

Transferência de Tecnologia: Uma análise da Qualidade de Vida no Trabalho tendo como foco o Ensino Superior

Rosângela de França Bail (UTFPR) rosangelabail@hotmail.com

João Luiz Kovaleski (UTFPR) kovaleski@utfpr.edu.br

Regina Negri Pagani (UTFPR) reginapagani@utfpr.edu.br

Resumo

Estamos inseridos em uma sociedade pós-moderna, que tem sua sustentação no mundo da tecnologia e seus sistemas. A sociedade possui um Universo de Informações bastante abrangente à sua disposição. Embora a transferência de tecnologia seja recente dentro dos modelos de gestão, no mercado de trabalho já é essencial para facilitar os processos de inovações com um diferencial de crescimento. Dificuldades são encontradas na junção da qualidade de vida no trabalho e a transferência de tecnologia para os colaboradores. As tecnologias são reconhecidas como comuns e diárias para a execução do trabalho, mas ainda não estão atreladas ao bem estar dos mesmos, podendo ampliar a participação colaborativa, com vantagens para necessidades físicas, psíquicas e interpessoais. A questão que busca discutir neste artigo é se a Transferência de Tecnologia e a qualidade de vida no trabalho podem contribuir para a melhoria da qualidade das Instituições do Ensino Superior (IES). A pergunta de que norteia esta pesquisa é como a transferência de tecnologia pode atuar como ferramenta motivacional. O artigo tem como foco a revisão de literatura dentro da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Transferência de Tecnologia proporcionando uma mensuração às relações e as ferramentas de estudo. Observando como este estudo poderá contribuir para verificar, como os elementos do grupo, fornecem e pontuam suas necessidades dentro das organizações, colaborando com propostas e sugestões que facilitem o dia a dia de trabalho.

Palavras chave: QVT, Transferência de Tecnologia e Educação.

Technology Transfer: An analysis of Quality of Life at Work focusing on Higher Education

Abstract

We are inserted in a postmodern society, which has its support in the world of technology and its systems. The society has a very comprehensive Information Universe at its disposal. Although technology transfer is recent within management models, the labor market is already essential to facilitate innovation processes with a growth differential. Difficulties are found in joining the quality of life at work and the transfer of technology to employees. The technologies are recognized as common and daily for the execution of the work, but they are not yet linked to the well being of the same ones, being able to increase the collaborative participation, with advantages for physical, psychic and interpersonal needs. The question that seeks to discuss in this article is whether Technology Transfer and quality of life at work can contribute to the improvement of the quality of Higher Education Institutions (IES). The question that guides this research is how technology transfer can act as a motivational tool. The article focuses on literature review within Quality of Life at Work (QLW) and Technology Transfer providing a measurement of relationships and study tools. Observing how this study can contribute to verify, as the elements of the group, provide and punctuate their needs

within the organizations, collaborating with proposals and suggestions that facilitate the day to day work.

Keywords: QLW, Technology Transfer. Education.

1. Introdução

A rotina organizacional, estruturada predominante durante o século XX, está desaparecendo rapidamente. A nova lógica representa uma mudança fundamental na forma como as organizações atuarão no futuro, sobremaneira as organizações prestadoras de serviços. As inovações tecnológicas estão interligadas aos processos gerenciais e organizacionais. Este artigo busca através de coleta de dados e revisão de literatura, buscar a conexão entre a qualidade de vida no trabalho e a transferência de tecnologia, ferramentas essas que trabalham de forma participativa nos processos motivacionais e gerenciais, mensurando índices de satisfação dos colaboradores e proporcionando fluidez nos processos.

O setor educacional, sobretudo as Instituições de Ensino Superiores (IES), é o segmento mais indicado para trazer os conceitos mais importantes sobre a transferência de tecnologia. As IES são responsáveis pela tríade pesquisa, ensino e extensão. Nesse artigo estudaremos como a transferência de tecnologia e as inovações tecnológicas contribuem para o fortalecimento do ensino através da extensão que é parceria entre a IES e as empresas parceiras.

Para construir essa conexão entre a transferência tecnológica e a qualidade de vida organizacional, são necessárias algumas mudanças, dando a abertura necessária para que se desenvolvam mecanismos que forme um novo tipo pensamento no profissional.

Essas mudanças precisam ser enfrentadas simultaneamente pelas organizações, que devem começar por reexaminar as competências necessárias, para saber administrar as atuais desenvolvendo e incorporando novas. Como as competências são uma combinação de tecnologias, aprendizado coletivo e capacidade de compartilhar conhecimentos, informações e saberes, as organizações devem incorporar novos pacotes de tecnologias ao aprendizado, e transferir rapidamente suas competências essenciais para as mais variadas unidades de negócios e áreas geográficas. (CARLETTO, 2005).

Construindo assim nesse caminho produtos e serviços que nascem das pesquisas efetivadas dentro das IES e na transformação de produtos e serviços que contribuem para a melhoria e aumento da competitividade das empresas parceiras.

Além dos processos produtivos intelectuais, treinamentos constantes, e aplicações de novas tecnologias, faz-se necessário também refletir sobre a qualidade de vida dos colaboradores das universidades principalmente dos professores e mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

2. Metodologia

Essa pesquisa classifica-se como descritiva, pois apresentara elementos ou ferramentas qualitativas, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho atrelado à Transferência de Tecnologia, avaliando, portanto, como a junção das ferramentas poderá contribuir para o processo motivacional junto aos docentes de uma Instituição do Ensino Superior.

Foi realizada uma pesquisa exploratória de literatura utilizando como critério a revisão de literária, a qual apresenta como um dos focos principais a aplicação do método de transferência eficiente de tecnologia, buscando mensurar a qualidade de vida no trabalho,

junto aos funcionários de uma nova filial japonesa que foi aberta no Vietnã. E se pode observar que atingiu seus objetivos dentro dos processos motivacionais de QV e QVT, de seus colaboradores.

Para tanto este artigo visa estudar e buscar construir uma ferramenta que associe os dois modelos, às praticas docentes de uma Universidade. Sabendo que o exercício da profissão docente vai além de ensinar, promover o conhecimento, formar o cidadão. Aliando as tecnologias que já fazem parte do dia a dia do trabalho, com ferramentas que trazem facilidades, agregam valores, contribuem para o acesso imediato de conectividade entre aluno/professor/conhecimento.

Portanto, este trabalho segue como uma revisão de literatura, visando suscitar uma reflexão sobre QVT, apresentando segundo a abordagem do estudo, perspectivas sobre a forma de: reconhecer, compreender, aplicar a transferência tecnologia junto à qualidade de vida no trabalho empregando uma pesquisa qualitativa. Buscando, portanto um viés de conectividade entre QVT e a transferência de tecnologia e o bem estar dos docentes.

O presente estudo caracteriza-se como exploratório. Pois possibilita maior proximidade com o problema, questionado e reformulando conceitos até então aplicáveis periodicamente nas organizações, devido sua complexidade e tomada de tempo. A um novo viés de modelo proposto, em que a transferência de tecnologia poderá atrelar e inovar tais conceitos.

3. Qualidade de Vida no Trabalho

Os termos Qualidade de vida (QV) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganharam mais robustez na última década e vem sendo empregada nos mais diversos meios. Esses, apesar de numerosos, descrevem o termo como o desenvolvimento implantado pela organização capaz de promover atitudes e ações que possam promover junto aos colaboradores, de forma prática e vivaz, mecanismos de satisfação no trabalho, atingindo todas as áreas e setores da empresa, atrelado à tecnologia, possibilitando tonar cada dia melhor esse ambiente (TIMOSSY, 2009).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define QV como a percepção que o indivíduo tem pela vida perante a cultura e os sistemas de valores vividos, relacionados aos seus objetivos, perspectivas, exemplos e compreensões (OMS 2005).

Figura 1. Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Níveis Analíticos, Fatores Estruturadores e Métodos.



Fonte: Ferreira, 2012

O quadro acima citado destaca as relações do homem com o trabalho, seu bem estar físico, psíquico e mental respeitando suas necessidades básicas. E o investimento e desenvolvimento das organizações se torna fundamental para a qualidade de vida no trabalho, como contexto primordial desse estudo os docentes colaboradores do IES.

Dentro da estrutura de colaboradores, que atuam em diversas áreas de uma universidade, destacam-se os docentes, que estão ligados diretamente à pesquisa ensino e extensão e também é o foco para analisar a qualidade de vida e a transferência de tecnologia.

A tabela 1 refere-se aos dados coletos dos colaboradores, avaliando índices pessoais de satisfação e motivacionais no ambiente de trabalho.

Tabela 1. Modelo conceitual da relação entre fatores de práticas de gestão, a cultura corporativa e a transferência de tecnologia eficiente.

Critérios	Indicadores
1- Compensação justa e adequada (+)	Renda adequada ao trabalho (+) Equidade interna (+) Equidade externa (-)
2- Condições de trabalho (+)	Jornada de trabalho (+) Ambiente físico seguro e saudável (+)
3- Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades (+)	Autonomia (+) Significado da tarefa (+) Identidade da tarefa (+) Variedade da habilidade (+) Retroinformação (+)
4- Oportunidade de crescimento e segurança (-)	Possibilidade de carreira (-)

	Crescimento profissional (-) Segurança de emprego (+)
Crítérios	Indicadores
5- Integração social no trabalho (+)	Igualdade de oportunidade (+) Relacionamento (+)
6- Constitucionalismo (+)	Respeito às leis e direitos trabalhistas (+) Liberdade de expressão (+) Normas e rotinas (+)
7- Trabalho e espaço total da vida (+)	Papel balanceado do trabalho (+)
8- Relevância social da vida no trabalho (+)	Imagem da empresa (+)

Fonte: Adaptado de Vasconcelos (2012).

Referido acima as questões a serem coletadas junto aos docentes quanto à de qualidade de vida no trabalho em uma Faculdade, em que se pode classificar e mensurar os estudos aplicados na organização.

Segundo Mintzberg (1996) a Universidade é entendida como uma organização complexa não só pela sua condição de instituição especializada, mas principalmente pelo fato de executar tarefas múltiplas, onde cada uma delas (relacionada com ensino, pesquisa e extensão) tem uma metodologia de trabalho que lhe é própria, diferente daquela desenvolvida pelas outras organizações.

Este artigo foi construído a partir da observação do papel da transferência de tecnologia atrelada ao respeito e projeção da qualidade de vida no trabalho capaz de orientar, capacitar, facilitar e promover o diálogo na busca pela excelência da educação em parcerias com o setor produtivo e a busca da qualidade de vida pelos colaboradores destas IES que promovem o ensino a pesquisa e a extensão. (DEMO, 1991).

Admite-se que a educação seja fator primordial desse processo, na condição de geradora da capacidade de criar tecnologias inovadoras e alternativas, muito embora tal visão possa recair na prepotência da técnica sobre a política (cidadania organizada e ativa).

A transferência de tecnologia deve ocorrer em todos os setores de uma organização, sejam quais forem os cargos e ocupações dos colaboradores. Ela se tornou vital, pontuando após treinamentos se o funcionário: aprendeu, absorveu e aplicou tais conhecimentos em suas atividades diárias.

Embora haja os domínios acima citados e departamentos, avaliados pelo desempenho de trabalho, estudo e comportamento. Se não estiverem atrelados aos princípios de bem estar, saúde corporativa, valorização profissional, oportunidade de troca de conhecimentos, dos trabalhos executados, cairão na obsolescência.

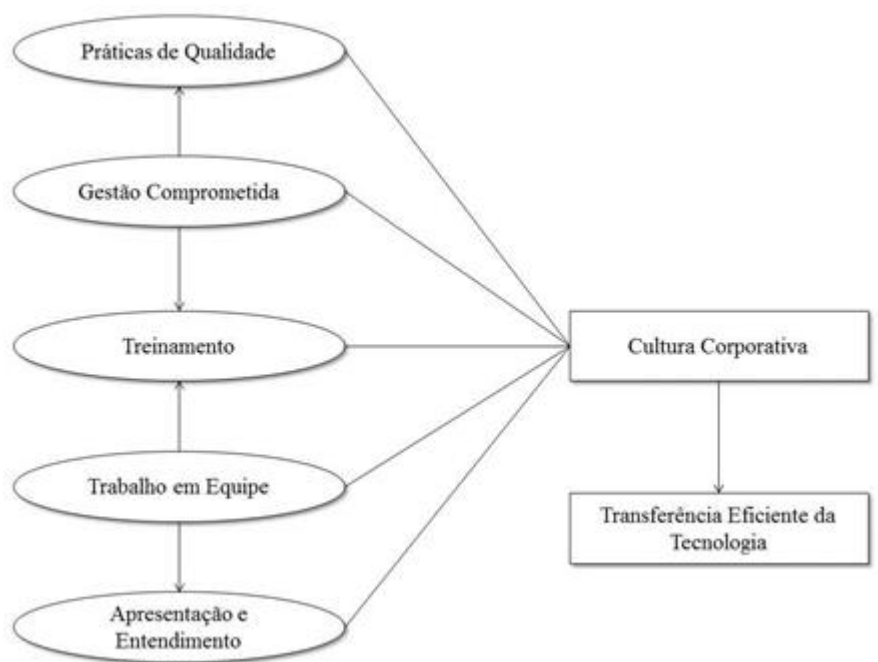
3.1 Qualidade de vida e excelência nas organizações

Em um estudo publicado pelo The Journal of High Technology Management Research, o artigo Achieving efficient technology transfer through a specific corporate culture facilitated by management practices, traz uma empresa fabril japonesa que implementou a transferência de tecnologia, envolvendo a qualidade de vida no trabalho observando como seus colaboradores atuavam no bem estar participativos de todos.

Em pesquisa realizada com a abertura de filial no Vietnã, avaliando 223 empresas, em que esse processo foi implantado, trazendo diversos benefícios visíveis e pontuados e inclusive de forma transcultural. O Estudo apontou a importância das práticas que poderão ser desenvolvidos também junto aos colaboradores da instituição de ensino estudado, são eles:

- Prática de qualidade;
- Treinamentos;
- Gestão compartilhada;
- Trabalho em equipe;
- Compreensão sobre a busca da melhoria;
- Cultura corporativa;
- Transferência de tecnologia eficiente;
- Impacto positivo significativo;
- Modelagem da cultura corporativa.

Figura 2. Adaptado - modelo conceitual do relacionamento entre práticas de gerenciamento fabril, cultura corporativa e transferência eficiente da tecnologia.



Fonte de informações: Nguyen (2012).

Na figura 2, se observa a importância da conexão das práticas da QVT, as relações interpessoais e a eficiência na transferência de tecnologia, passos importantes a serem galgados, mesmo que os dados referentes foram aplicados na indústria embora, demonstra a transferência de tecnologia que juntamente com a qualidade de vida no trabalho deverá ser atributo de todas as organizações.

Esses são alguns dos principais elementos para se conseguir uma fluidez íntegra, possibilitando que a organização atinja seus ideais estratégicos na excelência do ensino superior.

Algumas dificuldades no processo de gestão é a forma com que colaboradores são conduzidos, treinados e avaliados em seus setores. Para tanto, para que haja tais mudanças, existe a necessidade de reorganizar a cultura organizacional, pois ela pode ser uma facilitadora das práticas de gestão, proporcionando transferência de tecnologia eficiente.

3.2 Estratégias de qualidade de vida

As universidades devem preocupar-se não só com a capacitação e treinamento do corpo docente, mas também, de todo o pessoal da área administrativa e de apoio, especialmente a gestão, que alicerça o funcionamento da organização. São os gestores os responsáveis por propiciar e facilitar a capacitação de toda a sua equipe. Neste sentido, destaca-se que o crescimento e sobrevivência de uma organização, num mercado cada vez mais competitivo e globalizado, depende fortemente de novas competências e habilidades de seus recursos humanos.

Transferência de tecnologia em si requer a adoção não só novas informações técnicas e conhecimento, mas também uma nova forma de pensar e fazer, assim, o compromisso de gestão deve ser uma preocupação contínua para o desempenho de transferência de tecnologia a longo prazo. (NGUYEN, 2012).

Para que exista uma melhoria continuada dentro das organizações, principalmente direcionando os olhos para o futuro, é necessário alinhar as necessidades com seus objetivos. Essas necessidades são a cultura corporativa relacionada à sinergia da prática de gestão. Os objetivos são associados ao sucesso da manutenção da qualidade do ensino, a manutenção do clima organizacional a qualidade de vida no trabalho.

A QVT está hoje atrelada à cultura organizacional, facilitada pelas práticas de gestão de melhoria continuada e transferência de tecnologia eficiente. Sugere, portanto, a aplicabilidade de um novo modelo de gestão pela direção e gestores, criando como base fundamental a aprendizagem organizacional, integrando processos de aprendizagem e os resultados, avaliando seus indivíduos, grupos e setores.

3.3 Organizações universitárias

A universidade é uma organização e como tal se caracteriza como um agrupamento de indivíduos, submetidos a regras e a uma estrutura de posições que definem as relações entre eles, com vistas a atingir certos objetivos (VAHL, 1991). Para uma melhor compreensão do tema e seu contexto, será discorrido sobre as características, os objetivos e o sentido das organizações universitárias.

Embora se tenha conhecimento que a maioria das organizações é portadora de sistemas de gestão próprios e bem fundamentados, é notável muitas vezes que uma Universidade por se tratar de uma instituição de ensino superior, seja vista como em excelência em aspectos, em que o indivíduo, possa não somente atender as exigências intelectuais, físicas ou relacionais, mas esteja também envolvido de tal forma em mecanismos que facilitem o dia a dia, não somente com a transferência de tecnologia física (agilidade de internet, programas, acessibilidade às conexões em rede, etc).

O principal, no entanto, é a conquista do bem estar, físico, mental e social, através de mecanismos que abram oportunidades de ser inserido como peça fundamental na troca de informações, minimizando ruídos criando abertura para expor ideias e sugestões.

Portanto se avalia a transferência de tecnologia inserida numa organização observando se os colaboradores puderam: aprender, absorver e aplicar todos os conhecimentos adquiridos durante seu percurso. Sendo que, se foram bloqueados ou não oportunizados, ocorram verdadeiros gargalos na fluidez de todo o processo. (NGUYEN, 2012).

Além disso, o compromisso de gestão integra o potencial cultural de origem e acolhimento

pessoal; por exemplo, as recompensas e incentivos, participação nas decisões e aspectos de hierarquia das perspectivas de gestão vietnamita pede sinergia com a hierarquia, controle de produção, objetivo estratégico e atitude em relação a aspectos do trabalho do estilo japonês de gestão.

Para que isso ocorra se faz necessário ampliar os conhecimentos sobre como pode ser eficaz modelos de gestão que possam avaliar criteriosas nas relações de trabalho ligadas a motivação, participação integral dos colaboradores na minimização de problemas internos, principalmente os relativos às relações interpessoais e corporativas.

3.4 Inovação tecnológica e transferência de tecnologia

A inovação tecnológica é de certa forma mais fácil visualiza-la dentro dos setores da indústria em especial de transformação e de setores em que o investimento em equipamentos e pesquisa se concentra em maior volume e investimentos. Precisamos melhorar o entendimento para aumentar a compreensão sobre a inovação tecnológica e a transferência de tecnologia.

A base de sustentação da inovação tecnológica é o aumento da vantagem competitiva através da redução dos custos. Muitas vezes dentro do setor público a parceria universidade empresa se expressa pela sinergia da parceria, onde as empresas possuem através do P&D e poderão desenvolver com as IES a maturação de novos produtos, procedimentos que visam à melhoria constante dos produtos e serviços aumentando a competitividade.

Faz-se necessário a compreensão desta diferença básica que é a invenção da inovação. A inovação por vezes se vale da invenção para o seu início, porém na inovação o esforço deliberado se torna mais efetivo e o fruto da inovação se transforma mais rapidamente em um produto pronto e acabado para ser colocado no mercado e gerar o aumento de competitividade desta ou daquela empresa. (DAHAB, 1995).

Inovação tecnológica é a incorporação de novos conhecimentos tecnológicos às atividades produtivas é a invenção sendo aplicada efetivamente na prática. A inovação pode referir-se a produtos e processos produtivos. No primeiro caso, trata-se da introdução de novos produtos no mercado, ou de alterações em produtos conhecidos, a partir de um avanço no conhecimento tecnológico. A inovação de processo é a introdução de novos processos produtivos, bem como de aperfeiçoamento em processos existentes, para modificar as condições de operação de unidades produtivas instaladas.

Nota-se que a inovação tecnológica contribui de forma decisiva para o avanço tecnológico uma vez que mapeia, organiza, registra e finaliza o produto ou processo produtivo desde o nascimento até sua finalização para ser utilizado, consumido ou efetivado no mercado.

Se considerarmos o cenário global como sendo um pilar da busca de melhorias, iremos resultar com esse pensamento da importância destas parcerias com as IES, sobretudo as que possuem a pesquisa dentro dos programas de especializações. Essa parceria poderá certamente resultar em um avanço significativo comparado ao setor de P&D pela diminuição dos custos e pela rapidez do desenvolvimento do produto final para o mercado, sendo um produto, um serviço ou um procedimento organizacional.

3.5 Qualidade de vida na universidade pública

Conceituando a Universidade Pública conforme relatos dos autores, se pode dizer que desde os primórdios se tornou detentora do saber, instrução, formação e ensino a um público diferenciado; muitas vezes oriundos de outras localidades como: Cidades, Estados, Países, e

até mesmo de regiões no entorno da Instituição. Envolvendo também docentes, que oriundos de vários lugares, possuindo conhecimentos diferenciados, trazendo consigo: suas raízes, conceitos, formações, aspectos de vida e muitas experiências.

Cabe a Universidade proporcionar oportunidades iguais, cultivando e aplicando métodos que forneçam maior qualidade de vida no trabalho, valorizando-os, abrindo um canal para que eles possam contribuir com suas ideias, propostas, inovações; garantindo uma vida docente de novas conquistas e bem estar a todos. (PEREIRA, 2009).

Esta concepção fundamenta-se: no postulado de uma educação geral voltada para o desenvolvimento do intelecto; na unidade de ensino e de pesquisa com um corpo docente criador e um corpo discente integrado a este; na liberdade acadêmica para que a pesquisa seja a busca da verdade – um verdadeiro direito da humanidade, sem ser constrangida pelas forças de poder da sociedade e pelas normas de organização estrutural, curricular e administrativa emanadas do interior da universidade.

A evolução do ensino superior tem buscado atender as necessidades de inovações tecnológicas perante: docentes, alunos e a sociedade. Aspectos de QVT junto aos docentes poderão ser avaliados através da transferência de tecnologia, mediante a coleta de dados os quais poderão avaliar: relacionamentos interpessoais diários e a conexão com o trabalho, oportunidades e valorização profissional e pessoal, integração entre setores, respeito e validação a todos mediante leis internas, posicionamento concreto e real, possíveis promoções, oportunizando a todos de forma integral, entre vários outros índices a serem avaliados individualmente.

Este estudo realizado através de revisão de literatura busca construir uma ferramenta que conecte elementos essenciais dentro da Transferência Eficiente de Tecnologia, Cultura Corporativa, inserindo aspectos da Cultura Organizacional tais como: treinamentos, práticas de qualidade, apresentação e entendimento em uma gestão comprometida em obter as reais necessidades dos docentes. (MANSFIELD, 1982).

Consiste em adquirir conhecimento tecnológico de um parceiro, reforçar a aplicação do conhecimento, aumentar a motivação para um estudo mais aprofundado e melhorar a capacidade de inovação de processos e qualidade do produto.

Para tanto, poderá contribuir para impacto esperado após a aplicação da ferramenta, podendo avaliar as principais mudanças que poderão ser efetuadas junto aos docentes, de forma que sempre possa oferecer mecanismos de aperfeiçoamento e qualidade de vida no trabalho, oportunizando dentro da cultura organizacional elementos constantes de qualidade.

4. Conclusão

Conforme apresentado o referencial teórico pesquisado para este artigo a importância do cuidado com a qualidade de vida dentro de uma IES para se conseguir promover um espaço adequado de motivação e de crescimento profissional, resultando em um espaço de pesquisa e crescimento, sobretudo das pesquisas que orientam o desenvolvimento de modelos e ferramentas que venham a agregar valor junto ao público citado. Por outro lado o artigo apresenta o Ensino Superior de uma Universidade Pública e a Transferência de Tecnologia; trazendo comparativos entre a versão que está sendo estudada.

Mesmo que inicialmente os estudos utilizados possam ainda estar sendo aplicados na indústria, mas tornou-se relevante a preocupação em construir uma ferramenta que atenda também, a esse público diferenciado e seletivo. Repletos de conhecimentos que são renovados

muitas vezes diariamente, e as ferramentas existentes que possam estar sendo trabalhadas, ainda mensurarem superficialmente as reais necessidades dos colaboradores docentes.

Também o fato de estar em contato em maiores vezes, oportunizando ideias, dúvidas, e sugestões, individualize as opiniões e valide para que esse ambiente de trabalho se transforme em um local aberto a novos conhecimentos participativos.

Sugere-se que este estudo possa ser mais aprofundado futuramente, desvendando como a junção dos métodos pode contribuir como ferramenta de qualidade de vida no trabalho e como a transferência de tecnologia poderá alinhar todo o processo.

Referências

Carletto, B. Francisco, A. Kovaleski, J. (2005). *Competências essenciais: contribuições para o aumento da competitividade*. XXV Encontro Nac. De eng. De produção. Resumos... Porto Alegre.

Dahab, S. et al. (1995). *Competitividade e Capacitação Tecnológica para Pequena e Média Empresa*. Salvador, BA, Casa da Qualidade. Extraído de <http://www.ceramicaindustrial.org.br/pdf/v07n06/v7n6_01.pdf>

Demo, P. (1991). *Qualidade e modernidade da educação superior: discutindo questões de qualidade, eficiência e pertinência*. Educação Brasileira. Brasília, CRUB, v. 13, n. 227.

Demo, P. Universidade e Pesquisa (1994): *Agonia de um Antimodelo*. Motrivivência, Florianópolis, p.17-33, dezembro/1994.

De Vasconcelos, P. H. et al (2012). *Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior*. RAI Revista de Administração e Inovação, v. 9, n. 2, p. 79-97.

Luz, A. A. da. (2012). *Mecanismos de transferência de tecnologia no processo de formação de spin-offs*. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Mansfield, E. (1961). *Technical Change and the Rate of Imitation* Author. *Econometrica*, v.29, n. 4, p. 741-766.

Marchiori, M. P; Colenci, A. (2000). *Transferência de tecnologia Universidade-Empresa-A busca por mecanismos de integração efetiva*. Revista de Ciência e Tecnologia, Política e Gestão para a Periferia. RECITEC, Recife, v. 4, n. 1, p. 144-153.

Mintzberg, H. (1996). *Crafting strategy*. *Harvard Bus. Rev.*, v.5, p.73-89. México: Prentice Hall.

Nguyen, T. D. N.; Takanashi, C.; Aoyama, A.. *Can efficient technology transfer be achieved through a hybrid corporate culture?: A study on Japanese manufacturing subsidiaries in Vietnam*. *Internacional Journal Of Business And Management*, Canadá, p.24-39, jul. 2012.

Nguyen, N. T. D.; Aoyama, A. (2014). *Achieving efficient technology transfer through a specific corporate culture facilitated by management practices*. *The Journal of High Technology Management Research*, v. 25, n. 2, p. 108-122.

Nguyen, T. D. N.; Aoyama, A. (2012). *Does the hybridizing of intercultural potential facilitate efficient technology transfer?: An empirical study on Japanese manufacturing subsidiaries in Vietnam*. *Asian Social Science*, Canadá, p. 26-43, Agosto.

Pacheco, V. A. (2014). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. **Mário C. F.** Brasília. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 5, p.745-747, set. FapUNIFESP (SciELO).

Pereira, E. M. A. et al. (2009). *A universidade da modernidade nos tempos atuais*. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), p.16.

Simkoko, E. E. (2017). *Managing international construction projects for competence development within local firms*. *International Journal Of Project Management*, [s.l.], v. 10, n. 1, p.12-22, fev. 1992. Disponível em: <[http://dx.doi.org/10.1016/0263-7863\(92\)90068-k](http://dx.doi.org/10.1016/0263-7863(92)90068-k)>. Acesso em: 6 mar.

Timossi, L. S. (2009). *Correlações entre a QV e a QVT em colaboradores das indústrias de laticínios*. 180 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

Vahl, T. R. (1991). *Estrutura e gerenciamento das universidades brasileiras. In: Temas de administração universitária.* Florianópolis: UFSC.