

A UCS É PRA VOCÊ QUE CRIA O FUTURO.



XXIX Encontro de Jovens Pesquisadores e XI Mostra Acadêmica de Inovação e Tecnologia

De 5 a 7/10

Local: UCS - Cidade Universitária, Caxias do Sul

joovenspesquisadores.com.br



Resiliência e novos modelos de negócios em Caxias do Sul



BOLSISTA: CAROLINE PECCIN DA SILVA
ORIENTADORA: JANAINA MACKE

PIBIC - CNPQ
| Pós-doutora na Université Joseph Fourier (França)
| Apoio - UCS e CNPQ
| Grupo de pesquisa - Teoria Social nas Organizações

INTRODUÇÃO:

O presente estudo objetiva avaliar a percepção dos empregados em relação à adoção da tecnologia nos ambientes de trabalho. Foi aplicado um questionário com 71 respondentes, na região da Serra Gaúcha. O questionário conta com questões sobre talento, tecnologia e tolerância. No construto sobre a tolerância, foram abordadas questões sobre a eficácia e o desempenho das equipes de trabalho quando incluem pessoas diferentes umas das outras, a preferência por trabalhar ou não com pessoas diferentes. No construto tecnologia a pesquisa aborda questões, como por exemplo, se a empresa incentiva o funcionário a ser criativo, se a empresa frequentemente introduz novas ideias de produtos no processo de produção, e alguns outros tópicos. E o construto sobre talento, aborda questões se o trabalho é desafiador, se a política da minha empresa torna difícil ser criativo e entre outros.

METODOLOGIA:

A pesquisa é de natureza quantitativa de nível exploratório através de uma survey. Os questionários foram coletados de forma online.

DISCUSSÃO:

A inovação tecnológica é o processo de combinar e reorganizar o conhecimento para gerar novas ideias. Em configurações de interdependência de tarefas, os funcionários precisam de cooperação, conhecimento, recursos e assistência de outros funcionários (Stark et al., 2014), e aqueles com a competência de TI estarão diretamente associados às atividades de compartilhamento de conhecimento (Geneviève Bassellier, Benbasat, & Reich, 2003; Choi, 2016). Devido à inovação por meio de tecnologias emergentes, a interdependência de tarefas é amplamente realizada por funcionários no local de trabalho (Fong, Men, Luo e Jia, 2018). Além disso, existem dois tipos de controles internos importantes associados à inovação tecnológica de uma empresa: controle de resultados e controle de processos (Li et al., 2005).

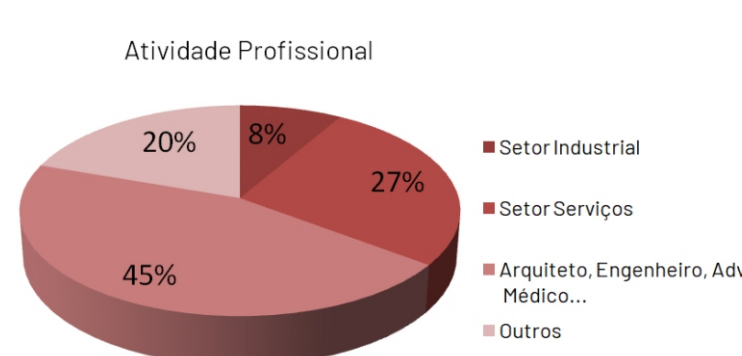


POTENCIAL CRIATIVO

Três fatores surgem do potencial criativo de um trabalhador: experiência, motivação e habilidades de criatividade. A criatividade do trabalhador é maximizada quando todos os três são positivos. A criatividade atinge o seu melhor por um equilíbrio de intrínsecos e motivadores extrínsecos: uma sinergia motivacional. A motivação intrínseca vem da motivação do funcionário, entusiasmo e interesse pessoal (Amabile, 2005). A motivação extrínseca vem de elogios gerenciais, recompensa e orientação útil - em combinação com motivadores extrínsecos sinérgicos (Amabile, 2005). Os motivadores extrínsecos também são distintos dos externos fatores que limitam a criatividade organizacional de um trabalhador.

A tabela abaixo mostrará alguns resultados de média alta:

Média de 1 a 5	
Meu trabalho é desafiador	4,21
As equipes de trabalho são mais eficazes quando incluem pessoas diferentes umas das outras	3,97
Os funcionários trabalham bem juntos para resolver problemas e tomar decisões.	3,92

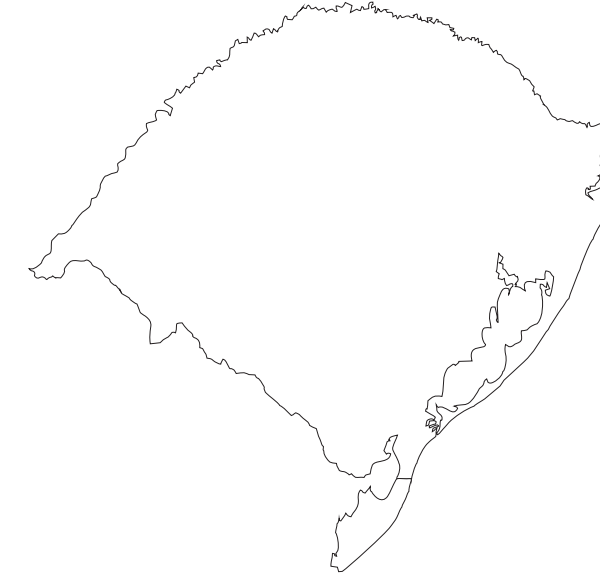


45% dos respondentes estão entre as seguintes profissões: arquiteto, eng, advogado, médico...

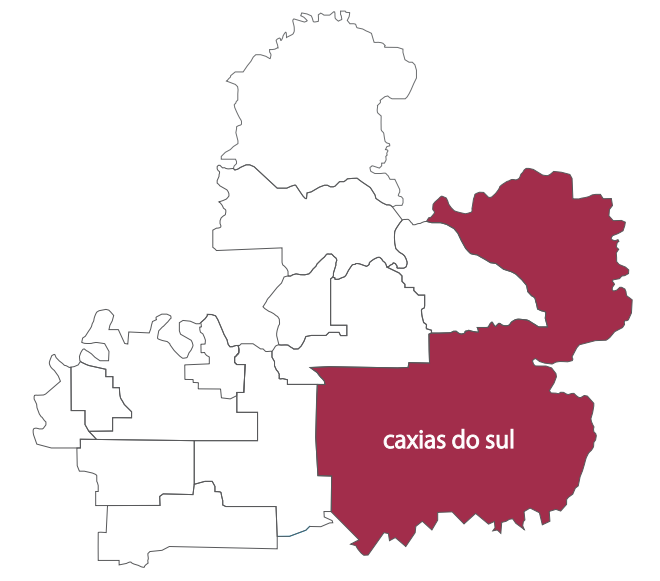
BRASIL



RIO GRANDE DO SUL



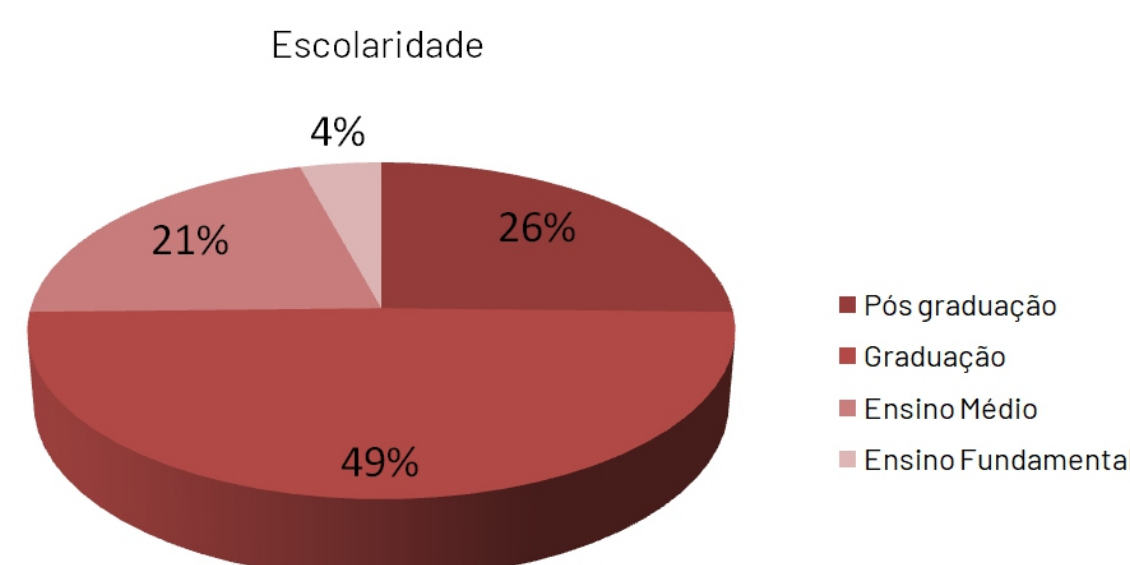
SERRA GAÚCHA



RESULTADOS:

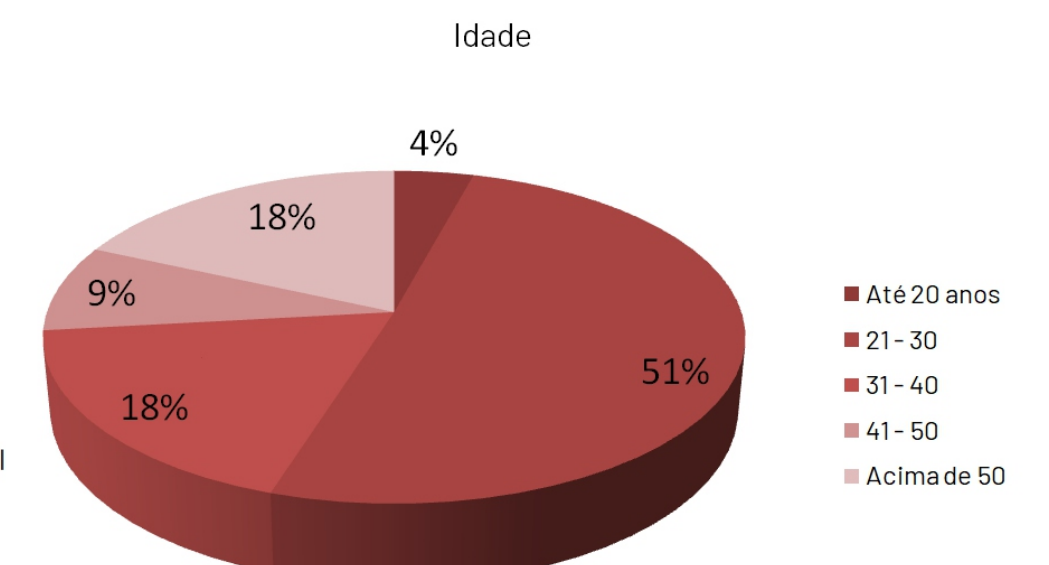
Um dos tópicos do questionário, é sobre tecnologia, que conta com 9 variáveis. Cada um deles, têm uma escala de avaliação que varia de 1 a 5, na qual o ponto 1 representa total discordância e o ponto 5, total concordância.

GRÁFICO 01



Sobre a escolaridade dos respondentes, foi constatado de 49% dos mesmos tem a graduação completa e 26% tem pós graduação.

GRÁFICO 02



Concluiu-se que 51% dos respondentes tem idade entre 21 e 30 anos.

GRÁFICO 03

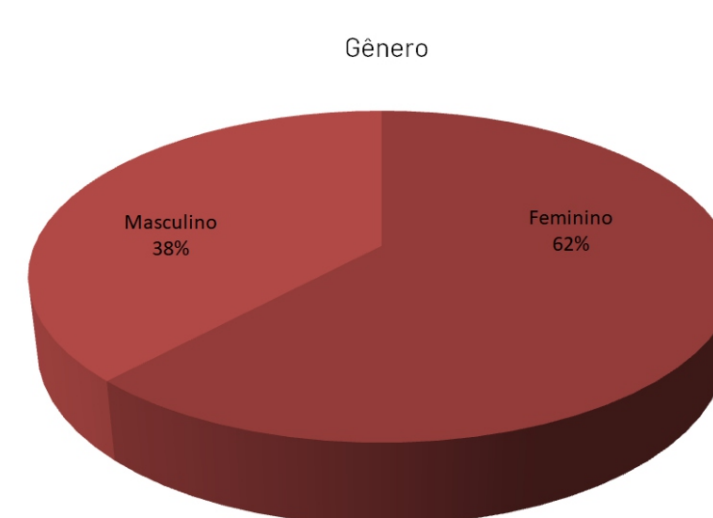
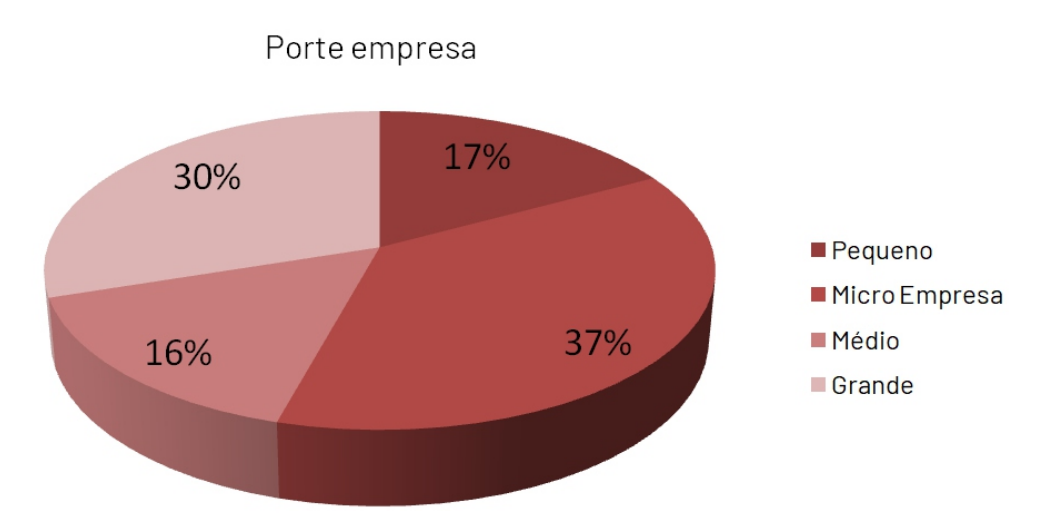
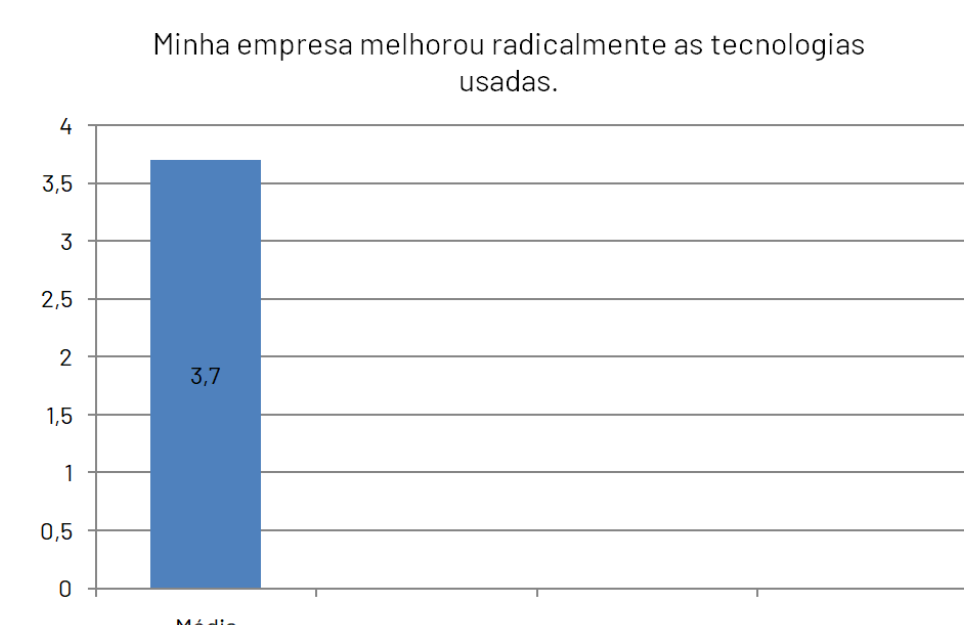


GRÁFICO 04

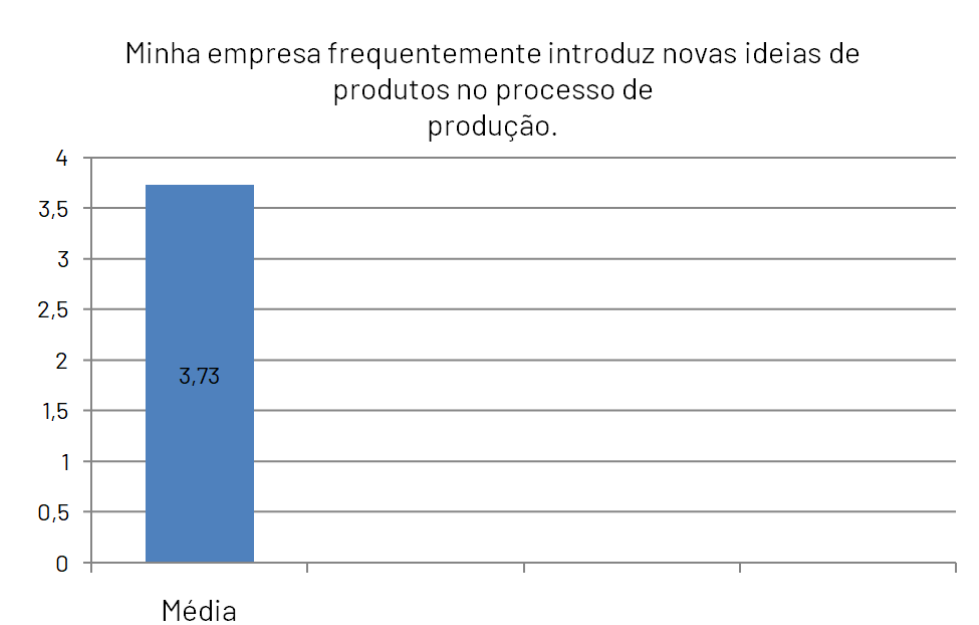


A maioria dos respondentes, trabalham em micro empresa (até 10 funcionários).

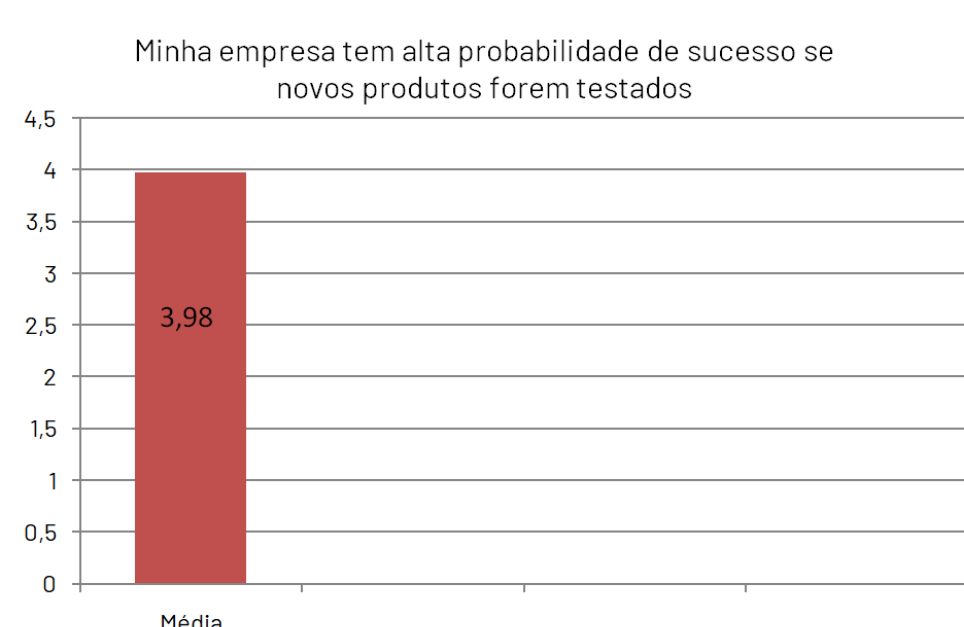
GRÁFICOS SOBRE CONSTRUTO TECNOLOGIA:



O primeiro gráfico mostra que em uma escala de avaliação que varia de 1 a 5, a média ficou em 3,7 (considerada alta).



O gráfico mostra que em uma escala de avaliação que varia de 1 a 5, a média ficou em 3,73 (também considerada alta).



O percentual de respondentes que acredita no sucesso se novos produtos forem testados, é alto.

Através das respostas, e pela realização de gráficos, os resultados mostram que a maioria dos respondentes acreditam na tecnologia da empresa, acreditam que a empresa terá sucesso se novos produtos forem testados, que as equipes de trabalho são mais eficazes quando trabalham juntas e que a empresa frequentemente introduz novas ideias de produtos no processo de produção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Li, Yuan, Yongbin Zhao, and Yi Liu. "The relationship between HRM, technology innovation and performance in China." International journal of manpower (2006).

Choi, Sungjoo. "Workforce diversity and job satisfaction of the majority and the minority: Analyzing the asymmetrical effects of relational demography on whites and racial/ethnic minorities." Review of Public Personnel Administration 37.1 (2017): 84-107.

McManus, S. T. (2008). Organisational resilience in New Zealand. University of Canterbury, Christchurch.

Mayfield, Milton, and Jacqueline Mayfield. "Developing a scale to measure the creative environment perceptions: A questionnaire for investigating garden variety creativity." Creativity Research Journal 22.2 (2010): 162-169.