

Interface Socialização-Externalização do Conhecimento no KaizenWeg: Barreiras, Interfaces e Percepção de Valor Identificadas pelos Colaboradores de um Departamento da Empresa

Rafael Bolduan

143ª Defesa - 24 de março de 2023

Membros da Banca Examinadora:

Profa. Dra. Denise Abatti Kasper Silva (Orientadora/UNIVILLE)

Prof. Dr. Marcelo Leandro de Borba (Coorientador/UNIVILLE)

Prof. Dr. Leopoldo Pedro Guimarães Filho (UNESC)

Prof. Dr. Rodolfo Coelho Prates (UNIVILLE)

RESUMO:

As organizações devem reconhecer e agir sobre os fatores que afetam o seu desempenho, o que requer a inclusão de pessoas na melhoria de seus processos. O Kaizen, um princípio de melhoria contínua, incentiva os funcionários a usar seus conhecimentos para criar melhores soluções. Esse conhecimento, referido como tácito, é estratégico ser compartilhado, por meio da socialização, ou articulado como conhecimento explícito por meio da externalização. O KaizenWEG, uma iniciativa da WEG SA, promove a participação dos colaboradores, o departamento Quadros Elétricos-Brasil tem um índice de envolvimento historicamente inferior a 50% estabelecido como meta. Assim o trabalho se propôs analisar os efeitos da interface socialização-externalização e relacionar as barreiras que conectem a compreensão destes pontos ao atual índice de envolvimento na melhoria contínua; adicionalmente, se buscou também compilar a percepção de valor quanto aos meios oferecidos do KaizenWEG. Como metodologia, a revisão da literatura foi seguida da aplicação de um questionário, que serviu de escala para uma análise fatorial exploratória para determinar a validade do modelo para os objetivos traçados. A verificação fatorial confirmou a falta de aplicação de meios meritocráticos, contexto Ba e envolvimento da gestão. Além disso, 3 fatores organizacionais e 3 individuais de barreiras ao compartilhamento do conhecimento foram retidas no modelo fatorial. Por fim, a análise fatorial também permitiu validar os fatores que podem afetar positivamente o compartilhamento do conhecimento, com base na percepção de valor do colaborador: (i) modelos meritocráticos não-financeiros; (ii) modelos meritocráticos financeiros; (iii) fornecer uma estrutura base para o processo de compartilhamento de conhecimento. Como conclusão, o pesquisador foi capaz de argumentar (conectar) que o atual índice de envolvimento dos funcionários ao KaizenWEG contrasta significativamente com os efeitos da interface socialização-externalização e as barreiras ao compartilhamento do conhecimento.

Palavras-chaves: Gestão do Conhecimento, Compartilhamento do Conhecimento, Conhecimento Tácito, Melhoria Contínua, Kaizen, WCM, Motivação, Meritocracia, Recompensa, Análise Fatorial Exploratória.