



**AS RELAÇÕES ENTRE A MODERNIDADE
ORGANIZACIONAL E A INOVAÇÃO NOS SERVIÇOS
PÚBLICOS PRESTADOS PELA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE CAMPINA GRANDE.**

AS RELAÇÕES ENTRE A MODERNIDADE ORGANIZACIONAL E A INOVAÇÃO NOS SERVIÇOS PÚBLICOS PRESTADOS PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE.

Relatório técnico apresentado pela mestranda TAISA FALCHETTI DOS SANTOS RICCIO ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do(a) docente Profa. Dra. Maria de Fátima Nóbrega Barbosa, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



FICHA CATALOGRÁFICA

R493r

Riccio, Taísa Falchetti dos Santos.

As relações entre a modernidade organizacional e a inovação nos serviços públicos prestados pela Universidade Federal de Campina Grande. / Taísa Falchetti dos Santos Riccio. – Sousa, 2024.

37 f. :il. color.

Relatório Técnico (Mestrado em Administração Pública - PROFIAP) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, 2024.

Orientador: Profa. Dra. Maria de Fátima Nóbrega Barbosa.

1. Modernidade organizacional. 2. Inovação. 3. Práticas inovadoras. 4. Ações sustentáveis e inclusivas. 5. Administração pública. 6. Celeridade e resolução das demandas. I. Barbosa, Maria de Fátima Nóbrega. II. Título.

BS/CCJS - UFCG

CDU 35:005.591.6(047)

SUMÁRIO

Resumo 04

Contexto e/ou organização e/ou
setor da proposta 06

Público-alvo da proposta 08

Descrição da situação-problema 09

Objetivos da proposta de intervenção 11

Metodologia 12

Diagnóstico e análise 14

Proposta de intervenção 20

Responsáveis pela proposta de
intervenção e data 32

Referências 35

Protocolo de recebimento 36

RESUMO

As organizações públicas têm sido constantemente desafiadas a inovar a forma de prestar serviços à sociedade seja pelos avanços tecnológicos, a necessidade de atendimento célere às agendas públicas, a ampliação do controle social e a busca por uma gestão pública mais eficiente e que, de fato, agregue valor aos cidadãos. Nesse, estão inseridas as Universidades que buscam fornecer melhores condições educacionais à sociedade e, para tal, depende de um ambiente moderno e inovador.

O objetivo geral do estudo é analisar as relações entre a Modernidade Organizacional e a Inovação nos serviços públicos prestados pela Universidade Federal de Campina Grande. Quanto ao método de pesquisa, foi realizado um estudo de caso, abordagem quanti-qualitativa, exploratório-descritiva e composto por uma pesquisa de campo que foi realizado por meio de um questionário aberto e fechado com Pró-reitores da Instituição estudada.



O objetivo geral do estudo é analisar as relações entre a Modernidade Organizacional e a Inovação nos serviços públicos prestados pela Universidade Federal de Campina Grande.

Dentre os resultados esperados, busca-se perceber a concepção dos sujeitos da pesquisa quanto à contribuição da modernidade organizacional para a construção de um ambiente propício e potencializador da inovação na Instituição e quais inovações são identificadas na visão desses gestores institucionais.

Além disso, buscar-se-á encontrar mecanismos a serem adotados para a realização de um plano de ação que estabeleça metas a cumprir para melhorias na instituição. Verificou-se que a modernidade política tem contribuído significativamente com o despertar de soluções inovadoras, uma vez que se percebe uma maior participação e escuta por parte dos servidores nas discussões e construção de ideias.

CONTEXTO

A conexão entre a modernidade organizacional e as inovações na administração se constitui na necessária adaptação do serviço público aos novos anseios da sociedade e a complexidade dos problemas sofridos por ela.

Com isso, a função e o papel do estado exigem uma nova forma de fazer a ser adotada pelas Instituições Públicas, de modo que as tendências de inovação possam contribuir com o desenvolvimento e a transformação da administração pública (SILVA et al., 2017).

Com isso, a função e o papel do estado exigem uma nova forma de fazer a ser adotada pelas Instituições Públicas, de modo que as tendências de inovação possam contribuir com o desenvolvimento e a transformação da administração pública (SILVA et al., 2017).

Rezende (2010) revela que, no setor público, iniciativas inovadoras devem ser acompanhadas de melhorias contínuas nos processos internos, nas relações com os clientes, nas contribuições com o desenvolvimento de políticas públicas de inovação, no fomento aos cuidados com as pessoas e nas melhorias dos serviços públicos voltados aos cidadãos.

“Silva et al. (2022, p. 2) corroboram com esse entendimento de que a inovação funciona como “instrumento de melhoria do desempenho organizacional, a partir da inserção de elementos inovativos na estrutura organizacional que proporcionem a entrega de melhores benefícios à sociedade”.



Assim, a necessária reformulação no serviço público para a melhoria de entregas, dos serviços, das relações institucionais, clima organizacional e condições para solução para os desafios sociais e a concretização de resultados mais eficientes e efetivos aos cidadãos pode vir acompanhada de incentivos às iniciativas de inovação na Instituição Pública que estejam alinhadas com o processo de modernização na administração pública.

Dessa forma, é possível afirmar que a inovação no serviço público tem a finalidade de reunir melhores condições para a solução de problemas, por meio da otimização de recursos, eficiência no processo de gestão e estímulo à criatividade dos participantes do processo.

No contexto das universidades públicas, essa mobilização de um ambiente inovador e modernizado para potencializar ações criativas, eficientes e inovadoras no que se refere à possibilidade de prestar serviços públicos qualificados se acentua, ainda mais, pela valorização, cada vez maior, de espaços educativos que promovam mudanças que impactem na sociedade.

Nesse contexto, há que se verificar as interfaces entre os investimentos institucionais nas áreas administrativa, de pessoal e cultural e as contribuições com o desenvolvimento de soluções inovadoras na Instituição.

A justificativa do presente estudo é a relevância de os gestores da Instituição, cada vez mais, compreenderem a necessidade de propor e fortalecer práticas e soluções inovadoras no serviço público.

A inovação nos serviços, em especial, naqueles prestados pela Administração Pública tem sido pauta de discussão, cada vez mais, acirrada, haja vista sua necessidade de impactar nos resultados à sociedade.

PÚBLICO-ALVO

O presente produto técnico é destinado aos gestores como forma de incentivar a construção de estratégias para potencializar a modernidade na organização.

Além disso, também, se destina aos servidores como forma de perceber a influência entre a modernidade organizacional e a inovação organizacional.

DADOS

➤ SUJEITOS DA PESQUISA

Sujeitos da Pesquisa
Pró-Reitora de Ensino
Pró-Reitor de Pós-Graduação
Pró-Reitora de Pesquisa e
Extensão
Pró-Reitor de Gestão
Administrativo-Financeira
Pró-Reitora de Assuntos
Comunitários

➤ SIGLA DOS SETORES

- PRE
- PRPG
- PROPEX
- PRGAF
- PRAC



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

A administração pública brasileira vem passando por mudanças e avanços com vistas ao alcance de um serviço mais efetivo, célere, eficiente, transparente, profissionalizado e capaz de atender às expectativas de inclusão social e eliminação de desigualdades da sociedade (MIRANDA; GONÇALVES; DA COSTA, 2020).

Para isso, as agendas públicas têm sido revisitadas com vistas a acompanhar os interesses da sociedade a partir de uma gestão modernizada da máquina pública. Essa modernização requer que haja contínuas análises para que os resultados proporcionados aos cidadãos tenham o compromisso de construir soluções inovadoras, sustentáveis e inclusivas (ARRAES et al., 2016).

Nessa esteira, verificou-se a necessidade de adotar padrões organizacionais modernizados que contribuam com tomada de decisão e processos gerenciais mais participativos e transparentes, além de estratégias organizacionais de construção de um clima organizacional e democrático. Além disso, busca-se que a tecnologia contribua com a maior produtividade, aproximação entre a instituição, os interesses sociais e os profissionais responsáveis pelos resultados (KILIMNIK; SANT'ANNA; LUZ, 2004; BARBOZA, 2021).

Assim, a necessária reformulação no serviço público para a melhoria de entregas, dos serviços, das relações institucionais, clima organizacional e condições para solução para os desafios sociais e a concretização de resultados mais eficientes e efetivos aos cidadãos, na visão de Vidal (2022), pode vir acompanhada de incentivos às iniciativas de inovação na Instituição Pública que estejam alinhadas com o processo de modernização na administração pública.

Afinal, concorda-se com Costa e Machado (2021), ao defenderem que a inovação no serviço público tem a finalidade de reunir melhores condições para a solução de problemas, por meio da otimização de recursos, eficiência no processo de gestão e estímulo à criatividade dos participantes do processo.

No contexto das universidades públicas, essa mobilização de um ambiente inovador e modernizado para potencializar ações criativas, eficientes e inovadoras no que se refere à possibilidade de prestar serviços públicos qualificados se acentua, ainda mais, pela valorização, cada vez maior, de espaços educativos que promovam mudanças que impactem na sociedade (CARVALHO; BARBOZA, 2022).

Diante disso, emerge a preocupação de como se apresentam essas condições de desenvolvimento de um ambiente inovador e modernizado propício às melhorias na oferta de valor público à sociedade.

Diante do exposto, com base no octógono de inovação, quais dimensões necessitam ser aprimoradas para fortalecer a inovação na Instituição.

A justificativa do presente estudo é a relevância de os gestores da Instituição, cada vez mais, compreenderem a necessidade de propor e fortalecer práticas e soluções inovadoras no serviço público.

A inovação nos serviços, em especial, naqueles prestados pela Administração Pública tem sido pauta de discussão, cada vez mais, acirrada, haja vista sua necessidade de impactar nos resultados à sociedade.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

Objetivo Geral

Analisar quais dimensões do Octógono de Inovação necessitam ser aprimorados na visão dos gestores da Universidade Federal de Campina Grande.

Objetivos Específicos

- Compreender as dimensões do Octógono de Inovação que se destacam na visão dos gestores;
- Verificar como se apresentam as concepções dos Pró-Reitores da Reitora da UFCG acerca de práticas inovadoras apresentadas pela UFCG.
- Propor um relatório técnico sobre as contribuições e potencialidades da modernidade organizacional na inovação no serviço público no âmbito da UFCG.



METODOLOGIA

Tratou-se de uma pesquisa exploratória com abordagem quantiquantitativa, cuja metodologia utilizada foi uma pesquisa de campo com cinco gestores responsáveis pela Pró-Reitoria da Universidade de Campina Grande, cuja representação pôde ser demonstrada no Quadro 1, com o quantitativo de 5 pessoas.

O Lócus da Pesquisa foi a Universidade Federal de Campina Grande que possui, atualmente, 7 campi universitários, 11 centros de ensino, 77 cursos de graduação e 47 programas de pós-graduação, conforme Figura 01 constante no Plano de Desenvolvimento Institucional:



METODOLOGIA

A coleta de dados foi realizada por meio de uma entrevista com os Pró-Reitores que puderam responder questões relacionadas à inovação e que permitiram a estruturação do Octógono de Inovação da organização estudada.

As pontuações foram de no mínimo 0 e máximo 7 com o propósito de identificar como se apresentam as práticas de inovação sob a ótica das diretrizes do Octógono de Inovação na Universidade Federal de Campina Grande. Esse público também respondeu a questões abertas que foram gravadas e transcritas para fins de análise dos dados identificados que demonstrassem a relação da modernidade organizacional com a inovação. No âmbito da inovação, foram contempladas assertivas com base no Octógono da Inovação, proposto por Innoscience (2010), composto pelas dimensões Liderança, Estratégica, Relacionamento, Cultura, Pessoas, Estrutura, Processo e Funding.

Na primeira etapa, os dados foram analisados com a proposta de construção do Octógono de Inovação da organização estudada, observando as pontuações de no mínimo 0 e no máximo 7.

Para realizar o presente estudo, foi utilizado o questionário desenvolvido por Scherer e Carlomagno (2016), contendo 24 questões fechadas, relacionadas às dimensões do octógono da inovação que foram medidas a partir da média do resultado de 3 perguntas, devendo essas questões a partir da escala Likert, que tem como objetivo verificar o nível de concordância do sujeito com uma série de afirmações que expressem algo favorável ou desfavorável em relação a um objeto, considerando o intervalo de 1 a 5, sendo 1, discordo totalmente, e 5, concordo totalmente.

Assim, após levantamento das respostas, realizou-se uma estatística descritiva para fins de verificação da média das respostas e, em seguida, a realização do octógono de inovação.

Já os dados abertos da entrevista com os Pró-Reitores, esses puderam ser analisados com base na análise de conteúdo proposta por Bardin (2016, p. 24), que explica se tratar de uma “uma técnica que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação.” Nessa análise dos conteúdos, foram utilizadas as etapas que a compõe “Pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 2016).

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Observou-se que a dimensão Liderança não teve impacto significativo no octógono de inovação, necessitando de fortalecer iniciativas voltadas ao estímulo do surgimento de colaboradores como agentes de inovação na Instituição. Destaca-se o item “O desempenho das lideranças é avaliado com métricas específicas relacionadas a sua atuação no processo de gestão da inovação” como aquele que mais houve adesão por parte dos respondentes.

Embora a estratégia não tenha sido uma das dimensões de destaque do Octógono de Inovação, ela teve um maior nível de adesão em comparação com a liderança como contribuinte para a inovação. O item que mais foi apontado como favorável a isso pelos respondentes foi que as iniciativas de inovação estão logicamente alinhadas com a estratégia da empresa, havendo 60% de concordância daqueles que participaram da pesquisa.

Além disso, abordou-se a dimensão relacionamento que, segundo Scherer e Carlomagno (2016), equivale a que, para além dos colaboradores, as relações com parceiros, clientes e fornecedores também são propulsoras da construção de iniciativas inovadoras.

Observou-se que a dimensão relacionamento teve uma grande contribuição no Octógono de Inovação, pois teve uma aceitação por parte dos entrevistados como favorável à inovação as relações desenvolvidas pela e na Instituição, tendo a assertiva que a Instituição utiliza a rede de clientes, fornecedores e até concorrentes para gerar e refinar novas ideias como uma fortaleza direcionada ao fomento da inovação na UFCG.



A dimensão cultural também foi bem representativa para compor o Octógono de Inovação, destacando-se por demonstrar que os gestores reconhecem que há uma busca pelo fortalecimento de cultura institucional em que normas, diretrizes e intenção comportamental esteja em consonância com a busca de incentivos institucionais por práticas de inovação.

➤ O item que afirmou que a Instituição utiliza mecanismos de comunicação para fomentar a inovação da empresa foi o que teve a maior concordância por parte dos participantes da pesquisa:

➤ Vale destacar que a dimensão “Estrutura” foi a mais significativa para a construção do Octógono de Inovação, que demonstrou uma aderência relevante por parte dos respondentes, que afirmaram que identificam estruturas organizacionais compatíveis com a busca pelo desenvolvimento da inovação na Instituição.

A maior parte corroborou que iniciativas e atividades voltadas à inovação possuem uma coordenação definida, por isso, torna-se bem orientada e com processos definidos para os caminhos que levam à adesão a soluções inovadoras.

A dimensão processo atribuída à verificação de definição das etapas necessárias à construção de projetos de inovação com começo, meio e fim foram selecionados como contribuintes para identificar que os processos estão direcionados à inovação.

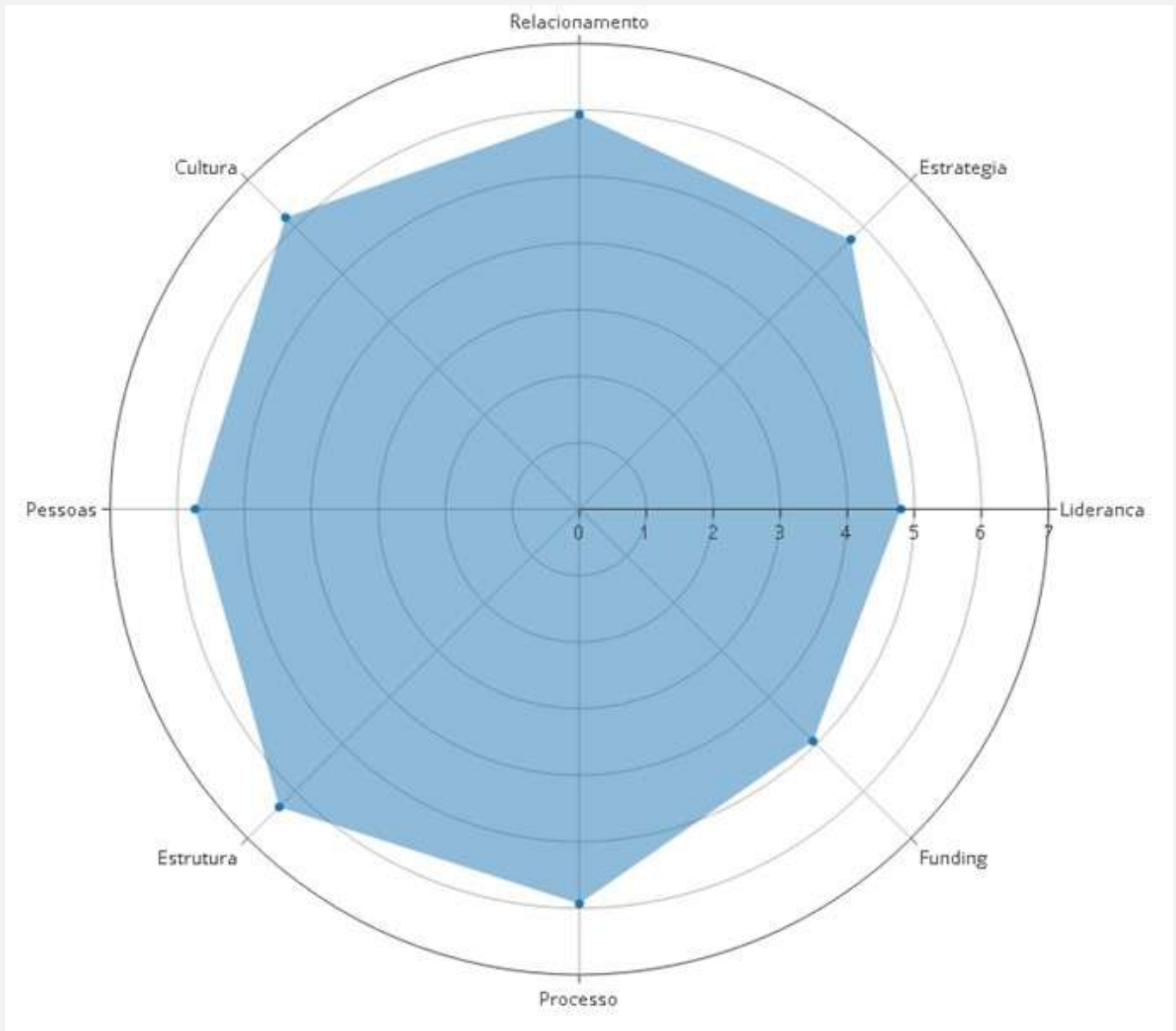
Já a dimensão Funding, relacionada à promoção da inovação com propostas de captação de recursos direcionados ao apoio nessa área na organização, não teve impacto na construção do Octógono de Inovação do presente estudo:

Isso decorre de que se observa que não se percebe a captação de recursos por parte dos gestores da Instituição que contribuam com o fortalecimento e o direcionamento de esforços para a implementação de soluções de inovação.

Verificou-se que, mesmo não havendo uma grande concordância quanto à influência do funding na inovação, ainda, pode-se observar que o maior item que houve concordância por parte dos pesquisados foi que, mesmo necessitando ampliar, a Instituição busca recursos financeiros para inovação em diferentes fontes (capital de risco, órgãos de governo, parceiros, etc).

Após as análises das médias das dimensões, apresenta-se o Octógono de Inovação, onde constam aquelas que mais contribuem com a construção de espaços inovadores no âmbito institucional.

Octógono de Inovação



Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

As dimensões relacionamento, cultura, estrutura, processo e relacionamento foram as que, na opinião dos gestores, destacaram-se como integrantes das práticas inovadoras que compõem a Instituição em estudo e têm proporcionado a implementação de inovações na Instituição.

Tendo em vista os discursos dos gestores, esses resultados advêm de mudanças organizacionais que vêm sendo implementadas na atual gestão com vistas ao favorecimento de um maior diálogo com as comunidades e de uma escuta mais ativa para a implementação de medidas que modifiquem a forma de se relacionar com os servidores, estudantes e a comunidade externa. Para isso, mudanças culturais, estruturais e processuais têm sido necessárias para modificar as formas de atuação desses gestores para implementar inovações na Instituição (SCHERER; CARLOMAGNO, 2016).

➤ No que diz respeito à questão da dimensão de relacionamento, percebeu-se que os gestores identificam que houve um fortalecimento nas relações interpessoais entre gestores, comunidade interna e externa e colaboradores, de modo que pode melhorar a confiança e o fomento às novas ideias, pensamentos e às soluções técnicas e tecnológicas.

➤ No caso da dimensão processos, também mencionada como um ponto forte na inovação da instituição em estudo pelos gestores, atrela-se às implementações de fluxos processuais e ferramentas gerenciais que contribuíram para uma maior celeridade e resolução das demandas apresentadas pela sociedade.

➤ Quanto à estrutura como dimensão importante para a construção do octógono de inovação formado de acordo com a realidade da Instituição, identificou-se que na opinião dos entrevistados, podem ser percebidas iniciativas de flexibilização nas decisões gerenciais e uma estrutura organizacional aberta ao diálogo independente dos níveis hierárquicos existentes.

➤ A cultura também foi outra dimensão pontuada como favorável na Instituição o que decorre afirmar que os pesquisados revelam que vêm na Instituição oportunidades de construção de ideias, práticas, procedimentos e apoio a intenções comportamentais convergentes para a inovação, permitindo que haja o fortalecimento dessa área na Instituição.

➤ Ao serem questionados se, nos últimos 5 anos, houve alguma inovação que relacionada a alguma das dimensões do octógono dentro da Instituição, houve os seguintes apontamentos:

➤ A criação e gerenciamento da coordenação de arte e cultura dentro da Pró-Reitoria de Extensão acredita-se ter sido uma relevante inovação na Instituição, na visão da Gestora 1, para contribuir com práticas inovadoras relacionadas à dimensão cultural e para fortalecimento da Pró-Reitoria, que, Segundo as assertivas estão relacionadas ao fomento à cultura da inovação na Instituição, às práticas e soluções inovadoras, ao incentivo com recursos que despertem o interesse pela inovação, além de possibilitar que seus servidores corram riscos nesse processo inovativo.

➤ Isso decorre da visão de que, na visão da Gestora 1, proporcionar um empoderamento e direcionamento maior para contribuir com o fortalecimento da cultura e de maior espaço para a criatividade e o despertar cultural de sua comunidade permite que, além de proporcionar maior captação de recursos destinados à área, as pessoas se utilizem de projetos e programas com viés cultural para inovar na Instituição, alcançar as diferentes comunidades e suas diversidades étnico-culturais.

➤ As Gestoras 2 e Gestora 4 coadunam que a inovação implementada na forma que os gestores atuais desenvolvem suas práticas organizacionais contribuem com a cultura da inovação na Instituição.

Segundo as gestoras 2 e 4, gerenciar o planejamento e as ações da Instituição vem demonstrando inovações nas mais diferentes áreas institucionais, sobretudo, nas mudanças de relacionamento com os stakeholders e a criação de novas estratégias para atingir os objetivos institucionais, de modo que a voz e a vivência de cada um dos envolvidos seja parte do processo decisório e seja considerado nas intervenções institucionais:

Houve uma mudança drástica na gestão da UFCG. Estamos conseguindo sair de um modelo caseiro para um modelo em definir métricas, formação do gestor, ferramentas de gestão, formação da equipe de execução com ferramentas de gestão, então, isso está trazendo uma cara mais profissional para a UFCG. Está contribuindo com a profissionalização e características mais profissionais para a UFCG e esse caminhar que a gente está dando um a cara mais organizacional à UFCG, totalmente diferente (GESTOR 3).

Mudança de perspectiva dando autonomia de trabalho, dando autonomia de diálogo entre as Pró-Reitorias, canais de interlocução com as coordenações. A escuta qualitativa, escuta cuidadosa e essa interlocução faz com que o planejamento não esteja diferente do que se necessita por aquelas pessoas da ponta. Na Pró-Reitoria, circula quase 8 mil processos num ano e a gente está criando uma possibilidade de eliminação de alguns processos para algumas demandas corriqueiras. Pensar a gestão é pensar esse processo. Aquilo que você pode fazer pra descentralizar a decisão e dar o poder de decisão àquela instância que acompanha de forma mais pormenorizada aquele fluxo (GESTOR 4).

Adicionado a um processo de escuta qualitativa, é fundamental observar que os gestores também consideram que é como as estratégias têm sido pontuadas, por meio das lideranças, utilizando-se de mecanismos diferenciados e com base na realidade da Universidade, pois passaram a ter maior visão de onde se quer chegar, de como utilizar as métricas e os erros de forma favorável ao crescimento da Instituição.

Assim, verifica-se que o investimento em formação dos gestores, das áreas de execução e a utilização de ferramentas de gestão também têm sido elencadas como características e iniciativas favoráveis ao processo de inovação na qual a Instituição vem passando para melhoria de suas práticas.

Vale ressaltar que os Gestores 3 e 4 vão ao encontro do que defendem os autores Arraes et al. (2017), pois esses defendem que uma gestão que promova o diálogo, o envolvimento e a participação dos colaboradores desperta o interesse de contribuir e de trazer soluções inovadoras para a organização, utilizando-se de todos seus saberes para viabilizar melhorias para a Instituição.

Por isso, verificou-se que a inovação identificada por esses docentes esteve vinculada às percepções de existência de modernidade política e a modernidade cultural, uma vez que tanto se identificou decisões mais participativas e transparentes, fortalecendo o clima organizacional, quanto que as tomadas de decisões buscaram favorecer espaços de autonomia e o próprio processo decisório é descentralizado (SANT'ANNA, 2002).

Observou-se nos discursos evidências que as transformações realizadas na nova gestão e ações voltadas à modernidade política, das quais se buscam uma maior participação das pessoas, maiores espaços para escuta dos servidores e uma maior transparências vêm contribuindo com o despertar e a motivação dos servidores e, por sua vez, a busca por soluções inovadoras e inteligentes:

Acredito que a inovação perpassou por todas as modernidades organizacionais. A própria forma de fazer gestão é inovador. A gente trabalha com um modelo de cogestão, gestão de coletivos, escutas, coletivo que pensa, transparências. A questão do orçamento participativo foi uma das maiores inovações e o próprio Reitor foi em todos os centros para fazer a escuta dos centros. Cultural, na Pró-Reitoria de Extensão, com a criação da coordenação de arte e cultura para além dos muros da universidade. Quebramos paradigmas históricos, eliminando uma gestão clássica, Gestão do diálogo, trabalho colaborativo (GESTOR 1).

A estratégia tem que ir além do Plano de Desenvolvimento Institucional porque foi realizado e não houve a escuta da comunidade, por isso, para alcançá-lo a estratégia precisa ir além do PDI. Dificuldades de escuta da comunidade, mesmo estando melhorando, mas como foram longos anos, a gente depende do financeiro externo e, por mais que disponibilizemos, necessitamos do apoio externo porque não acompanha a demanda. A gente tem muito a explorar para alcançar o estudante (GESTOR 2).

Verificou-se que na visão dos Gestores 1 e 2, houve relação entre o investimento na modernidade política, pois promoveu espaços de democratização nos processos decisórios adotados pela organização e na formulação de uma gestão mais participativa e construída com os envolvidos, trazendo profissionalismo, procedimentos, métricas e espaços para discussão pelas pessoas, de modo que emerge nos colaboradores o desejo de contribuir com a melhoria da organização (SANT'ANNA et al., 2016).

Também, verificou-se que o Gestor 2 verifica também que a modernidade cultural percebida vem contribuindo com estratégias e no envolvimento de novas áreas para promover ações voltada à arte e a cultura, que favoreçam os interesses da sociedade (SANT'ANNA, 2002).

Ao serem questionados se, nos últimos 5 anos, percebeu que houve inovação, os respondentes trouxeram os seguintes apontamentos, os Gestores 2 e 3 atribuem às mudanças significativas na gestão da UFCG e na escolha de ferramentas de gestão e de ampliação da profissionalização das práticas institucionais e do fortalecimento dos saberes das equipes por meio de formações realizadas para a construção de competências favoráveis ao desenvolvimento organizacional.

Está mais preocupada com a formação do técnico, com o papel que ele desempenha na instituição, com a qualidade do atendimento, porque temos o nosso papel social. Estamos inserindo numa área muito pobre no país, mas campina grande está inserida numa área tecnológica. Então, a forma de ver a gestão, nos últimos anos, tem contribuindo com essa inovação. E onde a gente quer chegar, como a gente quer chegar, com objetivos mais claros (GESTOR 3).

A inovação tem relação direta com as modernidades organizacionais implementadas, pois uma mente inovadora vai buscar novas fontes de projetos, novas financiamentos, ela pensa em expandir os horizontes. Então isso altera a estrutura da organizacional, os objetivos, os resultados do que se busca. Eu coloco até a pandemia que causou a reviravolta tecnológica que contribuiu com isso tbm. Quem não tinha contato com essas tecnologias e ajuda a mudar o olhar das pessoas, quando você tem isso, a sua mente é mais inovadora. Tirou muros que nos limitavam muito e as pessoas se viram. Ajuda a mudar as pessoas, como elas enxergam o mundo e a partir disso, você pode pensar em uma estratégia de aula, por exemplo, é uma inovação. Um mal que trouxe um bem e as tics contribuíram muito para sair da caixinha (GESTOR 2).

Elas têm contribuído para que a gente comece a enxergar uma mudança cultural na instituição. A mudança de chave na atuação diferenciada mudança no tempo de tramitação de um processo, no tempo do atendimento, o reconhecimento do setor de onde eu solicito. Culturalmente as pessoas estão vendo agora eu posso colocar minha demanda e ela vai ser resolvida no tempo razoável. A incorporação de determinadas ferramentas, fluxos têm ajudado nesse processo e cada um vem contribuindo com a engrenagem da máquina (GESTOR 4).



Os investimentos em recursos de pessoal, tecnológicos, processuais e tecnológicos são fatores que vêm estimulando a criação de uma cultura de inovação na Instituição, proporcionando melhorias no atendimento, na tramitação e fluxos de processos, na resolução de demandas, no uso de ferramentas tecnológicas e proporcionando uma mudança cultural, administrativa e de pessoal na Instituição. Ipsum

Daí decorre afirmar que a inserção de novas ferramentas e a profissionalização dos colaboradores têm possibilitado uma aproximação maior dos gestores com os colaboradores e as demandas da sociedade. Percebe-se que inovações como que a modernidade administrativa e das práticas de gestão de pessoas são demonstradas com o fortalecimento de novas políticas de gestão e o investimento também na capacitação e nas competências dos indivíduos permitem que essa dimensão da modernidade seja contemplada com resultados financeiros, de inovação e de pessoal na Instituição (SANT'ANNA et al., 2016).



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Considerando que a inovação é uma estratégia decisiva para aprimorar e fortalecer as Instituições, faz-se necessário que medidas organizacionais em todas as esferas possam ser adotadas para ampliar ações inovadoras e despertar nos colaboradores o interesse em ser parte da construção de uma cultura de inovação.

Com base na opinião dos gestores e no Octógono de Inovação realizado a partir das informações identificadas.

PLANO DE AÇÃO

Etapa 1: Apresentar o resultado do Octógono de Inovação.

Etapas (O quê?): Apresentar o resultado do Octógono de Inovação.

Motivação (Por que?): A metodologia possibilita cientificar os gestores sobre os achados da pesquisa e fomentar ações em prol de melhorias contínuas no ambiente de trabalho relacionado ao fortalecimento da inovação.

Atores (Quem?): Gestores da Alta Gestão da UFCG

Ações (Como?): Realizar uma reunião por google meet com a apresentação dos resultados e a demonstração de possíveis medidas de intervenção que possam estimular o objetivo do crescimento da inovação na Instituição a partir dos elementos que a fortalecem.

Tempo Necessário (Quando?): 4 horas

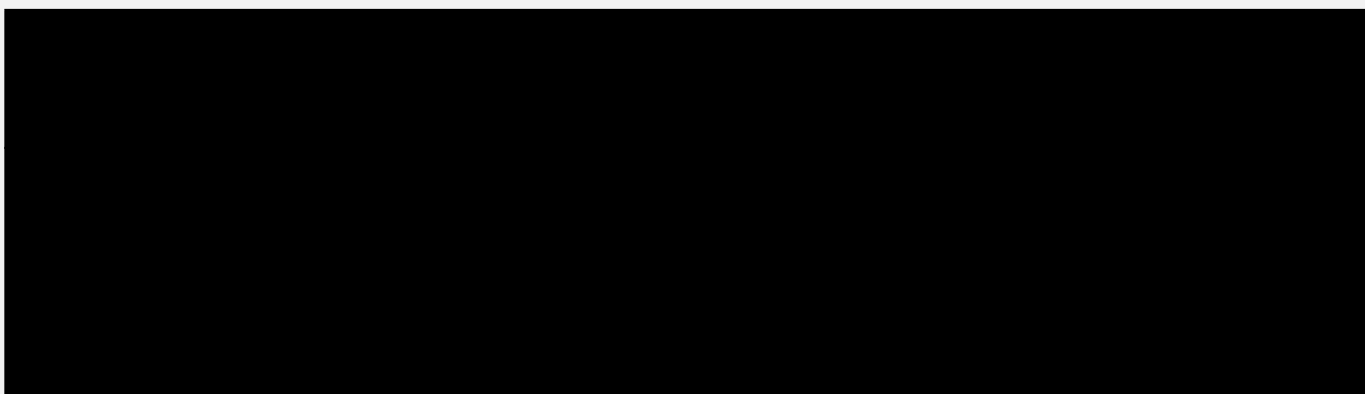
Resultados Esperados: Participantes da gestão na reunião gerencial que estejam abertos à construção de rumos inovadores para a Instituição a partir de suas medidas de curto, médio e longo prazo.

Exemplo: Escolha os principais gestores da Instituição para a realização da reunião e compile os resultados e o produto técnico.

PLANO DE AÇÃO

Etapa 2: Propor a criação de um workshop sobre inovação para gestores

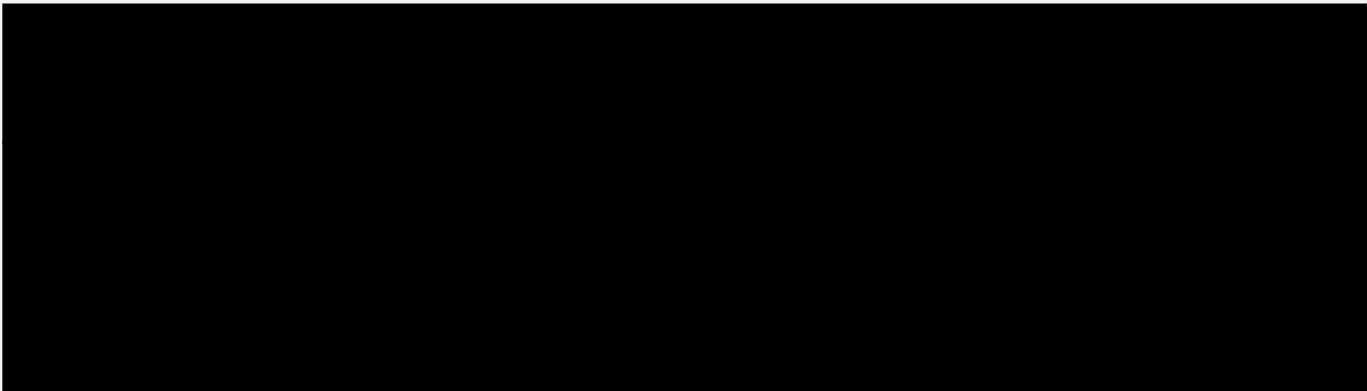
Etapa 2 (O quê?): Propor a criação de um workshop sobre inovação para gestores. Motivação (Por que?): O propósito decorre da necessidade formativa dos gestores para perceber estratégias para buscar a partir da modernidade organizacional, revisitar medidas que possam contribuir com a inovação. Atores (Quem?): Gestores da UFCG Ações (Como?): Realizar um evento de 2 dias com partes teóricas e práticas com cases sobre inovação. Tempo Necessário (Quando?): 4 horas Resultados Esperados: Que os participantes do Workshop, por meio das vivências práticas e teóricas, aprimorem esforços para contribuir com medidas inovadoras nas decisões, nas estratégias e nas práticas para que sejam alcançados os colaboradores da Instituição. Exemplo: No workshop sobre modernidade organizacional e inovação, podem ser trazidas Instituições com expertise no assunto para demonstrar oportunidades de experiências comuns que podem ser adaptadas à realidade institucional.



PLANO DE AÇÃO

Etapa 3: Criar uma carta compromisso conjunta

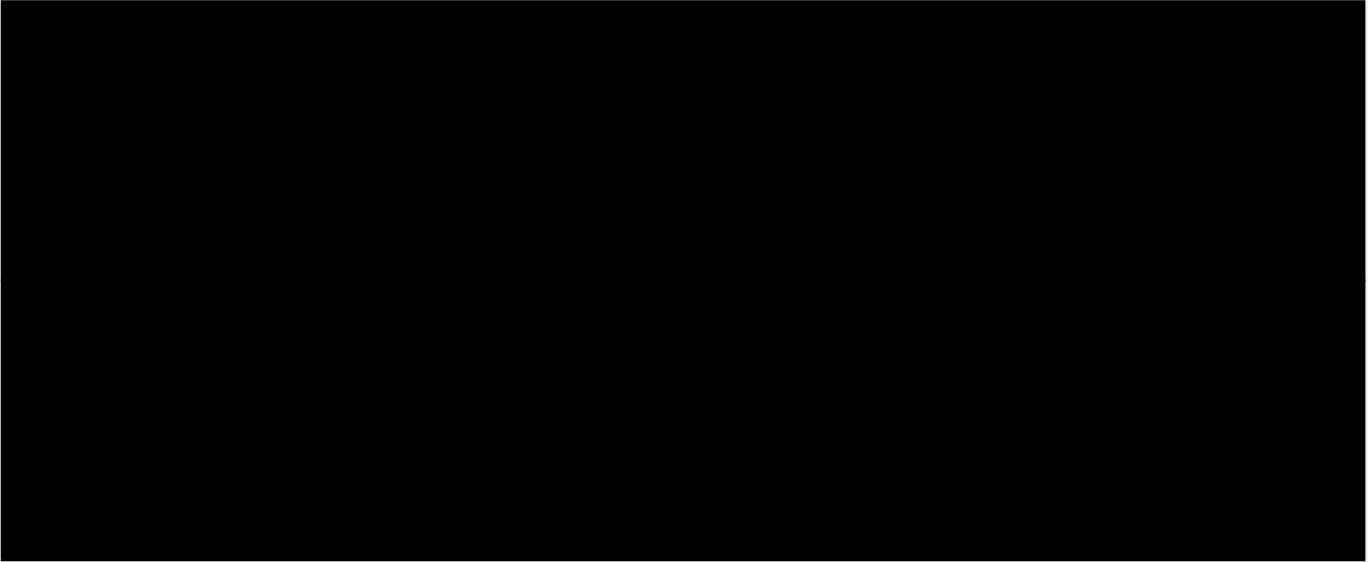
Etapa 3 (O quê?): Criar uma carta compromisso conjunta.
Motivação(Por que?): Oficializar compromissos com as multidimensões institucionais. Atores(Quem?): Gestores da UFCG Ações (Como?): Elaborar um documento com compromissos a serem adotados pelas áreas para impulsionar a inovação na Instituição. Tempo Necessário (Quando?): 4 horas
Resultados Esperados: Elaboração de um documento formalizado com compromissos dos gestores da Instituição.
Exemplo: Escrever objetivos e ações de curto, médio e longo prazo voltados à conscientização da necessidade de inovar institucionalmente.



PLANO DE AÇÃO

Etapa 4: Criar um relatório de práticas de inovação no serviço público nas Universidades Públicas.

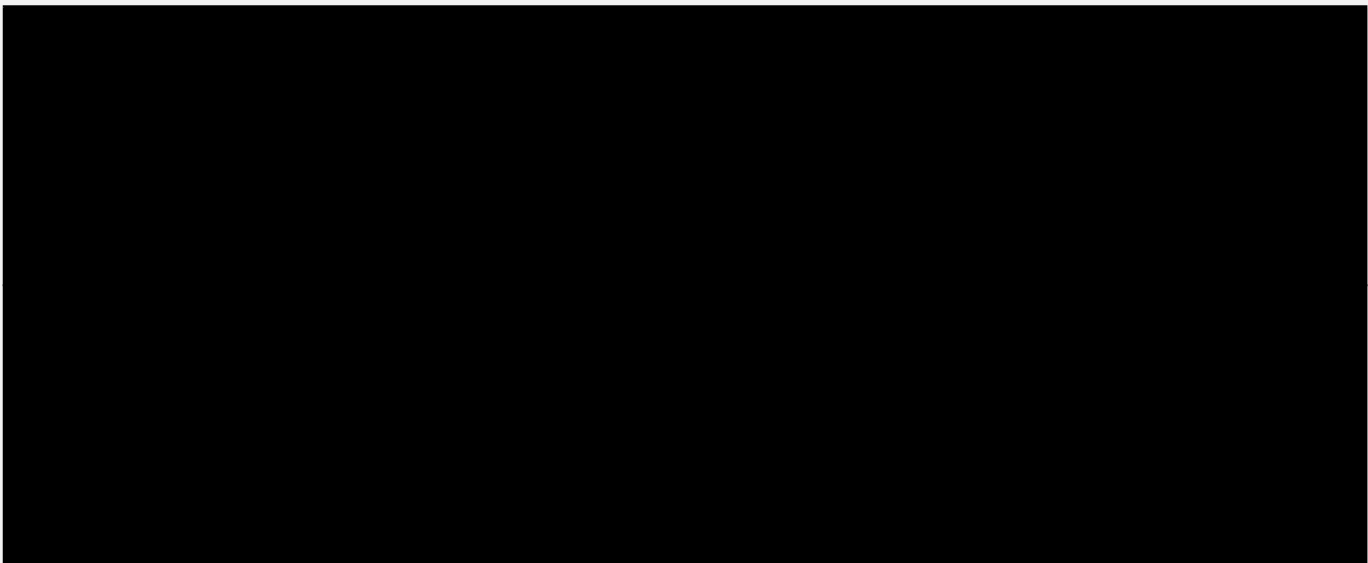
Etapa 4 (O quê?): Criar um relatório de práticas de inovação no serviço público nas Universidades Públicas. Motivação(Por que?): Socializar experiências bem sucedidas sobre as Instituições Públicas e Demonstrar como outras instituições realizam propostas de ações inovadoras. Atores (Quem?): Servidores da UFCG Ações (Como?): Compilar informações e experiências sobre a inovação na Instituição. Tempo Necessário (Quando?): 4 horas Resultados Esperados: Elaboração de um documento relatando as práticas de inovação no serviço público nas Universidades Públicas. Exemplo: Elaborar um relatório para fins de socialização com experiências bem-sucedidas nas Instituições Públicas.



PLANO DE AÇÃO

Etapa 5: Realizar um relatório com potenciais lacunas nas Pró-Reitorias propícias ao surgimento de soluções inovadoras

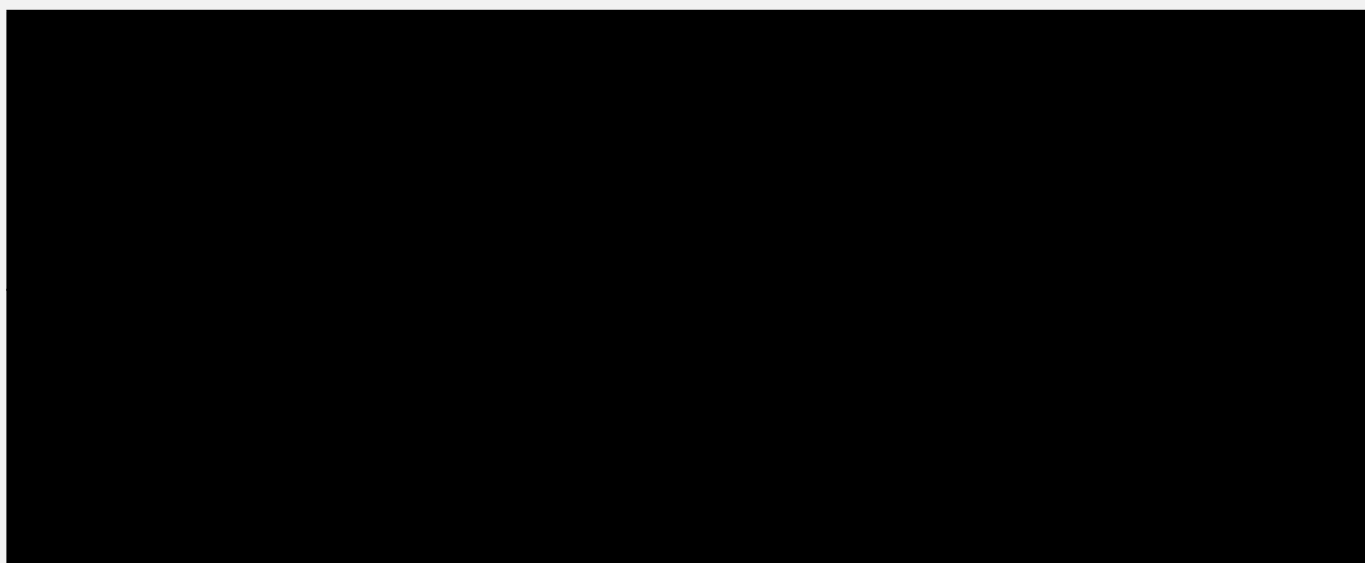
Etapa 5 (O quê?): Realizar um relatório com potenciais lacunas nas Pró-Reitorias propícias ao surgimento de soluções inovadoras. Motivação(Por que?): Realizar levantamentos de lacunas que possam ser supridas com as soluções e ideias inovadoras nos servidores. Atores (Quem?): Servidores da UFCG Ações (Como?): Levantar as necessidades de interações para adotar medidas inovadoras na Instituição. Tempo Necessário (Quando?): 20 horas Resultados Esperados: Criar um relatório com lacunas relacionadas à inovação no serviço público nas Universidades Públicas. Exemplo: Elaborar um relatório com potenciais lacunas para traçar medidas que contribuam com a inovação.



PLANO DE AÇÃO

Etapa 6: Promover encontros de inovação entre as diferentes Pró-Reitorias

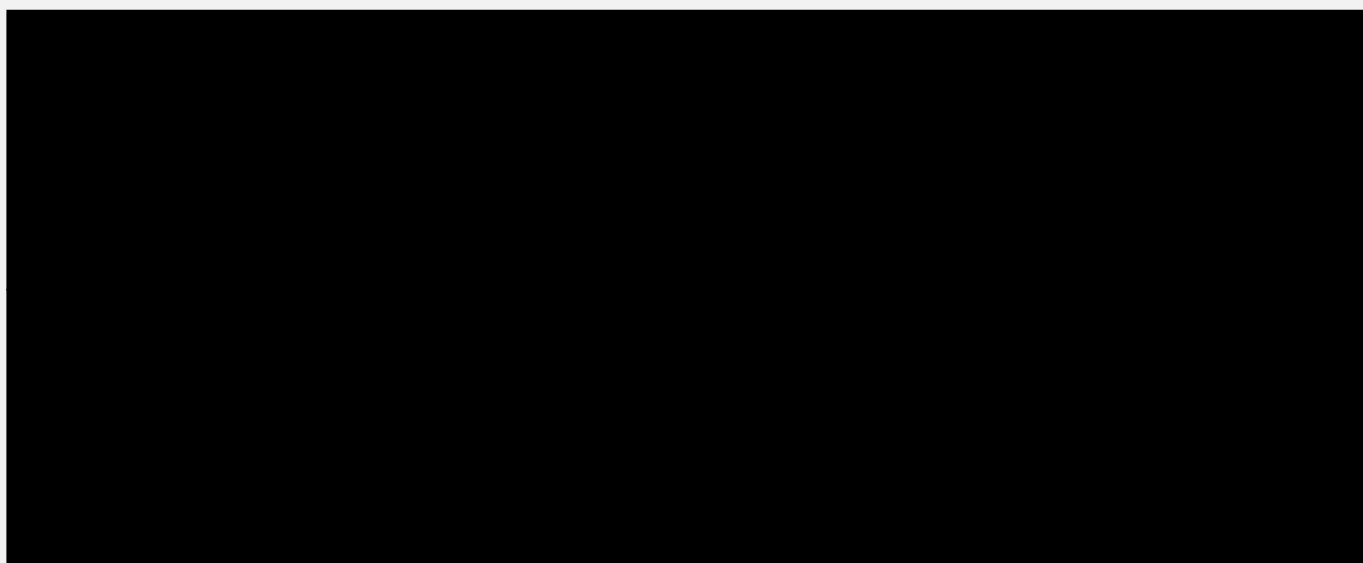
Etapa 6 (O quê?): Etapa 6: Promover encontros de inovação entre as diferentes Pró-Reitorias. Motivação(Por que?): Promover reuniões sistemáticas que possam promover o intercâmbio de práticas gerenciais que têm sido adotadas pelas Pró-Reitorias que se relacionem com a inovação. Atores (Quem?): Alta Gestão da UFCG Ações (Como?): Agendar reuniões bimestrais para socialização entre as Pró-Reitorias de forma anual. Tempo Necessário (Quando?): Bimestralmente. Resultados Esperados: Compartilhamento de ideias e ações integradas entre as áreas Institucionais. Exemplo: Organizar reunião para discussão e integração das áreas Institucionais sobre o tema inovação.



PLANO DE AÇÃO

Etapa 7: Criar um evento anual de apresentação de inovações realizadas pelos setores

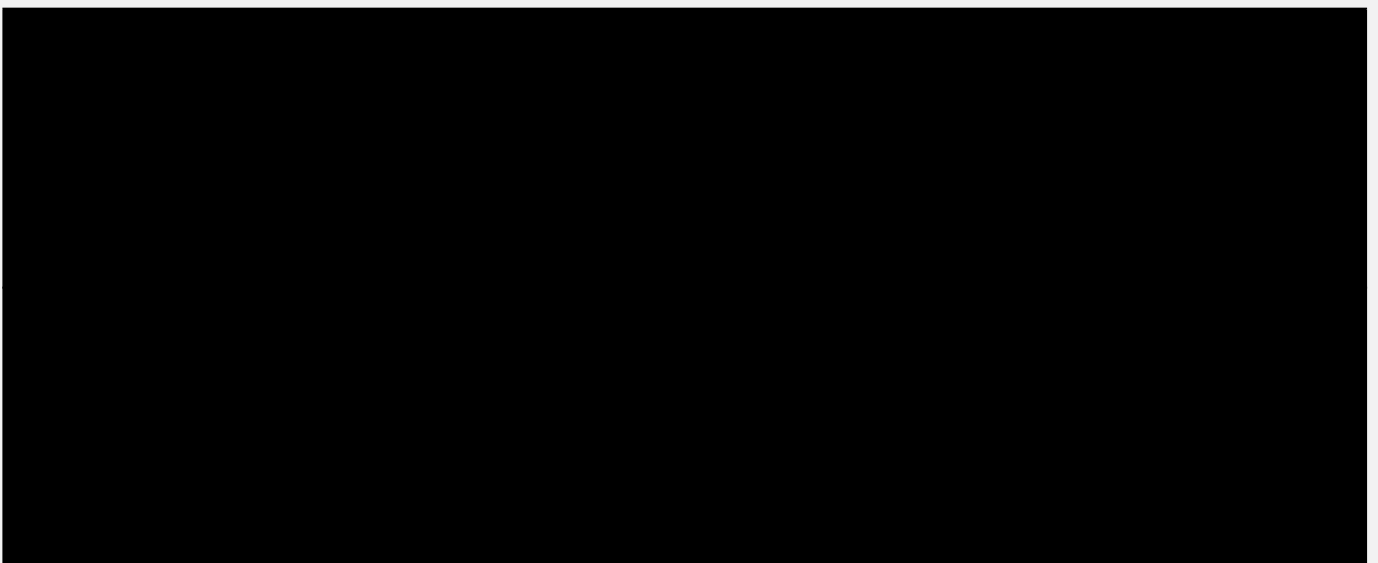
Etapa 7 (O quê?): Etapa 7: Criar um evento anual de apresentação de inovações realizadas pelos setores. Motivação(Por que?): Realizar um evento para público interno com a apresentação de práticas gerenciais que têm sido adotadas pelas Pró-Reitorias que se relacionem com a inovação. Atores (Quem?): Alta Gestão da UFCG. Ações(Como?): Organizar o evento anual sobre inovação com representatividade das Pró-Reitorias. Tempo Necessário (Quando?): Anualmente. Resultados Esperados: Compartilhamento de ideias e ações integradas entre as áreas Institucionais. Exemplo: Estimular a comunidade administrativa a fomentar práticas de inovação e se aliar de forma integrada as já existentes ou em potencial para existirem.



PLANO DE AÇÃO

Etapa 8: Propor a criação de um banco de dados de inovações na gestão institucional e suas interfaces com as modernidades implementadas na Instituição.

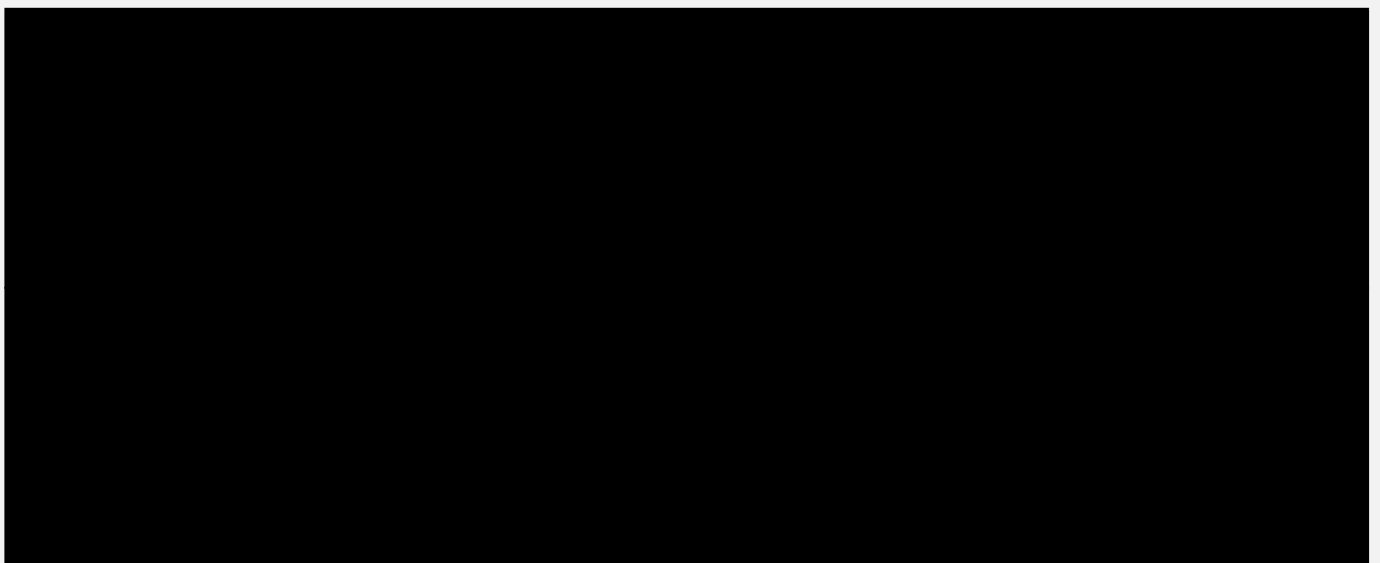
Etapa 8 (O quê?): Propor a criação de um banco de dados de inovações na gestão institucional e suas interfaces com as modernidades implementadas na Instituição
Motivação (Por que?): A proposta de criação do banco de dados é para inserção por parte dos colaboradores de ações inovadoras identificadas.
Atores (Quem?): Gestores e Colaboradores.
Ações (Como?): Criar um banco de dados de inovação na gestão institucional.
Tempo Necessário (Quando?): 6 meses.
Resultados Esperados: Arquivamento de informações sobre inovação e modernidade na organização em estudo.
Exemplo: Lançar informações para construção de um banco de dados sobre inovação e suas interfaces institucionais.



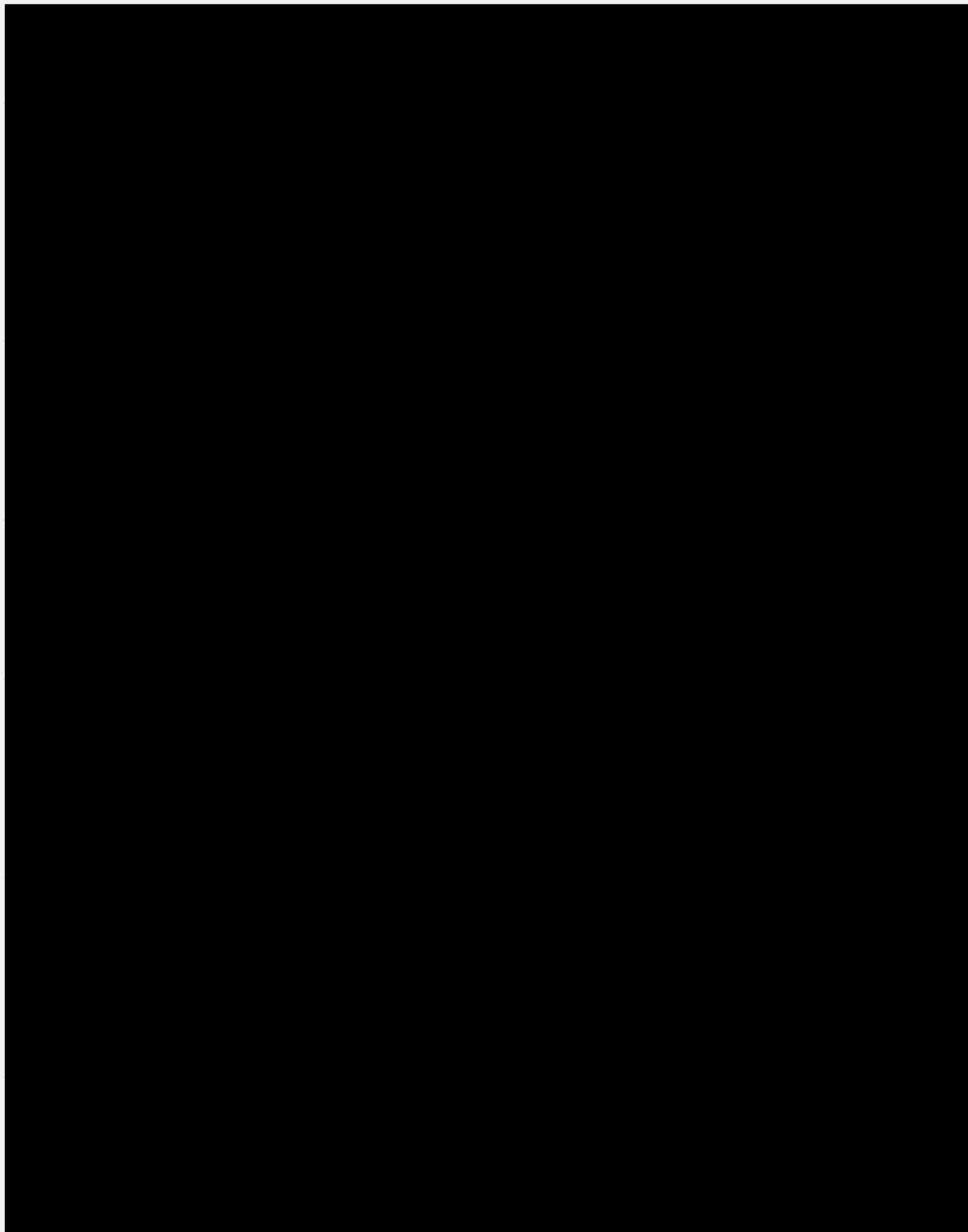
PLANO DE AÇÃO

Etapa 9: Disseminar com os gestores e a relevância da modernidade organizacional para a inovação.

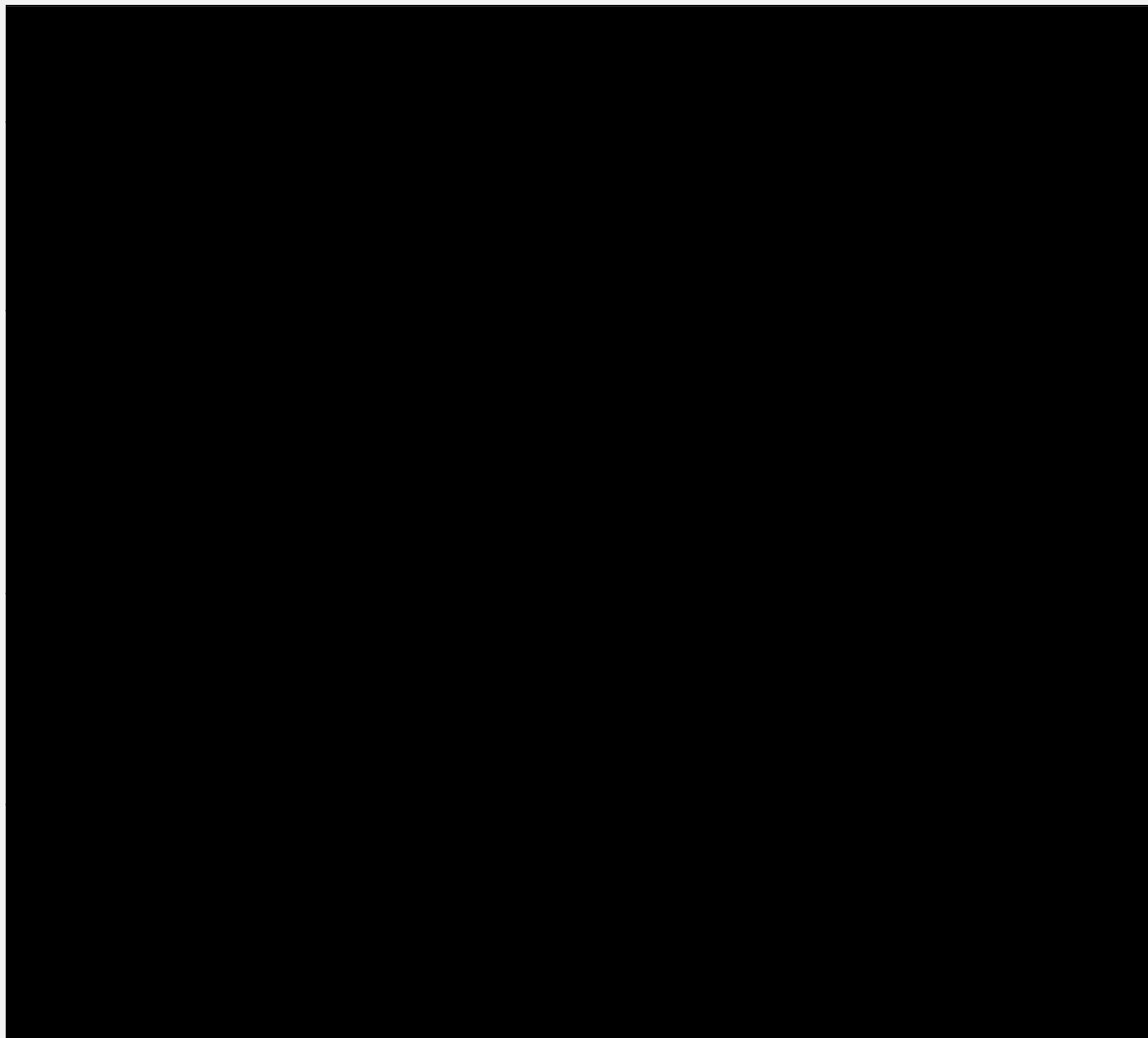
Etapa 9 (O quê?): Disseminar com os gestores e a relevância da modernidade organizacional para a inovação
Motivação(Por que?): Socializar ideias com os gestores sobre a relevância da modernidade organizacional para a inovação
Ações (Como?): Identificar medidas adotadas pelas Pró-Reitorias para fortalecer a modernidade organizacional e sua interface com a inovação. Tempo Necessário (Quando) 5 meses. Resultados Esperados: Compartilhamento entre os gestores sobre práticas gerenciais voltadas à modernidade. Exemplo:. Compartilhar com os gestores as experiências e o conhecimento sobre modernidade organizacional



PLANO DE AÇÃO



PLANO DE AÇÃO



RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Pesquisadora

A apresentação dos resultados do octógono da Inovação aos gestores no mês de maio.

Gestores

Ações de incentivo à construção de iniciativas de desenvolvimento, modernidade e inovação institucional, iniciando-se em julho até o mês de outubro, com ações de caráter anual.



REFERÊNCIAS

ARRAES, Vanessa Machado et al. RELAÇÃO ENTRE MODERNIDADE ORGANIZACIONAL E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL. Revista de Administração FACES Journal, v. 16, n. 1, p. 67–85, 2017.

BARBOZA, Tâmara Lopes. Gestão por competências: uma proposta metodológica de implantação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco – IFPE. 2021. 131f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP). Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande – Sousa– Paraíba – Brasil, 2021. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/23479>
BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRANDÃO; S.M; BRUNO–FARIA, M.F. Barreiras à inovação em gestão em organizações públicas do Governo Federal brasileiro: análise da percepção de dirigentes. In: Cavalcante, P. et al. Inovação no setor público: teoria, tendências e casos no Brasil. Brasília: Ipea, 2017.

BRESSER–PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração pública burocrática à gerencial. Revista do Serviço Público, v. 73, n. b, p. 53–87, 2022.

BLOCH, C. Measuring public innovation in the Nordic countries (Mepin). Copenhagen Manual. Norden, Mepin, 2011. Disponível em: http://nyskopunarvefur.is/files/filepicker/9/201102_mepin_report_web.pdf. Acesso em: 5 jul. 2020

CAVALCANTE, RICARDO BEZERRA; CALIXTO, PEDRO; PINHEIRO, MARTA MACEDO KERR. Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. Informação & sociedade: estudos, v. 24, n. 1, p. 13–18, 2014.

CRUZ, Silvia Stuchi; PAULINO, Sonia Regina. Desafios da mobilidade ativa na perspectiva dos serviços públicos: experiências na cidade de São Paulo. urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 11, 2019.

DA SILVA, Marcio Roque dos Santos et al. INOVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: Mapeando o Campo e as Temáticas da Produção Científica Brasileira na Área de Administração. Desenvolvimento em Questão, v. 20, n. 58, p. e11679–e11679, 2022.

DE OLIVEIRA COSTA, Vanías; MACHADO, André Gustavo Carvalho. Inovação em serviços públicos: evidências no Ministério Público do estado da Paraíba. Sociedade, Contabilidade e Gestão, v. 16, n. 3, p. 54–73, 2021.

DOS–REIS, Mauro Celio Araújo; ISIDRO–FILHO, Antonio. Inovação em Serviços e a Coprodução no Setor Público Federal Brasileiro. Administração Pública e Gestão Social, 2019.

REFERÊNCIAS

ARRAES, Vanessa Machado et al. RELAÇÃO ENTRE MODERNIDADE ORGANIZACIONAL E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL. Revista de Administração FACES Journal, v. 16, n. 1, p. 67–85, 2017.

BARBOZA, Tâmara Lopes. Gestão por competências: uma proposta metodológica de implantação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco – IFPE. 2021. 131f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP). Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande – Sousa– Paraíba – Brasil, 2021. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/23479>
BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRANDÃO; S.M; BRUNO–FARIA, M.F. Barreiras à inovação em gestão em organizações públicas do Governo Federal brasileiro: análise da percepção de dirigentes. In: Cavalcante, P. et al. Inovação no setor público: teoria, tendências e casos no Brasil. Brasília: Ipea, 2017.

BRESSER–PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração pública burocrática à gerencial. Revista do Serviço Público, v. 73, n. b, p. 53–87, 2022.

BLOCH, C. Measuring public innovation in the Nordic countries (Mepin). Copenhagen Manual. Norden, Mepin, 2011. Disponível em: http://nyskopunarvefur.is/files/filepicker/9/201102_mepin_report_web.pdf. Acesso em: 5 jul. 2020

CAVALCANTE, RICARDO BEZERRA; CALIXTO, PEDRO; PINHEIRO, MARTA MACEDO KERR. Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. Informação & sociedade: estudos, v. 24, n. 1, p. 13–18, 2014.

CRUZ, Silvia Stuchi; PAULINO, Sonia Regina. Desafios da mobilidade ativa na perspectiva dos serviços públicos: experiências na cidade de São Paulo. urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 11, 2019.

DA SILVA, Marcio Roque dos Santos et al. INOVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: Mapeando o Campo e as Temáticas da Produção Científica Brasileira na Área de Administração. Desenvolvimento em Questão, v. 20, n. 58, p. e11679–e11679, 2022.

DE OLIVEIRA COSTA, Vanías; MACHADO, André Gustavo Carvalho. Inovação em serviços públicos: evidências no Ministério Público do estado da Paraíba. Sociedade, Contabilidade e Gestão, v. 16, n. 3, p. 54–73, 2021.

DOS–REIS, Mauro Celio Araújo; ISIDRO–FILHO, Antonio. Inovação em Serviços e a Coprodução no Setor Público Federal Brasileiro. Administração Pública e Gestão Social, 2019.

REFERÊNCIAS

- FELTRIN, J. M.; MADRUGA, L. R. da R. G. A MODERNIDADE ORGANIZACIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DE SAÚDE E DE ENSINO. *Revista Sociais e Humanas*, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 85–101, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/763>. Acesso em: 15 abr. 2023.
- GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo (2ª Ed., pp. 115–146). In C. K. Godoi, R. B. de Melo, & A. B. da Silva (Eds.), *Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais – Paradigmas, Estratégias e Métodos*. São Paulo: Saraiva, 2010.
- KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA, A. de S.; LUZ, T. R. da. Competências profissionais e modernidade organizacional: coerência ou contradição?. *RAE–Revista de Administração de Empresas*, [S. l.], v. 44, p. 10–21, 2004. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37273>. Acesso em: 15 abr. 2023. KILIMNIK, Zélia Miranda; SANT'ANNA, Anderson de Souza; LUZ, Talita Ribeiro da. Competências profissionais e modernidade organizacional: coerência ou contradição?. *Revista de Administração de Empresas*, v. 44, p. 10–21, 2004.
- KON, Anita. Inovação nos serviços públicos: condições da implementação do governo eletrônico. *Planejamento e Políticas Públicas*, n. 52, 2019.
- MACHADO, N.; HOLANDA, V. B. DE; RIBEIRO F., J.F.; LOPES, J.; PEDERNEIRAS, M. Gestão baseada em resultado no setor público: Uma abordagem didática para implementação em prefeituras, câmaras municipais, autarquias, fundações e unidades organizacionais. 2012. São Paulo: Atlas, 267p.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 9. ed. São Paulo, SP: Atlas; GEN, 2017. 368 p.
- MIRANDA, Marcus Vinicius Vicente Joaquim; GONÇALVES, Jonas Rodrigo; DA COSTA, Danilo. Organização administrativa: a evolução da administração pública e sua modernização até administração gerencial e o advento do princípio da eficiência. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, v. 11, n. 41, p. 88–107, 2020.
- PEREIRA BARBOSA, J. G.; OLIVEIRA DE CARVALHO, P. Determinantes da adoção de inovação no setor público: estudo de caso na Susep. *Revista do Serviço Público*, [S. l.], v. 73, n. 1, p. 55 – 85, 2022. Disponível em: <https://revista.ena.gov.br/index.php/RSP/article/view/4527>. Acesso em: 6 maio. 2023.
- OCDE. Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. *Oslo Manual: guidelines for collecting, reporting and using data on innovation*. 4. ed. Paris: Ocde, 2018.
- SANT'ANNA, A. S. Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: uma análise de organizações mineiras sob a ótica de profissionais da área da administração. 2002. 291f. Tese (Doutorado em administração), Faculdade de Administração, Universidade de Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

À

Universidade Federal de Campina Grande

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “As relações entre a Modernidade Organizacional e a Inovação nos serviços públicos prestados pela Universidade Federal de Campina Grande”, derivado da dissertação de mestrado “título da dissertação”, de autoria de TAISA FALCHETTI DOS SANTOS RICCIO.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada UFCG.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um relatório técnico e seu propósito é Analisar as relações entre a modernidade organizacional e a Inovação nos serviços Públicos prestados pela Universidade Federal de Campina Grande.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço profiapccjsufcg@gmail.com .

Cidade, UFCG, 10 de março de 2024

Registro de recebimento

Assinatura, nome e cargo (detalhado) do recebedor

Preencha os campos em azul / Se assinatura física, coletá-la sob carimbo. Documento com este teor (ou equivalente) será adequado se elaborado e assinado pelo Sistema Eletrônico de Informações (SEI) da Instituição do recebedor / **Apague este rodapé na versão final do documento.**

TAISA FALCHETTI DOS SANTOS RICCIO

**Discente: Taisa Falchetti dos Santos Riccio,
Mestranda**

**Orientador: : Profa. Dra. Maria de Fátima
Nóbrega Barbosa**

Universidade Federal

10 de março de 2024