ou privada. Esta é uma tentativa de ilustrar o entendimento adotado para o presente artigo em relação ao termo ‘inovação’. Não se trata de um discurso acabado ou de formulação de conceito. O conceito de inovação se apresenta como uma ferramenta imprescindível para o posicionamento das organizações no mercado em que atuam.

Este artigo está dividido em três partes: a primeira busca esclarecimentos sobre o que é inovação e sua aplicação nas organizações; a segunda retoma o papel da cultura da inovação nas organizações e, por último, a terceira, analisa a cultura de inovação no IESE, a partir das dimensões da inovação.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Os procedimentos metodológicos abrangem uma revisão de literatura sobre ‘cultura de inovação’, bem como uma pesquisa documental dos documentos relevantes do IESE, visando verificar os aspectos voltados à ‘cultura de inovação’. O texto apresentado também aborda o referido tema inter-relacionado às abordagens de capital intelectual de Bourdieu (2004) e de capital intelectual empresarial de Stewart (1998), através da medida de acompanhamento proposta pela empresa 3M, no que tange ao aumento de 25% de vendas de produtos com menos de quatro anos, triangulando as discussões com às dimensões de inovação propostas por Silva (2018). Em relação à pesquisa documental, buscou-se fontes de informação no *website* do IESE⁵, sendo que entre os achados pode-se citar: Relatórios de Atividades (2009-2020), Planos Estratégicos, Relatórios de Avaliação dos planos estratégicos, e outros textos correlacionados com a problemática debatida neste artigo. A literatura subsidia as discussões sobre a cultura de inovação no IESE, a partir das dimensões da inovação encontradas nos relatórios de atividade e nos produtos e serviços veiculados em várias plataformas tradicionais e digitais do IESE.

As medidas de análise proposta neste artigo revelam-se complementares, uma vez que as dimensões de inovação compreenderam três tipos de dimensões, tais como: dimensão da inovação quanto ao grau de novidade, enfoque e abrangência. Preteriu-se duas dimensões, quais sejam: objeto e desenvolvimento, pois considerou-se que estas dimensões são passíveis de serem integradas nas demais dimensões. Nessa perspectiva, recorreu-se a medida de acompanhamento de Stewart (1998), para compreender a componente quantitativa da produção do IESE, tais como: venda e distribuição de livros, IESE na imprensa, nas redes sociais, o número de visitas no *website* do IESE, entre outros indicadores de análise. Ressalta-se que há limitações no âmbito da análise, uma vez que foi aplicada apenas no IESE e, portanto, não podem ser generalizadas.

Recomenda-se que seja construído um modelo de medida da cultura de inovação concernente às instituições de pesquisa científica, de modo que possa ser aplicado em distintas instituições dessa natureza, viabilizando a construção de conhecimento e de produção científica em colaboração com outros investigadores e instituições de pesquisa nacionais e internacionais, para se compreender a fundo as tendências sobre o tema.

⁵ Disponível em: www.iese.ac.mz. Acesso em: 28 fev. 2022.

3 INOVAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM O CAPITAL ESTRUTURAL

O conceito mais presente na literatura sobre inovação nas organizações é do economista austríaco Schumpeter (1934). Em seu livro publicado em 1911, intitulado ‘Teoria do desenvolvimento econômico’, apresenta uma nova forma de análise da dinâmica da economia de mercado livre. A palavra inovação aparece na equação econômica como sendo algo novo, isto é, “[...] o desenvolvimento é uma mudança espontânea e descontínua nos canais do fluxo, perturbação do equilíbrio, que altera e desloca para sempre o estado de equilíbrio previamente existente” (SCHUMPETER, 1911, p.47 *apud* NEVES, 2010, p.84).

Conforme mencionado anteriormente, a partir da introdução da economia de mercado da iniciativa privada, o IESE estabeleceu uma nova forma de fazer pesquisa científica no cenário acadêmico moçambicano. Nesse sentido, este artigo pretende aferir a ‘cultura de inovação’ desta instituição, a partir das dimensões da inovação propostas por Silva (2018). A perspectiva Schumpeteriana promove a inovação como o motor do desenvolvimento, em que a inovação é uma nova combinação de recursos ou conhecimentos, uma nova forma de fazer. Neste contexto também está presente o empresário capitalista na perspectiva de Schumpeter (1934), que não é o inventor ou o dono da ideia, mas é alguém que a promove, reunindo os recursos necessários para a inovação, tais como, capital, trabalho e ideias e, por fim, faz uma coisa nova.

Porém *et al.* (2016, p. 97) evidencia que “A palavra inovação é derivada do termo latino *innovatio* e se refere a uma ideia, método ou objeto que é criado e que pouco se parece com padrões anteriores”. No mercado quando surge um novo produto ou serviço, gera-se uma perturbação, podem surgir novos atores ou podem gerar riscos e inclusive falência às empresas que não seguirem o novo paradigma. Isso também se aplica na produção de conhecimento científico. Os pesquisadores que atuam em universidades ou instituições de pesquisa científica privadas recebem mais pressão e correm mais riscos se não atendem as expectativas. Bourdieu (2004, p.35) afirma que “[...] a inovação científica não ocorre sem rupturas sociais com os pressupostos em vigor”. O posicionamento de Bourdieu corrobora com a proposta de Schumpeter (1934) em relação ao que acontece com o surgimento de algo novo. O novo exerce pressão sobre os produtos, serviços ou processos anteriores à inovação, gerando novos desafios, que nem sempre as pessoas ou as instituições estão preparadas, conforme Schumpeter ressalta e usa a expressão: “destruição criativa”.

Rogers e Shoemaker (1971 *apud* MACHADO; VASCONCELLOS 2007, p.17) “[...] argumentam que uma inovação pode ser uma nova ideia, uma nova prática ou um novo

material a ser utilizado em um determinado processo”. Nessa perspectiva, destaca-se o trabalho iniciado pelo CEA nos Anos 1980, herdado e amplificado pelo IESE no Século XXI, adotando uma perspectiva heterodoxa, pluralista e interdisciplinar. Todavia, este posicionamento do IESE na atual conjuntura política, econômica e social não se difere muito da atuação do CEA.

“A inovação é o resultado alcançado na obtenção de melhorias e distinções significativas no que tange à produção de bens e serviços, bem como nos produtos e demais processos desenvolvidos por uma organização” (WOIDA, 2018, p.2237). Desse modo, Woida propõe um conceito abrangente de inovação incluindo as diversas correntes disciplinares que abordam este tema e enriquecendo o seu alcance prático e teórico.

[...] a estratégia de inovação pretendida, que pode ser inovar ou imitar, deve estar acompanhada de um tipo de cultura organizacional, sendo hierárquica ou adhocrática, considerando que para a primeira, corresponderia uma estratégia de imitação, enquanto para a segunda, uma inovação (NARANJO-VALENCIA; SANZ-VALLE, 2011 *apud* WOIDA, 2018, p.2235).

O papel da cultura organizacional na perspectiva de Woida (2018) é essencial para a identificação do tipo de inovação existente em uma organização. Por um lado, a hierarquia adotada pela organização pressupõe uma imitação, porque já existe; e, por outro lado, a adoção da adhocracia resume-se na inovação, porque possibilita que os ocupantes dos cargos na organização possam expor suas ideias sem barreiras burocráticas. O posicionamento de Woida (2018) revela, também, que a estrutura organizacional como fator motivador da inovação na organização, assuma um lugar importante na criação de espaços de interação mais flexíveis na prossecução das atividades da organização, e estruturas mais flexíveis podem se tornar favorecedoras de ambientes de trabalho que propiciem a inovação, em detrimento de estruturas mais hierarquizadas.

Quando se analisa a supervisão funcional na teoria de Taylor (1911) em comparação com a unidade de comando de Fayol (1918) encontram-se dois tipos de subordinação ou hierarquias diferentes. A primeira adota uma subordinação em que cada operário obedece a vários supervisores e a segunda adota uma subordinação em que cada operário obedece a um único supervisor. Entretanto, os dois modelos de subordinação não constituíam novidade na época, eram imitações de modelos já existentes.

Afirmar que o capital humano é essencial para a geração de inovação nas organizações parece consensual na literatura sobre este tema, de fato este apresenta um papel importante no processo de inovação. Para Stewart (1998, p.97) “[...] o capital humano constitui a seiva que flui da casca de uma árvore, produz inovação e crescimento, mas esse crescimento torna-se

madeira maciça, parte da estrutura da árvore”. Por isso, se torna fundamental diferenciar o capital humano do capital estrutural.

Para Edvisson (*apud* STEWART, 1998, p.98) o capital humano é a fonte da inovação de uma empresa, todavia o capital estrutural é o mais importante. A fórmula do empresário capitalista Schumpeteriano, corrobora com a construção do capital estrutural, porque este toma emprestado, isto é, como não é o inventor necessita contratar o capital humano para executar essa tarefa, compra ideias e propicia as condições para que algo novo seja gerado, ou seja inova. Nessa perspectiva, o empresário ou líder de uma organização precisa transformar o capital humano em capital estrutural.

Para Stewart (1998, p.98):

O capital estrutural pertence à empresa como um todo. Pode ser reproduzido e dividido. Parte do que pertence à categoria de capital estrutural tem direito aos direitos legais de propriedade: tecnologias, invenções, dados, publicações e processos podem ser patenteados, ter seus direitos autorais registrados ou ser protegidos por leis de comércio secretas: podemos vendê-los e podemos processar qualquer um que os utilize sem permissão.

Stewart (1998) definiu dez princípios para se gerenciar o capital intelectual (Quadro 1):

198

Quadro 1: Dez princípios para se gerenciar o capital intelectual

Nº	Princípios
1.	As empresas não possuem o capital humano e do cliente; elas compartilham a propriedade desses ativos, no caso do capital humano, com seus funcionários; e, no caso do capital do cliente, com fornecedores e clientes.
2.	Para criar capital humano que possa utilizar, uma empresa precisa estimular o trabalho em equipe, comunidades de prática e outras formas sociais de aprendizado.
3.	Para gerenciar e desenvolver o capital humano, as empresas devem reconhecer sem sentimentalismo que funcionários, embora inteligentes e talentosos, não são ativos.
4.	O capital estrutural é o ativo intangível que as empresas possuem completamente.
5.	O capital estrutural serve a dois propósitos: acumular estoques de conhecimento que sustentem o trabalho que os clientes valorizam e acelerar o fluxo de informações dentro da empresa.
6.	Informação e conhecimento podem e devem substituir os ativos financeiros e físicos.
7.	O trabalho do conhecimento é o trabalho customizado.
8.	Toda empresa deveria reanalisar a cadeia de valor do setor do qual participa.
9.	Focalize o fluxo de informações, não o fluxo de materiais.
10.	O capital humano, estrutural e do cliente trabalham juntos.

Fonte: Adaptado de Stewart (1998, p.145-46).

A inovação pode ser definida de várias maneiras e em vários contextos. De acordo com Tidd e Bessante (2015, p.103) “Inovação tem a ver, essencialmente, com aprendizagem e mudança e, em geral, é disruptiva, cara e envolve risco”. Nessa perspectiva, os seminários metodológicos organizados pelo IESE em âmbito interno, estes são ministrados por

intelectuais nacionais e internacionais, bem como por pesquisadores do IESE, e se constituem em plataformas de troca de conhecimento e experiências. Nos últimos anos, Moçambique assistiu a uma escalada de violência armada na região de Cabo Delgado, Norte do País, um dos primeiros artigos foi escrito por pesquisadores do IESE e associados, constituindo um acervo importante para as decisões políticas e sendo uma plataforma de amplificação da mudança naquela Região. Além da publicação de artigos sobre a Região de Cabo Delegado, o Instituto tem realizado seminários abertos ao público com a presença de estudiosos do islã e da guerra, em que participam não só pesquisadores, mas também atores relevantes da sociedade civil, do governo e de instituições internacionais, visando discutirem aspectos relevantes e/ou relacionados ao conflito.

O impacto do trabalho intelectual do IESE tem promovido uma nova maneira de fazer Ciência e pesquisa na área de Ciências Sociais, contribuindo para que as instituições de pesquisa que atuam no mesmo seguimento se desenvolvam. No entanto, algumas instituições não respondem a essa dinâmica, tendo uma postura mais reativa, fator que afeta significativamente, uma vez que todas concorrem para os mesmos recursos promovidos por instituições internacionais.

Existem várias maneiras de acompanhar a inovação. Stewart (1998, p.205) afirma que a “[...] mais simples é registrar o percentual de vendas que pode ser atribuído a novos produtos ou serviços”. Como exemplo, este autor destaca a medida usada pela empresa 3M, segundo a qual, definiu uma meta de 25% de suas vendas anuais derivadas de produtos com menos de quatro anos de existência.

O IESE não define uma meta percentual de vendas anuais de seus produtos ou serviços, sendo uma organização sem fins lucrativos opta por distribuir gratuitamente os resultados de pesquisa tanto em ambiente digital/eletrônico quanto físico. Contudo, apesar de ser uma organização sem fins lucrativos e, dependente de ajuda externa para o seu funcionamento, em pouco tempo deve rentabilizar o capital estrutural que possui, visando garantir a sustentabilidade de sua missão como Instituição de pesquisa. O IESE realiza consultorias seletivas (relacionadas às suas linhas de pesquisa) à semelhança do CEA no passado. O número de produtos e serviços vendidos entre 2018 a 2020 corresponde à medida proposta por Stewart (1998). Vale destacar que não sendo o lucro o seu principal objetivo, observa-se nos últimos anos um aumento em torno de 25% no número de vendas de produtos/serviços (na maioria livros), em comparação à venda de produtos/serviços com mais de quatro anos.

Tendo em conta o critério de validação do instrumento de medida adequada as instituições de pesquisa, a partir da meta de 25% de vendas anuais derivadas de produtos ou serviços com menos de quatro anos de existência, partiu-se do número de livros vendidos nos anos entre 2018 a 2020, que correspondem ao critério de menos de 4 (quatro) anos de existência. Nesses anos, o IESE vendeu 92 (noventa e dois) exemplares da série “Desafios para Moçambique” 2019, e 37 (trinta e sete) livros subordinados ao tema “A Frelimo, o Marxismo e a construção do Estado Nacional 1962-1983”, de autoria de Luís de Brito, em 2020; em 2019 vendeu 57 (cinquenta e sete) livros da série “Desafios para Moçambique” 2018, e 38 (trinta e oito) livros da série “Desafios para Moçambique” 2017; e em 2018 vendeu 108 (cento e oito) livros da série “Desafios para Moçambique” 2018 e 52 (cinquenta e dois livros) subordinados ao tema “Agora eles têm medo de Nós!, uma coletânea de textos sobre as revoltas populares em Moçambique (2008-2012)” organizado por Luís de Brito.

4 CULTURA DE INOVAÇÃO

Na seção anterior optou-se por discutir o conceito de inovação associado a conceitos complementares, enfatizando o IESE, instituição escolhida para a realização desta pesquisa. Nesta Seção pretende-se explorar o tema central deste artigo, qual seja: cultura de inovação.

Para Tidd e Bessant (2015, p.141) “A cultura se refere aos valores, às normas e crenças mais profundas e duradouras na organização”. Nas organizações formais os valores são conhecidos por todos os participantes, porque estão formalmente descritos e conhecidos por todos. Pode-se mencionar como exemplo, em uma instituição de pesquisa científica, que os valores podem ser voltados à liberdade de pensamento, à ética ou à fidedignidade. As normas em qualquer tipo de organização são escritas em documentos que regulam as atividades da instituição, no caso do Estado é a constituição, e no caso de um ministério pode ser uma norma geral no formato de resolução, por exemplo. Em organizações informais as normas podem não ser descritas formalmente e, assim, dependem da memória coletiva. Segundo Mavondo e Farrell (2003, p.241 *apud* BRUNO-FARIA; FONSECA, 2014b, p.31) a “[...] cultura é vista como um conjunto amplo de regras e procedimentos tacitamente compreendidos que informam aos membros da organização sobre o que e como fazer sob uma variedade de situações não definidas”.

Bruno-Faria e Fonseca (2014a) adotam o conceito de Dobni (2008, p.540 *apud* BRUNO-FARIA; FONSECA, 2014a, p.377) segundo o qual, cultura de inovação:

[...] tem sido definida como um contexto multidimensional que inclui a intenção de ser inovativo, a infraestrutura que dá suporte à inovação, comportamento de nível operacional necessários a influenciar o mercado e a orientação de valor e o ambiente para implementar a inovação.

A cultura de inovação tem sido associada ao capital humano, ambiente organizacional, as normas culturais, a infraestrutura, aos recursos, entre outros aspectos. Existem modelos teóricos que procuram explicar a cultura de inovação: a) Zien e Buckler (1997) propõem a construção de um modelo voltado a como as organizações criam e sustentam uma cultura de inovação; b) Martins e Martins (2002) adotaram um modelo sistêmico, a fim de identificar a interação entre subsistemas organizacionais; c) Dobni (2008) propõe um modelo de cultura de inovação geradora de desempenho organizacional; d) Bravo-Ibarra e Herrera (2009) propuseram um modelo conceitual baseado na perspectiva de capacidades dinâmicas (BRUNO-FARIA; FONSECA, 2014a, p.380-383).

Vale destacar que o termo cultura é usado como sinônimo de clima e, assim, torna-se necessário fazer a sua distinção como modo de compreender suas convergências e divergências no contexto organizacional. O Quadro 2 apresenta de maneira resumida os aspectos que distinguem os termos ‘cultura’ e ‘clima’. Para efetivar esta comparação optou-se por explorar quatro unidades de análise: 1) Diferentes níveis de análise; 2) Diferentes disciplinas envolvidas; 3) Normativo *versus* descritivo; 4) Mais facilmente observável e influenciado.

201

Quadro 2: Diferença entre cultura e clima organizacional.

Unidade de Análise	Cultura	Clima
Diferentes níveis de análise	É um conceito bastante amplo e inclusivo.	Pode ser entendido como um conceito mais geral de cultura.
Diferentes disciplinas envolvidas	Está dentro do domínio da Antropologia.	Enquadra-se no domínio da Psicologia Social.
Normativo <i>versus</i> descritivo	As dimensões culturais permaneceram relativamente descritivas.	Frequentemente, mais normativo.
Mais facilmente observável e influenciado	A cultura é menos observável em nível superficial na organização e menos favorável a esforços de mudança e aperfeiçoamento.	O clima é diferente da cultura no sentido de ser mais observável em um nível superficial na organização e mais favorável a esforços de mudança e aperfeiçoamento.

Fonte: Adaptado de Tidd e Bessant (2015, p.141).

Bruno-Faria e Fonseca (2014b) analisam o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), mais especificamente: *Emerald Insight, JSTOR, Wiley Online Library, SAGE, ScienceDirect, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Cambridge Journals Online, ProQuest e Directory Open Articles Journal,*

no período de 1997 a 2011, em áreas de conhecimento multidisciplinar, enfocando os principais periódicos científicos da área de comportamento organizacional. Identificaram 40 (quarenta) artigos científicos, sendo 9 (nove) teóricos, seis pesquisas qualitativas, 21 (vinte e um) de abordagem quantitativa e 4 (quatro) de abordagem mista. No conjunto de 25 (vinte e cinco) artigos com abordagem quantitativa, 20 (vinte) utilizaram medidas psicométricas, alguns utilizaram questionários desenvolvidos por instituições. Dobni (2008) é um dos autores mais relevantes quando se trata de validação do instrumento de medida de cultura de inovação. De acordo com Bruno-Faria e Fonseca (2014b, p.35) Dobni partiu “[...] de um modelo teórico de cultura de inovação para construir e validar uma medida com tal finalidade”.

Tidd e Bessant (2015) partem da experiência da empresa 3M como exemplo de sucesso no que concerne a construção de uma organização inovadora. O sucesso da inovação depende da cultura criativa que se estabelece na organização, é importante que se ajuste à estrutura organizacional holística, que combinem diversas estruturas, tais como: por cliente, por produto, por projeto, funcionais, entre outras, de modo que a criatividade possa ocorrer. Tidd e Bessant (2015, p.154-155) resumem alguns elementos que estão por trás do sucesso da empresa 3M:

- 1) Reconhecimento e recompensa;
- 2) Reforço dos valores centrais;
- 3) Sustentação da “circulação”;
- 4) Alocação de espaços e permissão para “brincar”;
- 5) Paciência;
- 6) Aceitação de falhas e incentivo para assumir riscos;
- 7) Liberdade criativa;
- 8) Política de contratação de inovadores;
- 9) Reconhecimento do poder de associação;
- 10) Estímulo de perspectivas amplas;
- 11) Cultura forte;
- 12) Recrutamento de voluntários.

A 3M é um exemplo de sucesso no quesito inovação, para tanto desenvolveu e consolidou um clima organizacional voltado a processos que promovem a inovação, bem como estabeleceu medidas de acompanhamento da inovação (TIDD; BESSANT, 2015, p.155).

5 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DA INOVAÇÃO COMO MEDIDA DA CULTURA DE INOVAÇÃO NO IESE

Nesta seção pretende-se analisar a cultura de inovação existente no IESE, a partir das dimensões da inovação mencionadas anteriormente, e dos relatórios de atividade do IESE, mais especificamente nos produtos e serviços tornados públicos nas diversas plataformas de comunicação disponibilizadas e utilizadas pelo Instituto, assim como, adotou-se como instrumento de medida a proposta de Stewart (1998) em relação à experiência da empresa 3M, quanto ao acompanhamento da inovação. Optou-se por esta abordagem, porque propicia aferir o grau de inovação no IESE, a partir das informações produzidas no período que compreende os anos de 2009 a 2020, em que foram produzidos os relatórios de atividades, com exceção do Ano 2013⁶.

Neste texto se definiu como produtos e serviços do IESE: 1) Livros; 2) Cadernos IESE; 3) Conferências; 4) Boletim IdeIAS; 5) Boletim Bibliográfico; 6) Webinars.

Quadro 3: Dimensões da inovação como modelo de medida da cultura de inovação

Grau de Novidade	Radical		Incremental	
Objeto	Produto/serviço	Processo	Posição	Paradigma Método organizacional Método de marketing
Enfoque	Produtivo		Científico	Social
Abrangência	Local	Regional	Setorial	Global
Desenvolvimento	Endógeno		Sistema de inovação	Inovação aberta

Fonte: Elaboração própria, adaptado de Silva (2018).

O capital estrutural do IESE corresponde ao que Stewart (1998) propõe como consequência da transformação do capital humano, ou seja, no caso do IESE, se constituem na maioria das publicações científicas, dados e outras informações armazenadas nas bases de dados do IESE e disponibilizadas ao público no seu *website*. A maior parte do acervo físico, produto do trabalho coletivo do IESE, assim como em colaboração com outros pesquisadores, é disponibilizada gratuitamente ao público externo da Instituição, tanto no formato digital/eletrônico quanto físico. A série de livros ‘Desafios para Moçambique’, iniciada em 2010, com periodicidade anual, atualmente conta com doze livros publicados, o último intitula-se ‘Desafios para Moçambique 2021’, bem como outros livros avulsos são comercializados ao público ou oferecidos a instituições e indivíduos no geral.

⁶ Neste ano o IESE não publicou o relatório de atividades.

O capital estrutural de uma organização é o que ela produz, ou seja, fruto da aplicação dos fatores de produção, tais como: capital, matéria prima, tempo, ideias, pessoas, entre outros. No contexto das instituições de pesquisa científica, a inovação pode ser avaliada quanto ao seu produto/serviço. Assim, parte-se do pressuposto, que as dimensões da inovação como modelo de medida podem ajudar a avaliar algumas variáveis úteis para a compreensão da existência de cultura de inovação no IESE. Stewart (1998) evidencia que o capital humano tem como resultado a inovação. Ademais, os critérios de medida usados pela empresa 3M ao longo dos anos para acompanhar a inovação, defendia como meta que pelo menos 25% de suas vendas anuais deveriam ser oriundas de produtos com menos de quatro anos de existência e, assim, pode ser usada como complemento das dimensões da inovação e possibilitar a renovação dos modelos de medida propostos na literatura sobre o tema. Assim sendo, o critério de medida será voltado para os produtos e serviços do IESE e variavelmente aos relatórios anuais de atividade.

- a) **Dimensão da inovação quanto ao grau de novidade:** quando se analisam os relatórios de atividades do IESE, de 2009 a 2020, pode-se afirmar que o Instituto se situa **na inovação incremental**. Tendo em conta que este tipo de inovação é considerado por Rank *et al.* (2008, p.12 *apud* SILVA, 2018, p.41), em um momento em que se nota:

[...] quando existe melhoria no que se faz, [...] ou ainda acrescentando utilidades diferenciadas ou melhoras evidentes que os tornam mais desejados pelos seus clientes/consumidores e, portanto, mais competitivos.

Em 2009, o IESE organizou quatro conferências internacionais, em que participaram cerca de 750 (setecentos e cinquenta) participantes, resultando na publicação de quatro livros, 3 (três) lançados em 2009 e 1 (um) lançado em 2010, intitulado de ‘Desafios para Moçambique 2010’, esses livros reuniram 41 (quarenta e um) artigos científicos e 52 (cinquenta e dois) autores. Publicou 20 (vinte) Boletins IDEIAS. Em 2010, o IESE preparou mais um livro da série ‘Desafios para Moçambique 2011’, que diferentemente do livro anterior, “[...] foi maioritariamente produto de reciclagem de trabalho de anos anteriores dos investigadores seniores do IESE, a edição 2011 é resultado de nova investigação desenvolvida no IESE” (IESE⁷, 2011, p.1). A Tabela 1 apresenta de forma quantitativa a produção de conhecimento do IESE, no período que compreende os anos de 2007 a 2020. É com base nessa informação que se procurou avaliar a cultura de inovação existente no IESE, tendo em conta as dimensões da inovação quanto ao grau de novidade.

⁷ Fonte: Relatório de Atividades do IESE em 2010, Aprovado pela IV Sessão Ordinária da Assembleia Geral do IESE, 2011, 27f.

Tabela 1: Principais produtos do IESE

Produtos/ Serviços	Período (2007 - 2020)													
	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Livros	-	-	3	4	1	3	3	1	3	1	5	2	1	2
Cadernos IESE	-	6	1	4	7	-	2	2	3	-	-	-	2	3
Conferências	1	-	1	3	-	1	-	2	-	-	1	-	1	-
Boletim IDeIAS	-	7	20	5	10	10	13	13	14	19	5	16	18	18
Boletim Bibliográfico	-	-	7	10	11	11	4	3	3	-	-	-	-	-
Webinars	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
Total	1	13	32	26	29	25	22	21	23	20	11	18	22	44

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados e informações coletados nos Relatórios de Atividades do IESE (2009-2020) e na página Web da Instituição (2021).

Para se determinar a cultura de inovação no IESE, a partir das dimensões da inovação quanto ao grau de novidade é necessário atribuir pesos ou medidas aos produtos/serviços produzidos nesta Instituição. O IESE desde a sua criação foi dirigida por quatro diretores, o primeiro foi Carlos Nuno Castel-Branco (2007-2012), doutor em Economia pela Universidade de Londres, líder e fundador do grupo de investigação Economia e Desenvolvimento; o segundo foi Luís de Brito (2012-2015), doutor em Antropologia e Sociologia Política pela Universidade de Paris VIII, líder e fundador do grupo de investigação Cidadania e Governança; o terceiro foi Salvador Forquilha (2015 a 2020), doutor em Ciência Política pela Universidade de Bordeaux, membro do grupo de investigação Cidadania e Governança; e o último e atual é Sergio Chichava (2020-presente), doutor em Ciência Política pela Universidade de Bordeaux, membro do grupo de investigação Cidadania e Governança.

Pode-se associar as dimensões da inovação ao acompanhamento da inovação proposta por Stewart (1998), a partir da medida usada pela empresa 3M. Os principais produtos/serviços do IESE são os livros, seguido dos Cadernos IESE, conferências, Boletim IDeIAS, Boletim Bibliográfico e, por fim, os Webinars.

No período da liderança de Carlos Nuno Castel-Branco, o IESE publicou 11 (onze) livros, 18 (dezoito) Cadernos IESE, 52 (cinquenta e dois) Boletins IDeIAS, 39 (trinta e nove) Boletins Bibliográficos, e organizou e realizou 6 (seis) conferências. Na liderança de Luís de Brito, o IESE publicou 7 (sete) livros, 7 (sete) Cadernos IESE, 40 (quarenta) Boletins IDeIAS, 10 (dez) Boletins Bibliográficos, e organizou e realizou 2 (duas) conferências. Na liderança de Salvador Forquilha, o IESE publicou 11 (onze) livros, 5 (cinco) Cadernos IESE, 76 (setenta e seis) Boletins IDeIAS, 0 (zero) Boletins Bibliográficos, e organizou e realizou 2

(duas) conferências. Nesse contexto, o IESE se enquadra na dimensão de inovação incremental quanto ao grau de novidade, uma vez que ao longo do período que compreende os anos de 2007 a 2020, o IESE manteve-se constante na produção de produtos/serviços, cujo volume e impacto pode ser classificado como ‘alto’, tendo em conta os dados dos relatórios de atividades, que demonstram no período que os produtos/serviços do IESE foram mais acessados pelos clientes, evidenciando mais competitividade em relação aos concorrentes internos e regionais (Tabela 2):

Tabela 2: Procura e oferta dos produtos/serviços do IESE (2007-2020)

Variáveis	Período (2007 - 2020)									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Venda e distribuição gratuita de livros	1.135	3.159	-	813	1.886	769	-	925	784	503
IESE na imprensa	73	-	-	-	-	75	22	111	147	172
IESE nas redes sociais	-	-	-	-	-	-	-	308	449	892
Número de notícias publicado no Website do IESE	-	-	-	-	-	-	-	51	68	85
Visitantes do Website do IESE	-	-	-	-	-	16.948	-	-	-	-
Seguidores do IESE nas redes sociais	-	-	-	-	-	88.300	-	-	-	-

Fonte: Elaboração própria (2022).

Do ponto de vista de procura, os produtos/serviços do IESE são relativamente desejados pelos clientes, bem como são competitivos em relação aos concorrentes internos e regionais. A distribuição e venda de livros parece tender ao indicador ‘distribuição gratuita’, porque ao longo dos anos, o IESE tem pautado pela distribuição gratuita dos livros produzidos para pessoas físicas, organizações da sociedade civil, órgãos governamentais, embaixadas, bibliotecas, universidades. Aliado à sua participação na imprensa escrita, digital, radiofônica e televisiva, o IESE se mantém como uma instituição de pesquisa comprometida com o debate público de temas relevantes da sociedade moçambicana. Seu trabalho é divulgado nas redes sociais de maior impacto, tais como, *Twitter, Facebook, LinkedIn e Mailchimp*, o que torna mais amplificado seu papel na sociedade moçambicana.

- b) **Dimensão da inovação quanto ao enfoque e abrangência:** o IESE se define como sendo uma instituição que:

[...] realiza e promove investigação científica interdisciplinar sobre problemáticas do desenvolvimento social e económico em Moçambique e na África Austral. Tematicamente a actividade científica do IESE contribui para a análise da política pública e social e da governação, com enfoque nas problemáticas de pobreza, política e planeamento público, cidadania, participação política, governação e contexto internacional do desenvolvimento em Moçambique (CAHEN, 2019, p.23).

Tendo em conta o objeto de trabalho do IESE que se constitui na pesquisa científica, a conclusão que se chega é que em relação à dimensão da inovação quanto ao enfoque, o IESE se situa na inovação científica. Por um lado, olhando para os temas que são discutidos pelo IESE em seus Livros, Cadernos IESE, Boletim IDeIAS, Boletim Bibliográfico, artigos de conferências, conferências, seminários, entre outros produtos/serviços, estes acompanham o debate político, econômico, social e religioso de Moçambique, bem como da relação de Moçambique com outros países e instituições em desenvolvimento.

Quando se aborda sobre IESE, Fernandes (2017) e Cahen (2019) esboçam seus argumentos destacando o CEA, da UEM. Por um lado, o IESE é considerado como sendo uma instituição similar ao antigo CEA marxista de 1976-1986, liderado por Aquino de Braganca – Diretor, desde a fundação em 1976 até a sua morte em 1986, em um acidente de avião que vitimou o então Presidente de Moçambique, Samora Machel, entre outros integrantes da Comitativa Presidencial –, e da Sul Africana Ruth First – Diretora de Investigação, assassinada nos escritórios do CEA em 1982, por uma bomba.

Fernandes (2017) afirma que o IESE mobilizou capital humano do CEA (Luís de Brito, Carlos Nuno Castel-Branco e Antônio Francisco), capital epistêmico (o uso do paradigma da economia política) e, por último, desenvolvimento de um tipo particular de pesquisa científica voltada para análise e recomendação de políticas públicas, inaugurada pelo CEA e ratificada pelo IESE. Apesar de o CEA ser uma instituição de pesquisa estatal, era de fato crítica como afirma Fernandes (2017, p.13):

Houve, no entanto, um relatório de investigação produzido majoritariamente pelos investigadores da Oficina de História, que mostrou eloquentemente que o CEA não era meramente “um braço intelectual do poder”, pese embora, haver já em 1986 uma maior tendência para o discurso aberto e do partido Frelimo de aceitar críticas.

Os principais canais de disseminação da pesquisa científica do CEA eram majoritariamente: relatórios de investigação, a revista da Oficina de História intitulada “Não Vamos Esquecer” e a “Revista Semestral de Ciências Sociais”, fundada em 1980. Com o advento da economia de mercado e abertura da iniciativa privada, o papel do CEA começou a perder espaço na produção de conhecimento científico em Moçambique, como menciona

Fernandes (2017, p.18) “[...] as agências financiadoras têm agora outro alvo privilegiado: instituições de pesquisa com ideologia “muda” e apartidária”. Nesse contexto, surgem as organizações de pesquisa privadas em Moçambique.

De acordo com Fernandes (2017), o IESE majoritariamente dominado por economistas, existe três grupos de pesquisa liderados por Carlos Nuno Castel-Branco, denominado ‘Economia e Desenvolvimento’; outro liderado por Luís de Brito, denominado ‘Cidadania e Governança’; e, por último, o grupo de pesquisa liderado por Antônio Francisco, denominado ‘Pobreza e Proteção Social’. Por um lado, os primeiros dois fundadores e líderes dos grupos de pesquisa ‘Economia e Desenvolvimento’ e ‘Cidadania e Governança’ parecem partilhar o mesmo paradigma de análise, a abordagem marxista. Entretanto, Antônio Francisco adotou uma abordagem não marxista, bastante influenciado pela perspectiva teórica do economista Friedrich Hayek. De acordo com Fernandes (2017, p.29), “[...] esta é de facto uma abordagem nova no campo da pesquisa em Moçambique”. Na perspectiva da inovação pode-se inferir que é uma inovação incremental, e se apresenta como sendo uma inovação local quanto à abrangência.

A redução das variáveis das dimensões propostas por Silva (2018) em três (quanto ao grau de novidade, enfoque e abrangência), se prendeu à organização analisada, uma vez que a dimensão de inovação proposta por Silva (2018) quanto ao objeto, se enquadra melhor em organizações empresariais, entretanto, seria de natureza paradigmática em relação aos produtos/serviços do IESE, uma vez que os detentores de capital intelectual no IESE na ótica de Bourdieu (2004), quando ao quadro analítico dos grupos de investigação é marxista ou não marxista. Para tanto, seria útil realizar uma análise de conteúdo dos artigos publicados pelos diversos grupos de pesquisa. Sendo assim, em relação à dimensão da inovação quanto ao desenvolvimento é eminentemente endógeno. Nesse contexto, no presente artigo, apesar de se ter indicado os produtos/serviços do IESE, preteriu-se as dimensões de inovação quanto ao objeto e desenvolvimento por questões analíticas, as três dimensões de inovação, nomeadamente, quanto ao grau de novidade, enfoque e abrangência permitem integrar as outras dimensões.

O IESE adota uma hierarquia própria de centros de pesquisa. Existe um Diretor que dirige a Instituição, por um tempo determinado pelos estatutos da Instituição que, por sua vez, faz parte do Conselho de Direção, constituído por três membros, o antigo diretor e a diretora de planejamento, recursos e administração; existe o Conselho Científico que congrega quatro membros, todos investigadores sêniores do IESE; conta com um grupo de dez investigadores, dos quais dois são coordenadores de grupos de pesquisa; possui um Centro de Documentação;

e um setor de Comunicação e Sistema de Informação. Tendo em conta esta estrutura, o IESE não adota uma estrutura organizacional hierárquica, está mais próxima da adhocracia. Isso corrobora com o posicionamento de Woida, quando afirma que adhocracia pressupõe inovação ou capacidade para inovar. No contexto moçambicano, o IESE pode ser considerado uma instituição inovadora? Em que proporção? Pode-se concluir também que esta instituição adota uma estrutura organizacional cíclica, cujo poder se encontra descentralizado.

O conceito que preconiza a atuação de diferentes agentes para o desenvolvimento de inovações se constitui no cerne da abordagem sistêmica da inovação, que “[...] enfatiza a importância da transferência e da difusão de ideias, experiências, conhecimentos, informações e sinais de vários tipos (ORGANISATION..., 2005, p.41 *apud* SILVA, 2019, p.5).

Os fundadores do IESE supracitados podem ser considerados como indivíduos que possuem capital intelectual (BOURDIEU, 2004), no início do projeto que culminou com a institucionalização do IESE, teve nestas individualidades os guias intelectuais de vários jovens doutorandos, mestrandos, licenciados e graduandos, que vinham desde a graduação como discípulos desses intelectuais. A título de exemplo, boa parte dos investigadores que se juntaram aos três fundadores do IESE, foram estudantes dos mentores e fiéis seguidores. O sucesso do IESE também se deve, não só a qualidade de seus investigadores, mas das redes de investigadores e centros de pesquisa associadas ao IESE.

A mobilização de recursos financeiros por parte do IESE tem sido suportada por países Europeus (Finlândia; Irlanda); organizações da sociedade civil, nacionais e internacionais; e embaixadas de países europeus. O IESE participa de vários eventos científicos, sociais e políticos em nível nacional e internacional, por meio de seus investigadores e faz parte de uma rede de pesquisadores que participam de eventos restritos e públicos organizados pelo IESE, ou por outras instituições públicas e privadas. Esse contexto cria condições para o desenvolvimento da inovação no que se refere a produção de conhecimento científico, bem como na intervenção pública do IESE, mais especificamente em assuntos relevantes do cotidiano, sejam eles, políticos, econômicos, sociais, religiosos e culturais. O IESE é um agente importante no cenário político nacional, participando de debates sobre políticas públicas e na discussão das problemáticas que afetam o País.

O capital intelectual avançado, conforme Bourdieu (2004, p.36-7), é específico ao campo científico em que se pode manifestar o capital científico puro e o capital científico institucionalizado. O primeiro capital “[...] adquire-se, principalmente, pelas contribuições reconhecidas ao progresso da ciência, as invenções ou as descobertas” (as publicações científicas em periódicos de prestígio – A1); o segundo se adquire essencialmente por

estratégias políticas (é eminentemente burocrático). Os proprietários do capital científico institucionalizado tendem a organizar os procedimentos, tais como: concursos, por meio da lógica da nomeação burocrática, enquanto os detentores do capital científico puro tendem a situar-se na lógica carismática do inventor. O detentor do capital intelectual puro, dita tendências metodológicas, problemáticas e teorias na disciplina em que atua, funciona como bússola para os pesquisadores jovens e trava debates com seus pares.

Assim sendo, o Plano Estratégico do IESE 2016-2025 (2015) sumariza esta perspectiva com a seguinte afirmação:

O Instituto encoraja os investigadores mais experientes a apoiarem o desenvolvimento dos mais jovens, prossegue uma política ativa de formação contínua dos investigadores permanentes e encoraja e apoia os investigadores seniores a estabelecerem programas sabáticos orientados para a investigação de campo e a publicação (IESE, 2015, p.16).

Do ponto de vista de elementos da cultura organizacional, o IESE definiu algumas dimensões fundamentais, para a materialização da visão institucional: 1. A ligação entre a pesquisa científica e a intervenção social do IESE; 2. A ligação entre pesquisa e a formação; 3. Desenvolvimento contínuo dos pontos fortes e das capacidades; 4. Transferência de conhecimento; 5. Redes e parcerias para o fortalecimento da cultura de pesquisa e debate (IESE, 2015, p.15-17).

Por outro lado, o IESE elenca os fatores fundamentais para a consolidação dos valores e princípios institucionais de acordo com os seguintes valores: 1. Independência científica e liberdade acadêmica; 2. Interdisciplinaridade; 3. Pluralismo intelectual; 4. Rigor na investigação e produtividade; 5. Relevância social; 6. Unidade institucional; 7. Direitos iguais e não discriminação (IESE, 2015, p.17-8).

Estes fundamentos da cultura organizacional do IESE, descritos no Plano Estratégico do IESE 2016-2025, antecipam o debate futuro sobre o instrumento de medida da cultura de inovação em uma instituição de pesquisa científica em Moçambique. Do mesmo modo, atestam que o IESE promove valores e visões que podem ser úteis para a promoção de uma cultura de inovação. Entretanto, é necessário que nas pesquisas futuras se aprofunde os critérios de validação dos valores e visão pretendida pelo IESE ao longo dos anos da vigência do Plano Estratégico do IESE 2016-2025.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste artigo se prendeu na análise da inovação de instituições de pesquisa científica, a partir da análise das dimensões da inovação encontradas IESE. O marco metodológico se centrou na revisão da literatura sobre o tema, bem como na análise de documentos primários e de fontes de informação disponíveis no *website* do IESE, mais especificamente relatórios de atividade dos períodos que compreendem entre o Ano 2007, quando da sua fundação e o Ano 2020, período considerado incipiente por conta da pandemia da Covid-19, que se abateu em Moçambique e em todo planeta.

O Ano 2020 foi marcadamente desafiante para o IESE e para o mundo como um todo e, assim, optou por mobilizar suas atividades relacionadas a conferências e seminários realizados em meio digital, no formato de *webinars*. No total o IESE realizou 21 (vinte e um) *webinars* em 2020, o que sugere que o nível de intervenção pública do IESE se tornou mais efetivo, tendo em conta o número de eventos realizados em plena pandemia, com restrições impostas por decretos leis.

Apesar do IESE não ser uma instituição que alia a pesquisa ao ensino, promoveu muitos espaços internos e externos para a formação de capital humano, por meio de bolsas de estudos para realizarem mestrados, doutorados e seminários internos de capacitação do capital humano, criando condições para a manutenção da sua intervenção no debate de temas relevantes para a sociedade e como instituição de pesquisa científica de qualidade. Ademais, abre espaço para que o ambiente institucional seja um espaço que promova a cultura de inovação de modo permanente. Só com formação de qualidade é possível manter a qualidade na produção e conhecimento e, a partir dele, gerar produtos/serviços relevantes para a sociedade. Para efeitos deste artigo, considerou-se como produtos/serviços do IESE: livros, Cadernos IESE, conferências, Boletim IDEIAS, Boletim Bibliográfico e *webinars*.

Também se procurou medir a procura e oferta dos produtos/serviços do IESE no período em análise, tendo em conta variáveis como: venda e distribuição de livros e outros produtos impressos, IESE na imprensa, IESE nas redes sociais, número de visitas no *website* do IESE, número de notícias publicadas no *website* do IESE, e seguidores do IESE nas redes sociais.

Concluiu-se que apesar da inconstância na divulgação de dados e informações ao longo dos anos, observa-se que os clientes do IESE, ao longo do período em análise, têm aumentado, o que atesta a posição de Silva (2018) quando se refere ao conceito de inovação

incremental e/ou ao posicionamento de Stewart (1998) quanto ao acompanhamento da inovação a partir da experiência da empresa 3M.

A inovação pressupõe mudanças e melhoramentos na produção de bens e serviços, envolve troca de experiências, ideias, informações e aprendizagem. Existem vários tipos de inovação: de produto; de serviço; de processos; de modelo de negócio; tecnológica; em logística; em marketing; organizacional, entre outros, e podem ser radical (disruptiva) ou incremental. Para o presente artigo foi escolhida a abordagem de Silva (2018), correspondente à medida de avaliação da inovação no IESE, com base nas dimensões da inovação, quanto ao grau de novidade, abrangência e enfoque. Conclui-se que a inovação encontrada no IESE quanto ao grau de novidade é incremental, quanto ao enfoque é científica e quanto à abrangência é local.

A cultura de inovação do IESE é bastante influenciada pelo paradigma de análise dos três principais grupos de investigação existentes: 'Economia e Desenvolvimento'; 'Cidadania e Governança' com enfoque marxista; e o grupo de investigação 'Pobreza e Proteção Social' com enfoque não marxista. O capital humano do IESE é altamente qualificado o que também concorre para que a cultura de inovação seja efetiva e garanta que a infraestrutura do IESE possa evoluir para um patamar de excelência, naquilo que faz – pesquisa científica comprometida com a cidadania participativa e análise de políticas públicas.

Por fim, importa referir que a presente pesquisa se refere ao IESE, contudo, Moçambique possui 21 (vinte e uma) instituições de pesquisa científica públicas e cerca de 10 (dez) instituições de pesquisa privadas e não-governamentais. Sugere-se para pesquisas futuras um aprofundamento do estudo da cultura de inovação nas instituições de pesquisa científicas moçambicanas, por meio de um modelo de análise coerente com a realidade deste tipo de organizações, de modo que possam ser realçados indicadores relacionados ao desenvolvimento de uma infraestrutura de inovação, desenvolvimento do capital humano e sua relevância para a construção de quadros teóricos, metodológicos e analíticos inovadores no que tange a análise dos problemas relevantes da sociedade moçambicana, na inserção social de produtos de investigação, ecossistema de pesquisa e inovação, independência ou autonomia científica, publicação dos resultados de pesquisa em periódicos de impacto e relevância acadêmica, entre outras ações.

A literatura sobre o tema apresenta construtos de análise no que se refere à medição da cultura de inovação em organizações da esfera empresarial. Portanto, faz-se necessário desenvolver instrumentos de medida que se ajustem a realidade das instituições de pesquisa

científicas moçambicanas, alargando o quadro de análise das organizações consideradas nas pesquisas do gênero.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, M. L.; LOPES, C.; SANCHES, T. Ciência aberta & literacia da informação: estudo de caso num centro de investigação. **Ciência da Informação**, Brasília, v.48, n.3, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/136380>. Acesso em: 14 fev. 2022.

BOURDIEU, P. **Os usos sociais da ciência**: por uma sociologia clínica do campo científico. São Paulo: Unesp, 2004.

BRUNO-FARIA, M. de F.; FONSECA, M. V. de A. Cultura de inovação: conceitos e modelos teóricos. **RAC: Revista de Administração Contemporânea**, Maringá (PR), v.18, n.4, p.372-396, jul./ago. 2014a. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/QbZdzddgZPJdy3sPmZWm3n/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 fev. 2022.

BRUNO-FARIA, M. de F.; FONSECA, M. V. de A. Medidas de cultura de inovação e de cultura organizacional para análise da associação com inovação. **RAI: Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v.11, n.3, p.30-55, jul./set. 2014b. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/100214/98876>. Acesso em: 14 fev. 2022.

CAHEN, M. O dever de pesquisar na periferia do mundo. In: CHICHAVA, S. (Org.) **Desafios para Moçambique 2019**. Maputo: IESE, 2019.

DUARTE, E. N.; FEITOZA, R. A. B.; LIMA, A. R. P. Tendências inovadoras da gestão da informação e do conhecimento na produção científica da ciência da informação. **Revista P2P e Inovação**, Rio de Janeiro, v.7, p.166-185, 2020. DOI: 10.21721/p2p.2020v7n1.p166-185. Acesso em: 14 fev. 2022.

FAYOL, H. **Administration industrielle et générale**: prévoyance, organisation, commandement, coordination, controle. Paris: Dunod; Pinat, 1918. 289p.

FERNANDES, C. **Socialismo, pós-socialismo e legados intelectuais: evidências a partir do CEA (1979-1986) e do IESE (2007-2014)**. Maputo: CEA, 2017.

IESE. **Balanco do Plano de Implementação do IESE em 2007/2008 (5 de Julho de 2007 a Junho de 2008)**. Maputo: IESE, 2008.

IESE. **Linhas estratégicas de desenvolvimento do IESE: 2012-2015**. Maputo, 2011.

IESE. **Medium term strategic plan for 2008-2011-2012-2015**. Maputo, 2010a.

IESE. **Plano Estratégico do IESE 2016/2025**. Maputo, 2015.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2009**. Maputo, 2010b.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2010**. Maputo, 2011.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2011**. Maputo, 2012.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2012**. Maputo, 2013.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2014**. Maputo, 2015.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2015**. Maputo, 2016.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2016**. Maputo, 2017.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2017**. Maputo, 2018.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2018**. Maputo, 2019.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2019**. Maputo, 2020.

IESE. **Relatório de Atividades do IESE de 2020**. Maputo, 2021.

MACHADO, D. D. P. N.; VASCONCELLOS, M. A. de. Organizações inovadoras: existe uma cultura específica que faz parte deste ambiente? **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v.14, n.4, p.15-31, out./dez. 2007. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36611/39332/43148#:~:text=ORGANIZA%C3%87%C3%95ES%20INOVADORAS%3A%20EXISTE%20UMA%20CULTURA%20ESPEC%C3%8DIFICA%20QUE%20FAZ%20PARTE%20DESTE%20AMBIENTE%3F,-ARTIGO%20%E2%80%93%20ADMINISTRA%C3%87%C3%83O%20GERAL&text=Inova%C3%A7%C3%A3o%20tornou%2Dse%20um%20tema,competitiva%2C%20um%20segredo%20da%20organiza%C3%A7%C3%A3o.> Acesso em: 14 fev. 2022.

NEVES, J.C. **Princípios de economia política**. Lisboa: Babel, 2010.

PORÉM, M. E.; GUARALDO, T. de S. B.; CABRAL, R.; ANDRELO, R. Competência em comunicação e cultura de inovação nas organizações: breves reflexões. **Comunicação & Inovação**, v.17, n.33, p.95-111, jan./abr. 2016. Disponível em:

https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_comunicacao_inovacao/article/view/3485/1899. Acesso em: 14 fev. 2022.

ROSSETTI, R.; BASSI, M. S. Mudanças teóricas na trajetória da Escola de Frankfurt: inovação e comunicação. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura**, v.20, n.3, p.156-174, set./dez. 2018. Disponível em: <https://brapci.inf.br/index.php/res/download/155561>. Acesso em: 14 fev. 2022.

SCHUMPETER, J. A. **The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle**. Cambridge (Mass.): Harvard University Press, 1934. 255p. (Harvard Economic Studies 46)

SILVA, E. da; FADEL, B.; VALENTIM, M. L. P. A influência da cultura organizacional para a geração de inovação enfocando processos de gestão da informação e do conhecimento In: CUEVAS-CERVERÓ, M. A.; FERNÁNDEZ-BAJÓN, M. T. (Coords.). **Políticas de informação, universidade e desenvolvimento**. Brasília: Editora UnB, 2015. p.137-152.

Disponível em: https://issuu.com/necfci-unb/docs/pol_ticas_de_informa_o. Acesso em: 14 fev. 2022.

SILVA, E. da. Análise de políticas públicas brasileiras em ciência, tecnologia e inovação com foco na cultura de inovação e atuação integrada de agentes do sistema de inovação. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas (SP), v.17, 2019. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/8654693/20980>. Acesso em: 14 fev. 2022.

SILVA, E. da; VALENTIM, M. L. P. A contribuição dos sistemas de inovação e da cultura organizacional para a inovação. **Informação & Informação**, Londrina (PR), v.23, n.1, 2018. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/27693/23253>. Acesso em: 14 fev. 2022.

SILVA, E. da. **O conhecimento científico no contexto de sistemas nacionais de inovação: análise de políticas públicas e indicadores de inovação**. 281f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista (Unesp), Marília, 2018. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciadaInformacao/Dissertacoes/silva_e_do_mar.pdf. Acesso em: 8 nov. 2021.

STEWART, T. A. **Capital intelectual: a nova abordagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TAYLOR, F. W. **The principles of scientific management**. New York (NY): Harper, 1911. 144p.

TIDD, J.; BESSANT, J. **Gestão da inovação**. 5.ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

WOIDA, L. M. Análise da ambiência inovadora com foco na cultura de inovação em micro e pequenas empresas. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO (ENANCIB), 19., 22 a 26 de outubro de 2018. **Anais Eletrônico...** Londrina: PPGCI/UEL; ANCIB, 2018. 19p. Disponível em: http://enancib.marilia.unesp.br/index.php/XIX_ENANCIB/xixenancib/paper/view/1360/1581. Acesso em: 21 fev. 2022.