

**CARREIRA DUAL LADDER PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS,
MOTIVAÇÃO E OPORTUNIDADE DE COMPARTILHAMENTO DE CONHECIMENTO E
FOMENTO DA CAPACIDADE DE ABSORÇÃO**

APARECIDA LAINO ENTRIEL

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF)

SILVIO POPADIUK

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

ADEILDO PEREIRA DOS SANTOS FILHO

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

MARTIUS VICENTE RODRIGUEZ Y RODRÍGUEZ

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF)

CARREIRA DUAL LADDER PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS, MOTIVAÇÃO E OPORTUNIDADE DE COMPARTILHAMENTO DE CONHECIMENTO E FOMENTO DA CAPACIDADE DE ABSORÇÃO

Introdução

O tema capacidade de absorção (ACAP) tem sido amplamente discutido e desenvolvido nos últimos 30 anos, originando um complexo e interdisciplinar constructo, estudado em múltiplos níveis e diferentes dimensões. Recentes trabalhos sobre ACAP associam o tema às teorias de aprendizagem organizacional, aprendizagem social, gestão do conhecimento, capacidade de inovação e capacidades dinâmicas, categorizando-o em cinco dimensões, que representam a evolução do tema: aprendizagem intraorganizacional e interorganizacional, transferência de conhecimento, capacidades dinâmicas e microfundamentos.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Muitos autores têm se dedicado à mensuração da intensidade e resultados de pesquisa e desenvolvimento (P&D), enquanto os antecedentes da ACAP representam uma lacuna. Este artigo tem como objetivo investigar a contribuição do sistema Dual Ladder (Carreira em Y), para o desenvolvimento dos antecedentes da ACAP. Considera-se como o problema de pesquisa: como o sistema de carreira Dual Ladder pode influenciar o desenvolvimento de competências, motivação e oportunidades para o compartilhamento do conhecimento dos empregados e assim contribuir para a ACAP individual e organizacional?

Fundamentação Teórica

Cohen & Levintal (1990, p. 18) conceituaram capacidade de absorção (ACAP) como sendo “a capacidade de reconhecer o valor da nova, externa informação, assimilá-la e aplicá-la para fins comerciais”. Volberda et al. (2010) identificaram um modelo para os antecedentes da ACAP, onde os indivíduos passam a ser entendidos como agentes para a criação e disseminação do conhecimento, utilizando como fonte os processos organizacionais. Partindo dos estudos de Minbaeva (2013), esta pesquisa investiga as contribuições do sistema Dual Ladder de carreira para a ACAP individual e organizacional.

Metodologia

A pesquisa empregou estudo de caso único, com abordagem descritiva e exploratória e tratamento qualitativo de dados, em uma empresa de grande porte, que possui operações em todo o território nacional e também é reconhecida mundialmente em seu segmento pela capacidade de inovação. A pesquisa de campo realizou 102 entrevistas semiestruturadas (5 empregados de RH, 32 gerentes, 18 consultores e 47 empregados que não ingressaram no sistema).

Análise dos Resultados

A empresa estabelece requisitos para o ingresso, progressão e permanência dos empregados no sistema Dual Ladder que estão alinhados às dimensões da ACAP sugeridas por Cohen & Levintal (1990). A formação acadêmica, aplicação de práticas de gestão do conhecimento e solução de desafios organizacionais são requisitos de carreira que possibilitam que o sistema funcione como uma prática capaz de potencializar a motivação intrínseca e gerar motivação extrínseca nos empregados, desenvolver competências e gerar oportunidades de compartilhamento do conhecimento, contribuindo assim com a ACAP.

Conclusão

Os resultados identificaram que os critérios utilizados para o ingresso, progressão e permanência na carreira Dual Ladder, integram o sistema de carreira com vários processos de Recursos Humanos (RH), sendo capazes de conciliar os interesses dos empregados com os objetivos organizacionais e ao mesmo tempo funcionar como âncoras de carreira e impulsionadores da geração de capacidade de absorção individual e organizacional.

Referências Bibliográficas

Bobadilla, N., & Gilbert, P. (2017). Managing scientific and technical experts in R&D: beyond tensions,

conflicting logics and orders of worth. *R&D Management*, 47(2), 223-235. Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative science quarterly*, 35(1), 128-152. Minbaeva, D. B. (2013). Human Resource Management Review Strategic HRM in building micro-foundations of organizational knowledge-based performance. *Human Resource Management Review*, 23(4), 378-390