



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

O PAPEL DA COMPETÊNCIA DIGITAL NO COMPORTAMENTO DE TRABALHO INOVADOR

LARISSA PINON DE CARVALHO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

THIAGO POLETO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

FERNANDO DE ASSIS RODRIGUES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

CAMILA CARVALHO RAMOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)

O PAPEL DA COMPETÊNCIA DIGITAL NO COMPORTAMENTO DE TRABALHO INOVADOR

1 INTRODUÇÃO

As Instituições de Ensino Superior (IES), no Brasil, avançaram nos últimos dez anos em função das transformações digitais. As tecnologias digitais transformaram o modo como os serviços públicos educacionais agregam valores aos estudantes universitários (CASTIONI et al., 2021). Nesse contexto, foram adotadas novas tecnologias e práticas de controle, a exemplo de sistemas de informação gerencial, sistema web e mapeamento de processos, as quais modificaram a forma como as pessoas acessam informações, comunicam-se e coordenam os serviços (VAN DE WETERING; KURNIA; KOTUSEV, 2021; VERHOEF et al., 2021). Embora a digitalização não seja um fenômeno novo, continua evoluindo e permitindo o desenvolvimento de competências digitais.

A competência digital refere-se a habilidades relacionadas ao acesso à informação e ao processamento e uso da comunicação, a fim de proporcionar o direcionamento das estratégias organizacionais (KIM et al., 2013). Além disso, representa um conjunto de habilidades, conhecimentos, visões sobre a natureza e o papel da tecnologia da informação e as oportunidades que elas oferecem em situações cotidianas, bem como princípios legais e éticos relevantes (ALA-MUTKA, 2011). A competência digital, hoje, faz parte da competência profissional de especialistas de qualquer área. Tanto docentes, quanto técnicos administrativos de instituições de ensino superior, precisam não apenas saber usar a tecnologia, mas também ser capazes de desenvolver estratégias de formação que incluam métodos de influência para adquirir conhecimento de novas tecnologias.

Pesquisas anteriores propõem *frameworks* para avaliação da competência digital de docentes e técnicos universitários (CIRIZA-MENDÍVIL; LACAMBRA; HERNÁNDEZ DE LA CRUZ, 2022; DIAS-TRINDADE; FERREIRA, 2020; NIKOU; AAVAKARE, 2021). Analisam o nível de competência digital de docentes no ensino superior (GUILLÉN-GÁMEZ; MAYORGA-FERNÁNDEZ, 2020). Identificam os fatores que influenciam o desenvolvimento da competência em docentes (BASANTES-ANDRADE; CABEZAS-GONZÁLEZ; CASILLAS-MARTÍN, 2020; CABERO-ALMENARA et al., 2020). O estímulo ao desenvolvimento de competências digitais docentes (FADLI; MAHARANI; LIEMANTO, 2020; GLEASON; MANCA, 2020). Por fim, examinam o impacto positivo da competência digital na agilidade e desempenho organizacional (RAVICHANDRAN, 2018; YU; MOON, 2021).

Sob tal perspectiva, estudos anteriores ainda não abordaram a influência da competência digital em comportamentos inovadores de colaboradores. Logo, a presente pesquisa pretende responder a seguinte questão: Qual a relação entre competência digital e comportamento de trabalho inovador?

Desse modo, este estudo visa aprofundar a compreensão sobre o comportamento de trabalho inovador do colaborador, de forma a examinar o impacto da competência digital no seu desempenho. Seguindo essa lógica, a maioria dos estudos não relacionam competência digital ao comportamento inovador no trabalho, além do mais, esta pesquisa tem a pretensão de avaliar a natureza do servidor público. A relevância desta pesquisa está em contribuir para o estudo das diferenças individuais como fator de predição do comportamento que implicam no comportamento inovador no trabalho, o que pode implicar em práticas e políticas de gestão especialmente com a proposição de novos modelos de gestão.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Competência Digital

A partir do século XXI, o desenvolvimento de competências digitais configurou-se como um fator de sucesso e competitividade organizacional (PESHA, 2022). O interesse acadêmico pelo tema tornou-se evidente, diante do rápido desenvolvimento da Internet e o uso de tecnologias digitais. Tal competência contém três fatores centrais: infraestrutura digital, integração digital e gerenciamento digital (YU; MOON, 2021).

A infraestrutura digital refere-se à utilização de toda a arquitetura relacionada ao digital pela organização, de maneira a adaptar os processos organizacionais à digitalização, especificando estruturas organizacionais e responsabilidades que atendam às mudanças tecnológicas, bem como permitindo digitalizar rotinas anteriormente analógicas (KINDERMANN et al., 2021; YU; MOON, 2021). A infraestrutura de TI de uma organização deve estar alinhada a uma estratégia digital adequada e apoiada por uma cultura de transformação e inovação. Além do mais, deve ser flexível, de modo a obter a configuração ideal que esteja de acordo com a necessidade organizacional (REITZ; JENTSCH; BEIMBORN, 2018; YEOW; SOH; HANSEN, 2018).

A integração digital é conceituada como a capacidade de integração da organização de estratégias relacionadas ao digital, a tecnologias e aos recursos de conhecimento. Trata-se da integração da estratégia da organização à sua estratégia digital, o que, conseqüentemente, reflete em mudanças não só em seus processos de trabalho, mas também na capacidade de inovação (PASCHOU et al., 2020; YU; MOON, 2021).

O gerenciamento digital relaciona-se à gestão de competências e experiências relacionadas ao digital pela organização, com a finalidade de prestar todo o suporte necessário, tanto de infraestrutura quanto de treinamento digital de funcionários, objetivando a criação de valor e tomadas de decisão estratégicas (KINDERMANN et al., 2021; YU; MOON, 2021).

A literatura aborda publicações relacionadas à competência digital em diversas categorias de pesquisa, porém, nota-se que a maioria concentra-se no campo educacional (PESHA, 2022). Estudos avaliam e determinam o nível de competência digital de docentes e técnicos universitários através de modelos teóricos, como o "*General Technology Competency and Use*" (GTCU) e o "*DigCompEdu CheckIn*" (BLAYONE et al., 2018; DIAS-TRINDADE; FERREIRA, 2020; NIKOU; AAVAKARE, 2021).

Por outro lado, pesquisas analisam os fatores que influenciam o desenvolvimento da competência digital por docentes do ensino superior, cabendo destaque a gênero, anos de experiência, experiência profissional e idade (BASANTES-ANDRADE; CABEZAS-GONZÁLEZ; CASILLAS-MARTÍN, 2020; GUILLÉN-GÁMEZ; MAYORGA-FERNÁNDEZ, 2019). Em outra perspectiva, algumas pesquisas fornecem projetos de inovação para o desenvolvimento da competência digital docente, como o uso da ferramenta "*Massive Open Online Courses*" (MOOCs) para a transição do ensino presencial para um modelo de ensino à distância, além de destacarem os benefícios do uso do Twitter como ferramenta facilitadora nos processos de alfabetização digital (FADLI; MAHARANI; LIEMANTO, 2020; GLEASON; MANCA, 2020). Além disso, estudos confirmam, por meio de análise empírica, o impacto positivo da competência digital no desempenho organizacional (RAVICHANDRAN, 2018; YU; MOON, 2021).

2.2 Comportamento de trabalho inovador

Comportamento de Trabalho Inovador (do Inglês, Innovative Work Behavior - IWB) consiste em todo comportamento do colaborador voltado para geração, introdução e/ou aplicação (dentro de uma função, grupo ou organização) de ideias, processos, produtos ou procedimentos novos e destinados a beneficiar a unidade de trabalho (DE SPIEGELAERE; VAN GYES; VAN HOOTEGEM, 2014). O conceito implica que os indivíduos gerem,

promovam e realizem ideias inovadoras para melhorias em, por exemplo, produtos ou processos.

O IWB possui quatro estágios: exploração, geração, defesa e implementação das ideias (DE JONG; DEN HARTOG, 2010). O primeiro estágio é a exploração de ideias, a qual refere-se à identificação de oportunidades ou problemas em processos, serviços ou produtos existentes com o intuito de aproveitar ao máximo uma oportunidade ou tentar resolver o problema. O segundo estágio é a geração de ideias e relaciona-se à resolução de problemas ou à criação de oportunidades através da reorganização de ideias para a criação de uma novidade. O terceiro estágio é a defesa de ideias, que retrata o encorajamento das novas ideias de maneira a enfrentar a resistência existente. O quarto estágio é a implementação de ideias, momento em que ocorre a execução das novas ideias a partir do estabelecimento de uma cultura de aprendizagem organizacional, criatividade e inovação (DAHIYA; RAGHUVANSHI, 2021).

Sendo assim, o IWB pode ser ora um comportamento que os colaboradores executam fora das expectativas de suas atribuições de trabalho - não esperado, e, portanto, sem recompensa formal concedida, tornando-se um comportamento extra-função - ora um comportamento esperado e exigido pela organização, determinado pela posição hierárquica do trabalhador e de sua descrição do trabalho, configurando um comportamento intra-função (DE SPIEGELAERE; VAN GYES; VAN HOOTEGEM, 2014). Outra característica do IWB se deve ao fato de que é um comportamento voltado tanto para inovações radicais, quanto para inovações incrementais. As primeiras rompem radicalmente com o passado. As segundas estão relacionadas a ideias menos radicais que se concentram na melhoria de processos existentes (DE SPIEGELAERE; VAN GYES; VAN HOOTEGEM, 2014).

Existe uma extensa literatura acerca dos fatores determinantes que estimulam o IWB, os quais podem ser organizados em 5 categorias: fatores individuais, fatores intrínsecos de trabalho, fatores de equipe, fatores de relacionamento no trabalho e fatores organizacionais (WEST; FARR, 1989).

Os fatores individuais são relacionados à personalidade ou às características cognitivas dos indivíduos. Estudos afirmam que a iniciativa, a proatividade e a autoeficácia influenciam positivamente o comportamento de trabalho inovador do indivíduo (ÅMO, 2005; AXTELL et al., 2000; HARTJES, 2010). Da mesma forma, o nível educacional, o estilo de resolução de problemas e a empregabilidade são fatores que também contribuem para a inovação do indivíduo (HARTJES, 2010; JANSSEN, 2000; SCOTT; BRUCE, 1998; STOFFERS; VAN DER HEIJDEN, 2009).

Por sua vez, fatores intrínsecos do trabalho exercem um impacto significativo no comportamento inovador dos colaboradores. A autonomia no trabalho exerce uma influência positiva no comportamento inovador individual (RAMAMOORTHY et al., 2005; AXTELL et al., 2000). Além do mais, a demanda de trabalho, a flexibilidade no trabalho e a orientação para a função são fatores que podem aprimorar a inovação dos colaboradores (AXTELL et al., 2000; DORENBOSCH; ENGEN; VERHAGEN, 2005; HARTJES, 2010; JANSSEN, 2000). Do mesmo modo, o empoderamento psicológico e o empoderamento estrutural exercem significativa influência no comportamento inovador (KNOL; VAN LINGE, 2009; PIETERSE et al., 2010).

Somado a isso, fatores relacionados à equipe também afetam a inovação individual. A interação com os colegas de trabalho pode induzir comportamentos inovadores de colaboradores (DE JONG, 2007). A inovação individual também é influenciada por fatores como o clima de equipe, o suporte da equipe e de seu líder (AXTELL et al., 2000; AXTELL; HOLMAN; WALL, 2006). Paralelamente, o compartilhamento de conhecimento dos colaboradores oportuniza comportamentos de trabalho inovadores (BOS-NEHLES; RENKEMA; JANSSEN, 2017).

Nessa mesma linha, fatores de relacionamento dentro da organização também

influenciam o IWB. O bom relacionamento entre colaboradores, estilos de liderança participativo, solidário, transformacional e transacional e contatos de trabalho externos também exercem impacto positivo no IWB (AXTELL et al., 2000; DE JONG, 2007; PIETERSE et al., 2010).

Por fim, fatores organizacionais, como um clima organizacional favorável à inovação, incentivam a inovação do colaborador (HARTJES, 2010). Ademais, organizações que adotam recompensas, empreendedorismo corporativo e estratégia de inovação induzem os indivíduos a inovar (ÅMO; KOLVEREID, 2005; DE JONG; DEN HARTOG, 2005; RAMAMOORTHY et al., 2005).

3 HIPÓTESES E MODELO DE PESQUISA

A Infraestrutura Digital envolve a utilização de soluções tecnológicas que permitam a digitalização de processos, sendo necessário o investimento em equipamentos e em novas formas de se conectar com os funcionários (KINDERMANN et al., 2021; YU; MOON, 2021). Nesse cenário, as organizações necessitam pensar estrategicamente na escolha de tecnologias apropriadas ao seu setor de atuação de maneira a satisfazer as rotinas de trabalho, bem como proporcionar treinamento digital aos colaboradores. Para isso, as organizações são induzidas a obter ideias inovadoras que subsidiem a seleção e a manutenção de uma infraestrutura digital adequada (CIRIZA-MENDÍVIL; LACAMBRA; HERNÁNDEZ DE LA CRUZ, 2022; PASCHOU et al., 2020). Nessa conjuntura, o colaborador se encaixa como um fator essencial para esta inovação, tendo em vista que participa do trâmite dos processos a serem adaptados, podendo opinar e contribuir com ideias inovadoras.

Assim, pode-se argumentar que a Infraestrutura Digital em organizações influencia o desenvolvimento de comportamentos inovadores de colaboradores. Portanto, sugere-se a hipótese 1.

H1: A infraestrutura digital está positivamente relacionada ao comportamento de trabalho inovador.

A Integração Digital refere-se à readequação dos processos de trabalho da organização de forma a adaptá-los à nova realidade digital (ANTONUCCI; FORTUNE; KIRCHMER, 2021; KINDERMANN et al., 2021). Dessa maneira, o Gerenciamento de Processos de Negócios (do inglês, *Business Process Management* – BPM) torna-se uma ferramenta facilitadora, haja vista ser um método que envolve o gerenciamento de mudanças por meio do redesenho e da melhoria contínua de processos de negócios, permitindo a sua integração a sistemas da informação (ANTONUCCI; FORTUNE; KIRCHMER, 2021; KERPEDZHIEV et al., 2021).

Assim sendo, o BPM visa a execução da estratégia digital em toda a organização, através do BPM 4.0, o qual aproveita o poder das soluções digitais para aperfeiçoar o gerenciamento de processos de forma a subsidiar a transformação digital (KIRCHMER, 2018). Diante desse panorama, o mapeamento e o redesenho de processos através da metodologia BPM permite aos colaboradores a identificação de problemas e alternativas de melhoria em processos, oportunizando a geração e a implementação de ideias inovadoras.

Desta maneira, pode-se argumentar que a Integração Digital em organizações influencia o desenvolvimento de comportamentos inovadores de colaboradores. Portanto, apresenta-se a hipótese 2.

H2: A integração digital está positivamente relacionada ao comportamento de trabalho inovador.

Por fim, o Gerenciamento Digital envolve a realização de um planejamento consistente,

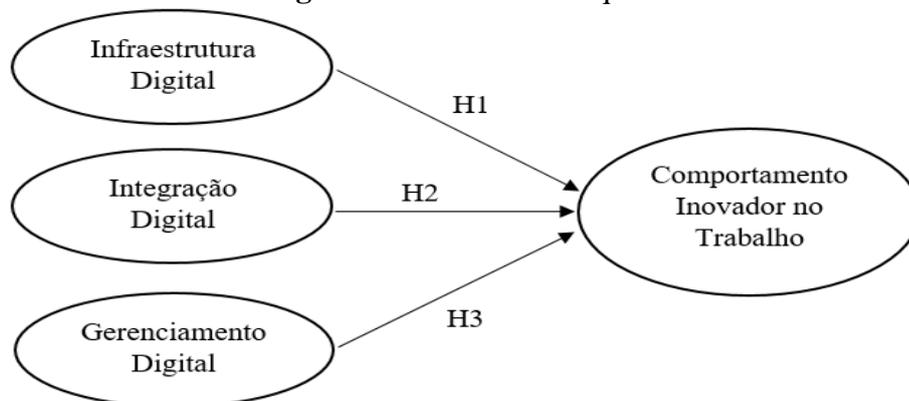
desde o estratégico até o operacional, visando adquirir todo o conhecimento fundamental para o processo de transformação digital, para que, posteriormente, a sua aplicação, direção e controle estejam alinhados estrategicamente. Para isso, faz-se necessária uma gestão participativa e inovadora que dê oportunidades aos colaboradores manifestarem suas opiniões a respeito do processo de transformação digital, de maneira a contribuir com sugestões e implementação de ideias inovadoras que possam agregar valor ao processo e subsidiar tomadas de decisão estratégicas, tendo em vista que os mesmos participam do dia-a-dia da organização (AXTELL et al., 2000; ; PIETERSE et al., 2010; JANSSEN, 2000).

Neste sentido, pode-se argumentar que o Gerenciamento Digital em organizações influencia o desenvolvimento de comportamentos inovadores de colaboradores. Portanto, apresenta-se a hipótese 3:

H3: O gerenciamento digital está positivamente relacionado ao comportamento de trabalho inovador.

A figura 1 descreve o modelo conceitual central de pesquisa deste estudo, de modo a apresentar a relação entre competência digital e comportamento inovador no trabalho. Em primeiro lugar, foi explorada a relação entre infraestrutura digital e comportamento inovador no trabalho. Em segundo lugar, foi avaliada a relação entre integração digital e comportamento inovador no trabalho. E, por fim, a relação entre gerenciamento digital e comportamento inovador no trabalho.

Figura 1: Modelo de Pesquisa.



Fonte: A autora (2022).

4 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se por ser de natureza quantitativa, com utilização de dados primários. Quanto a natureza dos objetivos é classificada como explicativa, pois se propõe a encontrar uma relação entre competência digital e comportamento inovador no trabalho. Sendo assim, a preocupação é identificar os fatores que contribuem para a ocorrência dos fenômenos (PROVDANOV; FREITAS, 2013).

4.1 Contexto de pesquisa e seleção da amostra

O presente estudo foi desenvolvido na Universidade Federal do Pará (UFPA). O critério para escolha da Ufpa como objeto de estudo se deu, em primeiro lugar, devido à implementação da metodologia *Business Process Management* (BPM) pela Instituição. Em segundo lugar, pela implantação de sistemas digitais na condução de seus processos acadêmicos e administrativos, tais como: Sistema de Atendimento ao Usuário (SAGITTA), Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC), Sistema Integrado de Atividades Acadêmicas (SIGAA) e

Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), os quais permitem que demandas sejam realizadas de forma eletrônica, gerando celeridade processual e economia de recursos, ora humanos ora materiais.

O modelo de pesquisa conceitual foi testado em uma amostra de servidores públicos da UFPA, composta por Técnicos Administrativos em Educação e Docentes investidos em função de Gestão, os quais já possuem familiaridade com o BPM e a digitalização de processos administrativos e/ou acadêmicos. A participação ocorreu de forma voluntária e o estudo confidencial.

A amostra foi adquirida por meio de dois canais. Primeiramente, realizou-se um levantamento no Portal de Gestão de Processos da UFPA (<https://proplan.ufpa.br/gestaodeprocessos/>) com o intuito de verificar em seu repositório os setores que têm processos organizacionais já mapeados. Após identificação dos setores, investigou-se quais deles trabalham com processos digitais, através de pesquisa realizada no Portal do Sistema Integrado de Gestão (SIG) da UFPA (<https://portal.ufpa.br/index.php/sig-ufpa>) e no site da Comissão de Processo Administrativo Eletrônico da UFPA (<https://pae.ufpa.br/guias-de-processos>). Finalmente, foram excluídos os setores que trabalham com BPM, porém não têm processos digitais, chegando à amostra final, conforme tabela 1.

Tabela 1: Amostra de setores da UFPA que participaram da pesquisa.

Setor	Tem processos mapeados pela metodologia BPM?	Tem processos digitais?
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROEG)	Sim	Sim
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESP)	Sim	Sim
Pró-Reitoria de Extensão (PROEX)	Sim	Sim
Pró-Reitoria de Relações Internacionais (PROINTER)	Sim	Sim
Pró-Reitoria de Administração (PROAD)	Sim	Sim
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP)	Sim	Sim
Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PROPLAN)	Sim	Sim
Prefeitura	Sim	Sim
Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC)	Sim	Sim
Arquivo Central	Sim	Sim
Agência de Inovação Tecnológica (UNIVERSITEC)	Sim	Sim
Instituto de Geociências	Sim	Sim

Fonte: A autora (2022).

4.2 Instrumento de Coleta de Dados

A fim de medir a relação entre a competência digital e o comportamento de trabalho inovador (IWB), construiu-se um questionário online auto-administrado, o qual foi adaptado de estudos anteriores, tais como: Dahiya e Raghuvanshi (2021), Kruszynska-Fischbach et al. (2022) e Yu e Moon (2021). O questionário foi organizado em duas etapas, sendo a primeira relacionada à identificação do perfil do respondente e a segunda referente aos construtos a serem analisados. A tabela 2 descreve os itens utilizados para medir os vários construtos: Infraestrutura Digital, Integração Digital, Gerenciamento Digital e Comportamento Inovador no Trabalho, os quais foram medidos com base em uma escala do tipo Likert de 5 pontos (1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo parcialmente; 3 = Nem concordo nem discordo; 4 = Concordo parcialmente; e 5 = Concordo totalmente).

Tabela 2: Definição dos construtos.

Construto	Descrição	Referências
Infraestrutura Digital	Refere-se à posse e utilização de infraestrutura relacionada ao digital pela Instituição.	(YU; MOON, 2021)
Integração Digital	Refere-se a integração da instituição de diversas estratégias relacionadas ao digital, tecnologias e recursos de conhecimento.	(YU; MOON, 2021; KRUSZYŃSKA-FISCHBACH et al., 2022)
Gerenciamento Digital	Refere-se a obtenção de competências e experiência relacionadas ao digital pela gestão da instituição.	(YU; MOON, 2021)
Comportamento inovador no trabalho	Comportamentos de “indivíduos” direcionados para a iniciação e introdução intencional de ideias, processos, produtos ou procedimentos novos e úteis.	(DAHIYA; RAGHUVANSHI, 2021)

Fonte: A autora (2022).

4.3 Coleta de Dados

Em primeiro lugar, foi realizado um pré-teste do questionário, no período de 25 à 27 de maio de 2022, com dez especialistas na área, sendo cinco técnicos-administrativos em educação e cinco docentes investidos em função de gestão. Dentre os técnicos, três apresentaram sugestões de melhoria quanto ao entendimento das afirmativas e quanto a inclusão de itens no questionário e dentre os docentes, dois apresentaram sugestões de melhoria quanto ao entendimento das afirmativas. Através do feedback, as sugestões foram integradas à versão final do questionário. Posteriormente, o questionário foi aplicado de 01 à 30 de junho de 2022, presencialmente e via e-mail, à uma amostra de servidores da UFPA. Diante deste cenário, 200 questionários foram distribuídos e 140 questionários foram respondidos.

A tabela 3 apresenta as estatísticas demográficas dos respondentes, por meio da qual identifica-se que mais da metade dos respondentes (54.3%) eram do sexo feminino e 57.14% tinham entre 31 e 40 anos. Em relação a unidade de lotação, a maioria dos participantes da pesquisa (17.14%) trabalhavam no Instituto de Geociências (IG), seguidos da Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP), com 14.29%. Além disso, 42.86% possuía Especialização/MBA e 28.57% possuía Mestrado, sendo que a maior parte tinha formação em Administração (46.43%).

Tabela 3: Estatísticas Demográficas dos respondentes da pesquisa.

Item	Categoria (N= 140)	Frequência	Porcentagem
Sexo	Masculino	64	45.7
	Feminino	76	54.3
Faixa Etária	18-30 anos	16	11.43
	31-40 anos	80	57.14
	41-50 anos	24	17.14
	Acima de 51 anos	20	14.29
Unidade de Lotação	PROEG	18	12.86
	PROPESP	14	10
	PROEX	8	5.71
	PROINTER	6	4.29
	PROAD	8	5.71
	PROGEP	20	14.29
	PROPLAN	7	5
	Prefeitura	6	4.29
	CTIC	10	7.14

	Arquivo Central	9	6.43
	UNIVERSITEC	10	7.14
	IG	24	17.14
Grau de Escolaridade	Ensino Médio completo	12	8.57
	Ensino Superior Completo	8	5.71
	Especialização/MBA	60	42.86
	Mestrado	40	28.57
	Doutorado	12	8.57
	Pós-Doutorado	8	5.71
Área de Formação	Administração	65	46.43
	Arquivologia	8	5.71
	Biblioteconomia	4	2.86
	Ciências Contábeis	6	4.29
	Ciências Econômicas	3	2.14
	Engenharias	14	10
	Outras	40	28.57

Fonte: A autora (2022).

5 ANÁLISE DOS DADOS

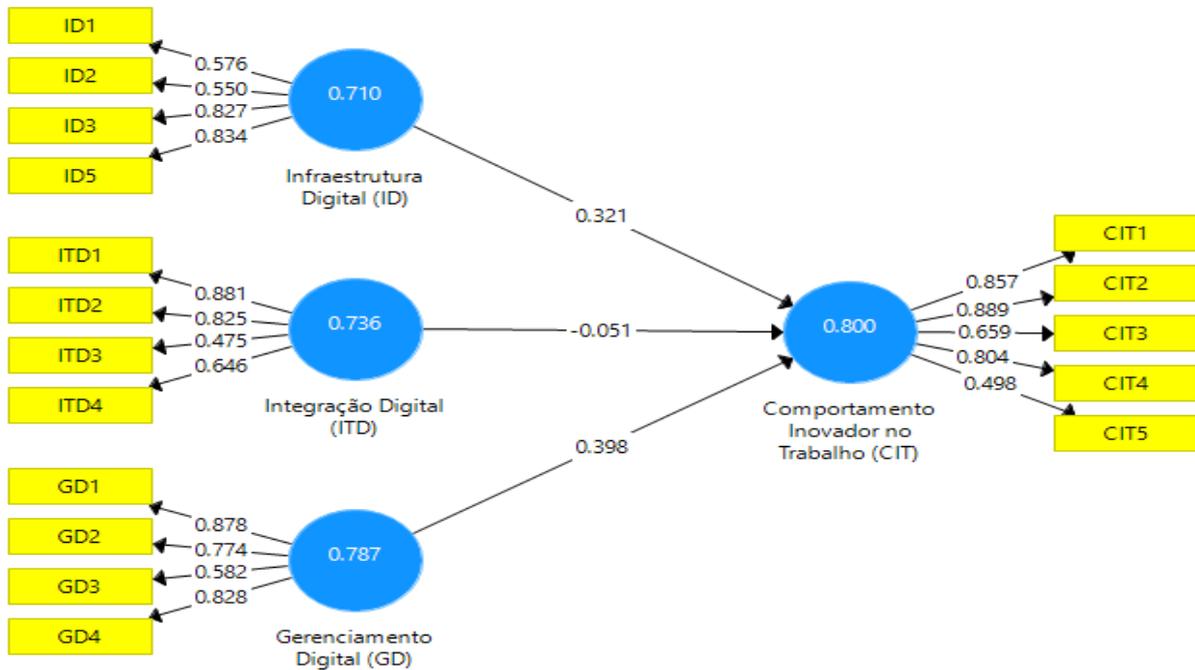
O presente estudo procurou analisar e validar o modelo de pesquisa proposto. Para tanto, foi empregada a técnica de Modelagem de Equações Estruturais de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM), através do pacote de software SmartPLS 3.

5.1 Teste do Modelo de Mensuração

O modelo de mensuração mostra a operacionalização dos construtos por meio de um conjunto de indicadores e a sua análise avalia o quanto esse conjunto de variáveis realmente representa o construto (HAIR et al., 2017). Nesse sentido, o objetivo desta subseção é avaliar a qualidade da mensuração das variáveis latentes que foram utilizadas para testar as hipóteses estabelecidas para esta pesquisa. Assim, foram avaliadas a confiabilidade, bem como a validade convergente e a validade discriminante de cada um dos construtos, através do software SmartPLS 3.

A figura 2 exibe o teste do modelo de mensuração, o qual apresenta as cargas fatoriais referentes a cada item, que variam de 0.475 à 0.889. Além disso, apresenta o Alfa de Cronbach referente a cada construto, variando de 0.710 à 0.800 e os coeficientes estruturais, de -0.051 à 0.398.

Figura 2: Teste do Modelo de Mensuração



Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados da pesquisa (SMARTPLS 3, 2022).

De acordo com a tabela 4, em termos de validade convergente, os escores AVE (variância média extraída) de todos os construtos foram > 0.5 , após descartar o item “ID4” do construto Infraestrutura Digital (ID) pois sua carga fatorial baixa estava diminuindo a AVE do referido construto, fornecendo evidência suficiente de validade convergente (FORNELL; LARCKER, 1981; HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009; RINGLE; DA SILVA; BIDO, 2014). Em termos de confiabilidade, todos os valores de α de Cronbach e confiabilidade composta (CR) foram > 0.7 , além disso, mais de 50% das cargas dos indicadores foram > 0.7 , sugerindo uma boa confiabilidade da medição (HAIR et al., 2017).

Tabela 4: Cargas fatoriais, valores de Alfa de Cronbach, rho_A, CR e AVE.

Fator	Itens	Carregamentos	Alfa de Cronbach	rho_A	CR	AVE
Infraestrutura Digital (ID)	ID1	0.576	0.710	0.821	0.796	0.503
	ID2	0.550				
	ID3	0.827				
	ID5	0.834				
Integração Digital (ITD)	ITD1	0.881	0.736	0.820	0.808	0.525
	ITD2	0.825				
	ITD3	0.475				
	ITD4	0.646				
Gerenciamento Digital (GD)	GD1	0.878	0.787	0.854	0.854	0.599
	GD2	0.774				
	GD3	0.582				
	GD4	0.828				
Comportamento inovador no trabalho (CIT)	CIT1	0.857	0.800	0.849	0.865	0.571
	CIT2	0.889				

CIT3	0.659
CIT4	0.804
CIT5	0.498

Fonte: A autora (2022).

Como pode ser observado na tabela 5, em relação a validade discriminante, as cargas externas dos indicadores em seus próprios construtos foram todas mais altas do que todas as suas cargas cruzadas com outros construtos, logo, segundo o critério de Fornell-Larcker, todos os construtos têm uma boa validade discriminante (FORNELL; LARCKER, 1981; HAIR et al., 2017).

Tabela 5: Teste de validade discriminante.

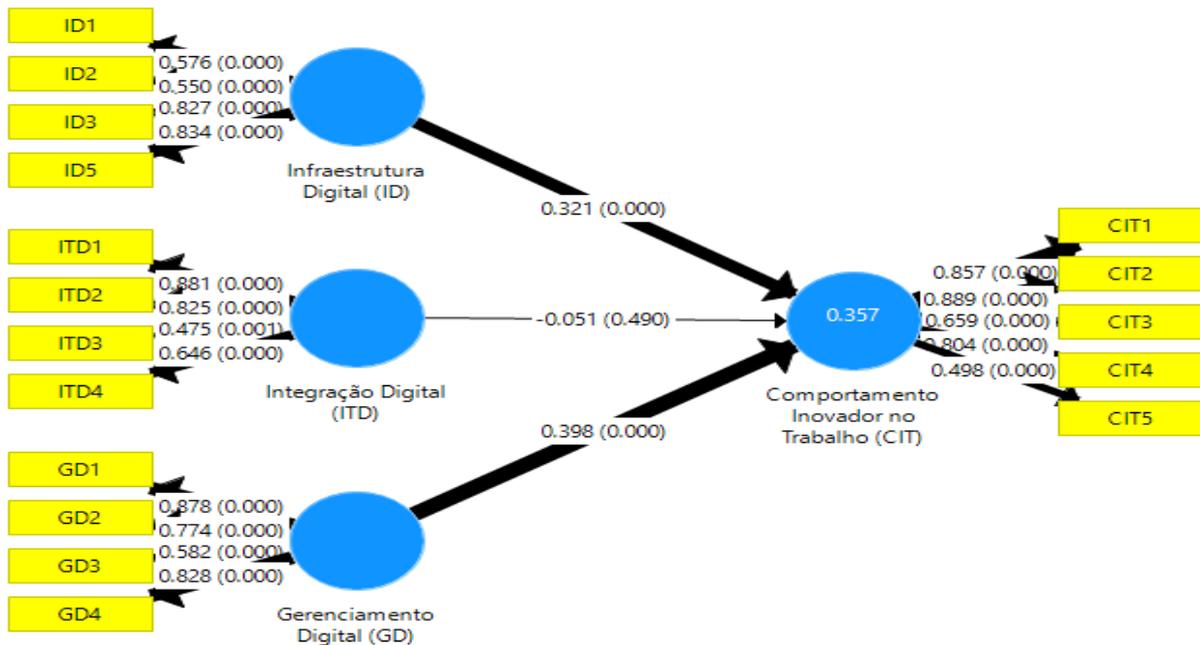
	CIT	GD	ID	ITD
CIT	0.755			
GD	0.539	0.774		
ID	0.508	0.547	0.709	
ITD	0.404	0.670	0.586	0.725

ID = Infraestrutura Digital; ITD = Integração Digital; GD = Gestão Digital; CIT = Comportamento Inovador no Trabalho.

5.2 Teste do Modelo Estrutural

O modelo estrutural evidencia as relações (caminhos) entre os construtos. Para avaliar o modelo estrutural do referencial teórico, foram examinados o coeficiente de determinação de Pearson (R^2), a significância dos coeficientes de caminho e os efeitos diretos (HAIR et al., 2017). De acordo com a figura 3, a qual descreve o resultado do teste do modelo estrutural, os três construtos exógenos juntos (ID, ITD e GD) explicam 35.7% da variância do construto endógeno CIT ($R^2 = 0.357$). Além disso, a significância dos coeficientes de caminho foi calculada usando um algoritmo de bootstrapping com 5.000 subamostras para teste bicaudal, através da qual identifica-se que os coeficientes de caminho ID -> CIT e GD -> CIT são significativos ($p < 0.001$), porém o coeficiente de caminho ITD -> CIT não é significativo ($p > 0.05$) (RINGLE; DA SILVA; BIDO, 2014).

Figura 3: Teste do Modelo Estrutural



Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados da pesquisa (SMARTPLS3, 2022).

Dessa forma, de acordo com a tabela 6, o modelo estrutural confirma as associações positivas entre ID e CIT ($\beta = 0.321$, $p < 0.001$) e entre GD e CIT ($\beta = 0.398$, $p < 0.001$), sendo que o ID exerce um efeito mais forte no CIT, seguido pelo GD (NASCIMENTO; MACEDO, 2016; HAIR et al., 2017). Dessa forma, o modelo estrutural suporta as hipóteses H1 e H3 e rejeita H2.

Tabela 6: Resultados dos Testes de Hipóteses.

Hipótese	Caminho	Amostra original (O)	Média da amostra (M)	Desvio Padrão (STDEV)	Estatística T	Valores de P	Resultado
H1 (+)	ID -> CIT	0.321	0.325	0.067	4.810	0.000	Aceita
H2 (-)	ITD -> CIT	-0.051	-0.019	0.074	0.690	0.490	Rejeitada
H3 (+)	GD -> CIT	0.398	0.388	0.070	5.707	0.000	Aceita

**p<0.001, *p<0.01, *p<0.05.

6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir da análise dos dados, os resultados evidenciaram que a infraestrutura digital (ID) exerce uma influência positiva no comportamento inovador de trabalho (CIT), confirmando a hipótese 1 do referido estudo. A utilização de sistemas digitais na condução de serviços públicos induz os servidores a sugerirem propostas e ideias inovadoras que contribuam para a utilização e manutenção de uma infraestrutura digital adequada. A digitalização e o uso de tecnologias da informação configuram-se como uma oportunidade de melhoria, pois abre caminho para futuras inovações e pesquisas (CIRIZA-MENDÍVIL; LACAMBRA; HERNÁNDEZ DE LA CRUZ, 2022; PASCHOU et al., 2020). A tecnologia digital fornece novas formas de organizar as atividades organizacionais, reduz custos e tempo, fortalece a confiança no ecossistema de atores e influencia a inovação organizacional (WEKING et al., 2020).

Além disto, a hipótese 2 do estudo não foi suportada, logo, a integração digital não exerce influência no comportamento inovador de trabalho. A readequação dos processos de trabalho com o objetivo de torna-los digitais e integrá-los à estratégia digital da organização se

caracteriza como um processo estático, uma vez definido, não necessita de sugestões e ideias inovadoras. Mapear o processo induz adaptações nos processos organizacionais, porém não sugerem inovação individual.

Por fim, comprovou-se que o gerenciamento digital influencia positivamente no comportamento inovador de trabalho, confirmando a hipótese 3. Um gerenciamento participativo e colaborativo é mais propício à inovação. De fato, a participação na tomada de decisões provavelmente aumentará a propriedade que os servidores sentem pelos resultados das decisões tomadas e, portanto, é mais provável que proponham novas e melhores maneiras de cumprir esses resultados (AXTELL et al., 2000; ; PIETERSE et al., 2010).

7 CONCLUSÃO

Criar um ambiente e promover o comportamento de trabalho inovador é um desafio para as instituições públicas. Nesta pesquisa, foi proposto um modelo conceitual para as organizações públicas. Para a inovação em organizações públicas, a gestão deve considerar a competência digital como fator primário para gerar comportamento de trabalho inovador entre os servidores públicos. Embora investir em tecnologia, como sistemas de informação, modelagem e processo, seja fator fundamental, não garante o comportamento inovador no trabalho. Nesse sentido, a alta competência digital nem sempre é automática ou nata por todos os indivíduos. Diante deste contexto, os servidores devem se auto capacitar ou passar por treinamento para compreender em detalhes sobre a capacidade digital. Esta formação de competência digital na estratégia de gestão de pessoal e planejamento administrativo deve estar alinhada à visão Institucional.

Vale destacar que é oportuno desenvolver um plano de inovação institucional eficaz, em particular usando TIC e metodologia de design; aperfeiçoar habilidades do século XXI; adotar formas, métodos e ferramentas para avaliar o desempenho acadêmico de discentes; desenvolver recursos eletrônicos educacionais abertos, sendo esses pré-requisitos para o comportamento inovador no trabalho. Avançando nessa perspectiva, o treinamento focado no desenvolvimento de competências digitais aos servidores, contribui para que os mesmos adquiram conhecimento em novas tecnologias de informação, gestão e mapeamento de processos, somando ao repositório de conhecimento organizacional.

Nessa linha de raciocínio, os servidores com alto nível de percepção da competência digital se envolvem com mais frequência em trabalhos desafiadores com comportamento de trabalho inovador.

REFERÊNCIAS

- ALA-MUTKA, K. Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding. **JRC European Commission**, n. January 2011, p. 1–60, 2011.
- ÅMO, B. W. **Employee innovation behavior**. [s.l.: s.n.].
- ÅMO, B. W.; KOLVEREID, L. Organizational Strategy, Individual Personality and Innovation Behavior. **Journal of Enterprising Culture**, v. 13, n. 01, p. 7–19, 2005.
- ANTONUCCI, Y. L.; FORTUNE, A.; KIRCHMER, M. An examination of associations between business process management capabilities and the benefits of digitalization: all capabilities are not equal. **Business Process Management Journal**, v. 27, n. 1, p. 124–144, 2021.
- AXTELL, C.; HOLMAN, D.; WALL, T. Promoting innovation: A change study. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 79, n. 3, p. 509–516, 2006.
- AXTELL, C. M. et al. Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 73, n. 3, p. 265–285, 2000.
- BASANTES-ANDRADE, A.; CABEZAS-GONZÁLEZ, M.; CASILLAS-MARTÍN, S. Digital competences relationship between gender and generation of university professors. **International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology**, v. 10, n. 1, p. 205–211, 2020.
- BLAYONE, T. J. B. et al. Surveying digital competencies of university students and professors in Ukraine for fully online collaborative learning. **Technology, Pedagogy and Education**, v. 27, n. 3, p. 279–296, 2018.
- BOS-NEHLES, A.; RENKEMA, M.; JANSSEN, M. HRM and innovative work behaviour: a systematic

literature review. **Personnel Review**, v. 46, n. 7, p. 1228–1253, 2017.

CABERO-ALMENARA, J. et al. Digital competency frames for university teachers: Evaluation through the expert competence coefficient | Marcos de Competencias Digitales para docentes universitarios: Su evaluación a través del coeficiente competencia experta. **Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion del Profesorado**, v. 23, n. 2, p. 1–18, 2020.

CASTIONI, R. et al. Brazilian federal universities in the Covid-19 pandemic: student internet access and emergency remote Teaching. **Ensaio**, v. 29, n. 111, p. 399–419, 2021.

CIRIZA-MENDÍVIL, C. D.; LACAMBRA, A. M.; HERNÁNDEZ DE LA CRUZ, J. M. Technological Pedagogical Content Knowledge: Implementation of a Didactic Proposal for Preservice History Teachers. **Frontiers in Education**, v. 7, n. February, 2022.

DAHIYA, R.; RAGHUVANSHI, J. Validation of innovative work behaviour scale: Indian apparel manufacturing sector. **Asia Pacific Management Review**, n. xxxx, 2021.

DE JONG, J.; DEN HARTOG, D. Measuring innovative work behaviour. **Creativity and Innovation Management**, v. 19, n. 1, p. 23–36, 2010.

DE JONG, J. P. J. **Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior**. [s.l.: s.n.].

DE JONG, J. P. J.; DEN HARTOG, D. N. Determinanten van innovatief gedrag: een onderzoek onder kenniswerkers in het MKB. **Gedrag & Organisatie**, v. 18, n. 5, p. 235–259, 2005.

DE SPIEGELAERE, S.; VAN GYES, G.; VAN HOOTEGEM, G. The Innovative Work Behaviour concept: definition and orientation. **Gedrag en Organisatie**, v. 27, n. 1, p. 5–18, 2014.

DIAS-TRINDADE, S.; FERREIRA, A. G. Digital teaching skills: Digcompedu checkin as an evolution process from literacy to digital fluency. **Icono14**, v. 18, n. 2, p. 162–187, 2020.

DORENBOSCH, L.; ENGEN, M. L. VA.; VERHAGEN, M. On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. **Creativity and Innovation Management**, v. 14, n. 2, p. 129–141, 2005.

FADLI, M.; MAHARANI, D. P.; LIEMANTO, A. A new paradigm of regulation for massive open online courses (MOOCs) in higher education in Indonesia: From disruptive innovation to sustaining innovation. **International Journal of Innovation, Creativity and Change**, v. 11, n. 6, p. 442–457, 2020.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39–50, 1981.

GLEASON, B.; MANCA, S. Curriculum and instruction: pedagogical approaches to teaching and learning with Twitter in higher education. **On the Horizon**, v. 28, n. 1, p. 1–8, 2020.

GUILLÉN-GÁMEZ, F. D.; MAYORGA-FERNÁNDEZ, M. J. Prediction and Explanation of Factors that Affect the Digital Competence of Lecturers: A Case Study at Spanish University. **International Journal of Science, Mathematics and Technology Learning**, v. 26, n. 2, p. 107–117, 2019.

GUILLÉN-GÁMEZ, F. D.; MAYORGA-FERNÁNDEZ, M. J. Prediction of factors that affect the knowledge and use higher education professors from Spain make of ICT resources to teach, evaluate and research: A study with research methods in educational technology. **Education Sciences**, v. 10, n. 10, p. 1–12, 2020.

HAIR, J. F. et al. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 2^a ed. Los Angeles: SAGE, 2017.

HARTJES, B. J. G. Aligning employee competences with organizational innovation strategy. p. 1–69, 2010.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. **Advances in International Marketing**, v. 20, n. May 2014, p. 277–319, 2009.

JANSSEN, O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 73, n. 3, p. 287–302, 2000.

KERPEDZHIEV, G. D. et al. An Exploration into Future Business Process Management Capabilities in View of Digitalization: Results from a Delphi Study. **Business and Information Systems Engineering**, v. 63, n. 2, p. 83–96, 2021.

KIM, T. T. et al. Social capital, knowledge sharing and organizational performance: What structural relationship do they have in hotels? **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 25, n. 5, p. 683–704, 2013.

KINDERMANN, B. et al. Digital orientation: Conceptualization and operationalization of a new strategic orientation. **European Management Journal**, v. 39, n. 5, p. 645–657, 2021.

KIRCHMER, M. Business Process Management 4.0: Enabling a value driven digital transformation. In : <http://www.cxoanalysis.com/business-process>. n. September, 2018.

KNOL, J.; VAN LINGE, R. Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. **Journal of Advanced Nursing**, v. 65, n. 2, p. 359–370, 2009.

KRUSZYŃSKA-FISCHBACH, A. et al. Organizational e-readiness for the digital transformation of primary healthcare providers during the covid-19 pandemic in Poland. **Journal of Clinical Medicine**, v. 11, n. 1, p. 1–21, 2022.

NASCIMENTO, J. C. H. B. DO; MACEDO, M. A. DA S. Modelagem de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais: um Exemplo da Aplicação do SmartPLS® em Pesquisas em Contabilidade. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 10, n. 3, 2016.

NIKOU, S.; AAVAKARE, M. An assessment of the interplay between literacy and digital Technology in Higher Education. **Education and Information Technologies**, v. 26, n. 4, p. 3893–3915, 2021.

PASCHOU, T. et al. Digital servitization in manufacturing: A systematic literature review and research agenda. **Industrial Marketing Management**, v. 89, n. January 2019, p. 278–292, 2020.

PESHA, A. The Development of Digital Competencies and Digital Literacy in the 21st Century: A Survey of Studies. **Education and Self Development**, v. 17, n. 1, p. 201–220, 2022.

PIETERSE, A. N. et al. Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. **Journal of Organizational Behavior**, v. 31, p. 609–623, 2010.

PROVDANOV, C. C.; FREITAS, E. C. DE. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª ed. Novo Hamburgo: [s.n.].

RAMAMOORTHY, N. et al. Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. **Creativity and Innovation Management**, v. 14, n. 2, p. 142–150, 2005.

RAVICHANDRAN, T. Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility. **Journal of Strategic Information Systems**, v. 27, n. 1, p. 22–42, 2018.

REITZ, A.; JENTSCH, C.; BEIMBORN, D. How to decompress the pressure – the moderating effect of IT flexibility on the negative impact of governmental pressure on business agility. **Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences**, v. 2018- Janua, p. 4613–4620, 2018.

RINGLE, C. M.; DA SILVA, D.; BIDO, D. D. S. Modelagem de Equações Estruturais com Utilização do Smartpls. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56–73, 2014.

SCOTT, S. G.; BRUCE, R. A. Following the leader in R&D: The joint effect of subordinate problem-solving style and leader-member relations on innovative behavior. **IEEE Transactions on Engineering Management**, v. 45, n. 1, p. 3–10, 1998.

STOFFERS, J. M. M.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. Towards an HRM Model predicting Organisational Performance by Enhancing Innovative Work Behaviour: A Study among Dutch SMEs in the Province of Limburg. **Business Leadership Review**, v. 6, n. 4, p. 1–13, 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Plano de Desenvolvimento Institucional: 2016-2025. **Pró- Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional**, 2016.

VAN DE WETERING, R.; KURNIA, S.; KOTUSEV, S. The role of enterprise architecture for digital transformations. **Sustainability (Switzerland)**, v. 13, n. 4, p. 1–4, 2021.

VERHOEF, P. C. et al. Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. **Journal of Business Research**, v. 122, n. September 2019, p. 889–901, 2021.

WEKING, J. et al. The impact of blockchain technology on business models – a taxonomy and archetypal patterns. **Electronic Markets**, v. 30, n. 2, p. 285–305, 2020.

WEST, M.A; FARR, J.L. Innovation at work: psychological perspectives. **Social Behavior**, v. 4, p. 15-30, 1989.

YEOW, A.; SOH, C.; HANSEN, R. Aligning with new digital strategy: A dynamic capabilities approach. **Journal of Strategic Information Systems**, v. 27, n. 1, p. 43–58, 2018.

YEOW, A.; SOH, C.; HANSEN, R. Aligning with new digital strategy: A dynamic capabilities approach. **Journal of Strategic Information Systems**, v. 27, n. 1, p. 43–58, 2018.

YU, J.; MOON, T. Impact of digital strategic orientation on organization performance through digital transformation capability. **ICIC Express Letters, Part B: Applications**, v. 12, n. 9, p. 847–856, 2021.

YUAN, F.B.S; WOODMAN, R.W. Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 2, p. 323-342, 2010.

APÊNDICES

Apêndice A - Questionário

Identificação do Perfil do Respondente	Respostas
Sexo	() Feminino () Masculino
Faixa Etária	() 18-30 anos () 31-40 anos () 41-50 anos
Unidade de Lotação	() Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROEG) () Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESP) () Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) () Pró-Reitoria de Relações Internacionais (PROINTER) () Pró-Reitoria de Administração (PROAD) () Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) () Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PROPI) () Prefeitura () Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC) () Arquivo Central () Agência de Inovação Tecnológica (UNIVERSITEC) () Instituto de Geociências (IG) () Outra _____
Grau de Escolaridade	() Ensino Fundamental completo () Ensino Médio completo () Pós-Graduação no nível de Especialização/MBA () () Pós-Graduação no nível de Doutorado ()
Área de Formação	() Administração () Arquivologia () Biblioteconomia Econômicas () Engenharias () Outra _____

Codificação das Respostas: Escala Likert de 5 pontos

1- Discordo Totalmente; 2- Discordo Parcialmente; 3- Nem concordo nem discordo; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente

Infraestrutura Digital

Refere-se à posse e utilização de infraestrutura relacionada ao digital pela instituição.

ID1. Na sua percepção, a digitalização dos processos de trabalho através da utilização dos sistemas de informação da instituição contribui para a melhoria do acesso à informação acadêmica e administrativa, de forma a agregar valor à comunidade universitária.

ID2. Na sua percepção, a infraestrutura digital dos sistemas de informação da instituição (SIGAA, SIGRH, SIPAC e SAGIT) contribui para a melhoria do atendimento da comunidade universitária, de modo a subsidiar a resolução de suas demandas.

ID3. Na sua percepção, a infraestrutura digital dos sistemas de informação da instituição (SIGAA, SIGRH, SIPAC e SAGIT) contribui para a melhoria do atendimento da comunidade universitária.

ID4. Na sua percepção, a infraestrutura digital dos sistemas de informação da instituição (SIGAA, SIGRH, SIPAC e SAGIT) contribui para a melhoria do atendimento da comunidade universitária, de maneira a permitir a sua individualização e customização, de acordo com a realidade de cada unidade de trabalho.

ID5. Na sua percepção, você possui conhecimento e habilidades digitais adequados para utilização da infraestrutura digital da comunidade universitária.
Integração Digital Refere-se à integração da instituição de diversas estratégias relacionadas ao digital, tecnologias e recursos de conhecimento.
ITD1. Na sua percepção, a estratégia digital da instituição, através do uso de tecnologias digitais (SIGAA, SIGRH, SIPAC e SIAPE) e o Plano Institucional (PDI).
ITD2. Na sua percepção, a instituição integra tecnologias digitais entre unidades acadêmicas/administrativas, através do uso de plataformas (SIPAC e SAGITTA), com a finalidade de subsidiar a disponibilidade de informações e contribuir para a resolução de demandas.
ITD3. Na sua percepção, a inovação tecnológica em processos de trabalho é aceita na sua Unidade, com a finalidade de melhorar o atendimento universitário.
ITD4. Na sua percepção, a sua Unidade de Trabalho realiza o mapeamento e o redesenho de processos, de forma a adequá-los ao objetivo de agregar melhoria ao atendimento da comunidade universitária.
Gerenciamento Digital Refere-se a obtenção de competências e experiência relacionadas ao digital pela gestão da instituição.
GD1. A partir do treinamento digital ofertado, você aprende e aplica, rapidamente, as tecnologias digitais da instituição (SIGAA, SIGRH, SIPAC e SIAPE) em processos de trabalho.
GD2. Você aplica as habilidades e conhecimentos dos sistemas digitais da instituição, tais como: SIGAA, SIGRH, SIPAC e SIAPE na comunidade universitária.
GD3. Você utiliza os sistemas digitais da instituição (SIGAA, SIGRH, SIPAC e SAGITTA) para solucionar demandas internas e externas de trabalho.
GD4. Na sua percepção, as alterações realizadas nos sistemas digitais (SIGAA, SIGRH, SIPAC e SAGITTA) acompanham o planejamento da instituição.
Comportamento Inovador no Trabalho Refere-se a comportamentos de “indivíduos” direcionados para a iniciação e introdução intencional de ideias, processos, produtos e serviços.
CIT1. Você procura oportunidades para melhorar processos ou serviços prestados à comunidade universitária.
CIT2. Você gera ideias ou soluções para aprimorar os serviços prestados a comunidade universitária.
CIT3. Você participa de debates e reuniões a fim de contribuir com novas ideias para a implementação do plano de desenvolvimento da instituição.
CIT4. Você incentiva e encoraja colegas de trabalho na implementação de novas ideias em prol da melhoria no atendimento da comunidade universitária.
CIT5. Você adota novos sistemas digitais em seus processos de trabalho, com o objetivo de aprimorar o atendimento de demandas da comunidade universitária.