



**LUCIANA PAVOWSKI FRANCO SILVESTRE
(ORGANIZADORA)**

**AS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS
E A COMPETÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO
HUMANO 2**



**LUCIANA PAVOWSKI FRANCO SILVESTRE
(ORGANIZADORA)**

**AS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS
E A COMPETÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO
HUMANO 2**

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Natália Sandrini

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano

Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

C569 As ciências sociais aplicadas e a competência no desenvolvimento humano 2 [recurso eletrônico] / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
 Modo de acesso: World Wide Web
 Inclui bibliografia
 ISBN 978-65-86002-37-9
 DOI 10.22533/at.ed.379200903

1. Antropologia. 2. Pluralismo cultural. 3. Sociologia. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco.

CDD 301

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A Atena Editora apresenta o e-book as “*Ciências Sociais Aplicadas e a Competência do Desenvolvimento Humano*” através de 2 volumes em que estão dispostos 51 artigos.

No primeiro volume estão disponíveis 29 artigos divididos em duas seções. A primeira seção ***Estado e Políticas Públicas*** apresenta artigos com temas relacionados às funções e formas de atuação do Estado diante das previsões legais e demandas voltadas para o atendimento a situações de vulnerabilidade e risco sociais expressas através dos conflitos e desigualdades que permeiam a sociedade contemporânea, o que vem sendo materializado através das diversas políticas públicas implementadas.

São contemplados também no primeiro volume através da seção ***Desenvolvimento Local Sustentável*** a relação com a política agroambiental, agricultura familiar, questões de gênero e aspectos culturais.

O segundo volume do e-book contempla 22 artigos organizados através de três seções, sendo: ***Política Econômica e Gestão Financeira***, em que são apresentados estudos principalmente relacionados a questão contábil e gestão financeira em âmbito familiar, no entanto, não deixa de apontar a relação com a política econômica, o que é tratado de forma mais ampliada através do primeiro artigo da seção voltado para o estudo do pagamento da dívida externa brasileira entre o deficit e o superavit.

Os artigos que se relacionam com a ***Cultura Organizacional*** contemplam estudos voltados para a compreensão e análise das características do mercado brasileiro, desafios e potencialidades expressas através da presença da inovação tecnológica, desenvolvimento de competências gerenciais, processos de comunicação e capital intelectual.

O e-book é encerrado com a seção ***Ensino e Pesquisa***, em que são apresentados oito artigos que abordam metodologias de pesquisa e de ensino e o uso de métodos e referenciais teóricos que contribuem para os processos de formação e desenvolvimento da ciência no Brasil.

Boa leitura a todos!

Dra. Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

POLÍTICA ECONÔMICA E GESTÃO FINANCEIRA

CAPÍTULO 1 1

A CONTA DE TRANSAÇÕES CORRENTES DO BALANÇO DE PAGAMENTOS DO BRASIL (1995-2014): ENTRE *DEFICIT E SUPERAVIT*

André de Souza do Nascimento

João Paulo Lacerda Gonçalves de Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.3792009031

CAPÍTULO 2 15

A CONTABILIDADE ENQUANTO UMA INSTITUIÇÃO MODERNA: REFLEXÕES E APONTAMENTOS SOBRE SUA TRAJETÓRIA HISTÓRICA

Rosaly Machado

Fabio Vizeu Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.3792009032

CAPÍTULO 3 39

ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA: RELAÇÕES COM VARIÁVEIS SOCIOECONÔMICAS E DEMOGRÁFICAS

Ani Caroline Grigion Potrich

Kelmara Mendes Vieira

Samia Mercado Alvarenga

DOI 10.22533/at.ed.3792009033

CAPÍTULO 4 59

DESCONTROLE FINANCEIRO FAMILIAR NA SEDE DO MUNICÍPIO DE ALTO ALEGRE-RR

Antonia Honorata da Silva

Maria Graciete Sousa Farias

Maria Conceição Vieira Sampaio

Marilene Kreutz de Oliveira

Hevelyn Thais Luiz Pereira

DOI 10.22533/at.ed.3792009034

CULTURA ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO 5 68

CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO ESTRATÉGICO PARA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA: ESTUDOS COMPARATIVOS EMPRESARIAIS

Eliane Regina Rodrigues Message

DOI 10.22533/at.ed.3792009035

CAPÍTULO 6 87

DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS PARA SUPERAÇÃO DOS DESAFIOS DO SÉCULO 21

Francisco Ariclene Oliveira

Guilherme Irffi

Luciano Lima Correia

Liu Man Ying

Ana Cristina Lindsay

Márcia Maria Tavares Machado
DOI 10.22533/at.ed.3792009036

CAPÍTULO 7 100

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: UMA PROPOSTA BASEADA NA APRENDIZAGEM VIVENCIAL NO ESCOPO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS EM IFES

Michelle de Andrade Souza Diniz Salles
Beatriz Quiroz Villardi

DOI 10.22533/at.ed.3792009037

CAPÍTULO 8 124

DETERMINANTES DO P/B DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3

Amauri de Oliveira Barros
Ricardo Goulart Serra

DOI 10.22533/at.ed.3792009038

CAPÍTULO 9 142

O IMPACTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO ÂMBITO SOCIAL DO COLABORADOR

Ingridy Jully Jesus
Michel Faleiro Araújo
Heloísa Landim Gomes
Cristiane Francisco Brasil
Pedro Henrique Gonçalves Mendes
André Luiz Marques Gomes

DOI 10.22533/at.ed.3792009039

CAPÍTULO 10 155

EFEITO MANADA OU EFEITO HETEROGENEIDADE? EVIDÊNCIAS PARA O MERCADO BRASILEIRO

Vinicius Mothé Maia
Antonio Carlos Figueiredo Pinto
Marcelo Cabús Klotzle
Paulo Vitor Jordão da Gama Silva

DOI 10.22533/at.ed.37920090310

CAPÍTULO 11 177

PROCESSO DECISÓRIO ESTRATÉGICO: PROPOSTA DE DIMENSÕES DE ANÁLISE

Claudinete de Fátima Silva Oliveira Santos
Carla Regina Pasa Gómez
Sílvio Luiz de Paula

DOI 10.22533/at.ed.37920090311

CAPÍTULO 12 193

A GESTÃO INTERNACIONAL DA TERCEIRA LINGUAGEM, SUAS APLICAÇÕES E IMPLICAÇÕES: UM DIAGNÓSTICO DA COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA TRANSCULTURAL DAS EMPRESAS BRASILEIRAS INTERNACIONALIZADAS

Renato Rodrigues Martins

DOI 10.22533/at.ed.37920090312

CAPÍTULO 13 204

GESTÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Adelcio Machado dos Santos
Alexandre Carvalho Acosta

CAPÍTULO 14 218

ÍNDICE DE QUALIDADE DE AUDITORIA: TEMPO DE RELACIONAMENTO AUDITOR-CLIENTE, QUALIDADE DA INFORMAÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA FIRMA DE AUDITORIA

[Naiara Leite dos Santos Sant'Ana](#)

[Antônio Artur de Souza](#)

[Paulo Celso Pires Sant' Ana](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090314

ENSINO E PESQUISA

CAPÍTULO 15 239

A PRESENÇA DA TEORIA DE PIERRE BOURDIEU NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS DE 2006 A 2016

[Ronier Renato Funez](#)

[Clovis Schmitt Souza](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090315

CAPÍTULO 16 250

CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE ESCALA DE ATITUDES EM RELAÇÃO AO COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO: ESTUDO COM PROFESSORES PESQUISADORES

[Elisabeth Aparecida Corrêa Menezes](#)

[Julio Eduardo da Silva Menezes](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090316

CAPÍTULO 17 271

O PERFIL DOS USUÁRIOS DA BIBLIOTECA DO SENAI CHAPECÓ A PARTIR DO MAPA DE EMPATIA

[Karine Spadotto](#)

[Jéssica Bedin](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090317

CAPÍTULO 18 290

E-QUIPU: UMA PROPOSTA DE PROMOÇÃO DA INOVAÇÃO DA UNIVERSIDADE

[Eduardo Ismodes-Cascón](#)

[Jesús Carpio-Ojeda](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090318

CAPÍTULO 19 304

FATORES DE DECISÃO DE CARREIRA DURANTE A GRADUAÇÃO

[Edna Torres de Araújo](#)

[Marcia Athayde Moreira](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090319

CAPÍTULO 20 323

DESENVOLVIMENTO E CONSTRUÇÃO DE ESCALAS DE MENSURAÇÃO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO

[Eric David Cohen](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090320

| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO 21 | 346 |
| PERSPECTIVA NEURO-IS: ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA ADOÇÃO DE NEUROCIÊNCIAS EM ESTUDOS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NO PERÍODO DE 2010 A 2016 | |
| Mauri Leodir Löbler | |
| Rafaela Dutra Tagliapietra | |
| Eliete dos Reis Lehnhart | |
| Carolina Schneider Bender | |
| DOI 10.22533/at.ed.37920090321 | |
| CAPÍTULO 22 | 359 |
| RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA FORMAÇÃO INICIAL DE PROFESSORES: UM OLHAR PARA OS CURSOS DE PEDAGOGIA DE MATO GROSSO DO SUL | |
| Jakellinny Gonçalves de Souza Rizzo | |
| Eugenia Portela de Siqueira Marques | |
| DOI 10.22533/at.ed.37920090322 | |
| SOBRE A ORGANIZADORA..... | 370 |
| ÍNDICE REMISSIVO | 371 |

E-QUIPU: UMA PROPOSTA DE PROMOÇÃO DA INOVAÇÃO DA UNIVERSIDADE

Data de aceite: 20/02/2020

Data de submissão: 28/11/2019

Eduardo Ísmodes Cascón

Doctor en Historia de América Latina y Mundos Indígenas (Universidad Pablo de Olavide, Sevilla – España)

Profesor Principal del Departamento de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú
<https://orcid.org/0000-0001-8975-8800>

Jesús Carpio-Ojeda

Doctorando del Programa de Ingeniería (Pontificia Universidad Católica del Perú)

Profesor del Departamento de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú
<https://orcid.org/0000-0001-8251-2031>

RESUMEN: La mejora en la formación de competencias se convierte en un tema crucial para formar a los investigadores, innovadores y emprendedores que un país necesita y por ello, con la idea de modificar esta situación y mejorar la formación universitaria, el año 2006 se creó E-QUIPU desde la Pontificia Universidad Católica del Perú, que es un sistema que promueve y sistematiza la formación y el registro de equipos de trabajo universitarios en los que se trabajan temas de interés propios de los integrantes de los equipos. E-QUIPU es

una propuesta que busca facilitar la articulación de un Sistema de Innovación de abajo hacia arriba, sólido en sus bases y, además con gente ilusionada y motivada porque trabaja en lo que le agrada y en aquello a lo que le gustaría dedicar una buena parte de su vida. Desde E-QUIPU y luego de varios años de trabajo, se ha descubierto la importancia de utilizar espacios que normalmente en las universidades no se aprovechan y que son los espacios no formales, ligándolos con los espacios formales desde donde se les apoya en la definición de objetivos, planes a largo plazo y que puedan pasar de la condición de grupo a la condición de equipo. El dinamismo de E-QUIPU contribuye a la formación en competencias de los estudiantes, que son fundamentales para su futura vida de egresados y no precisa de grandes inversiones monetarias, por lo cual podría convertirse en un nuevo modelo de gestión de la innovación que contribuya al desarrollo de las regiones o países. Para evaluar las bondades de la iniciativa en la formación en competencias, se desarrolló un trabajo de tesis doctoral, cuyos resultados se exponen en el presente capítulo.

PALABRAS CLAVE: Trabajo en Equipo. Sistema. Universidad. Competencias. Innovación

E-QUIPU: UNA PROPUESTA PARA IMPULSAR LA INNOVACIÓN DESDE LA UNIVERSIDAD

RESUMO: A melhoria na formação dos alunos, destacamos o conhecimento, as habilidades e atitudes, se converte em um tema crucial para formar investigadores, inovadores e empreendedores visto que, um país necessita de pessoas com estas características. Diante disso, no ano de 2006 na Pontificia Universidad Católica do Perú, foi criada a E-QUIPU, que veio para modificar esta situação e melhorar a formação universitária. A E-QUIPU consiste em um sistema que incentiva e sistematiza a formação e o registro das equipes universitárias, trabalhando com assuntos de interesse dos próprios integrantes das equipes. E-QUIPU é uma proposta que busca facilitar a articulação de um Sistema de Inovação em um movimento de baixo para cima, sólido em sua base, ademais com pessoas cheias de ideias e motivadas já que atuam na área que gostam ou em algo que gostaria de atuar por um bom tempo em suas vidas. E-QUIPU descobriu que, depois de vários anos de trabalho, há uma necessidade em aproveitar espaços que, normalmente nas universidades não se aproveitavam, isto é, ligando-os com os espaços formais desde onde os possa apoiar na definição de objetivos, planos a longo prazo e que possam passar da condição de grupo a condição de equipe. O dinamismo de E-QUIPU contribui para a formação dos estudantes, destacando pontos que são fundamentais na vida dos novos alunos e que não necessita grandes investimentos econômicos e pode converter-se em um novo modelo de gestão da inovação, contribuindo para o desenvolvimento das regiões ou países. Para avaliar os benefícios da iniciativa na formação em concorrência, se desenvolveu um trabalho de tese de doutorado, cujos resultados se expõem no documento presente.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho em equipe. Sistema. Universidade. Competências. Inovação

E-QUIPU: A PROPOSAL TO PROMOTE INNOVATION FROM THE UNIVERSITY

ABSTRACT: Improvement in skills training becomes a crucial issue when it comes to researchers, innovators and entrepreneurs' training needed in a country and with the idea of changing this situation and to improve university education is why, in 2006, E-QUIPU was created and it was from Pontificia Universidad Católica del Perú. E-QUIPU is a system that promotes and systematizes university work teams' training and registration, in these teams what they work are topics that are interesting to each member of the group. E-QUIPU is a proposal that was created to make easier the articulation of an Innovation System from the bottom-up which is solid-based and with excited and motivated people because they not only work on what they like but also on what they would like to dedicate a great part of their life. After many years of work, E-QUIPU has discovered the importance of taking advantages of spaces that is not

normally done at universities and these spaces are informal spaces, linking them with formal spaces where they are supported in objectives' definition, long-term plans and to pass from being a group to being a team. The dynamism of E-QUIPU contributes to the students' skills training which results to be fundamental for their future as graduated and this initiative does not require big investments and it could become into a new innovation management model which contributes to the development of regions or countries. In order to evaluate the benefits of the initiatives in skills training, a PhD thesis work has been done and its results are shown in this chapter.

KEYWORDS: Teamwork. System. University. Competences. Innovation

1 | INTRODUCCIÓN

En países en desarrollo como el Perú se tienen problemas para generar innovaciones importantes para la sociedad. Si se acepta como punto de partida que el principal objetivo de una sociedad organizada es que sus integrantes alcancen un buen nivel de desarrollo humano, y según el informe del PNUD (PNUD, 2001) el cambio tecnológico y la innovación son fundamentales para que ello suceda.

Este cambio tecnológico se consigue gracias a la combinación de personas involucradas con la innovación y que cuenten con recursos para ello. De acuerdo con lo anterior, el papel de las universidades como centros de formación de investigadores, inventores, innovadores y emprendedores, debe ser de suma importancia para la sociedad.

Lamentablemente, a pesar de la importancia potencial de las universidades, en términos reales y en el Perú, estas no producen a los creadores, investigadores, innovadores y emprendedores que puedan contribuir a generar cambio tecnológico o innovaciones. Porque las universidades están anquilosadas en el pasado, y es una condición muy difícil de cambiar debido a que los profesores, forman a los futuros profesores y con ello garantizan la reproducción del sistema y su poca disposición a cambiar y a adaptarse a la evolución que ocurre fuera de la universidad, todo esto complica este cambio.

Por lo anteriormente expuesto surge la inquietud. ¿Cómo podría hacerse en las universidades en el Perú para ponerse al día en las tendencias actuales en la educación superior? Si las universidades se caracterizan por su resistencia al cambio. ¿Cómo infundirle la inquietud que permita una fuerte reacción y un cambio profundo para mejor?

En esa dirección, el año 2006 se lanzó la iniciativa E-QUIPU, iniciativa enfocada en incentivar en los estudiantes el interés por investigar, innovar y emprender y en desarrollar sus competencias personales, profesionales y sociales, paliando las limitaciones de la formación universitaria tradicional.

2 | LA EXPERIENCIA E-QUIPU

Desde la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) nace E-QUIPU; un sistema que promueve la creación de conocimiento y riqueza a partir del potencial existente en el sistema universitario. Basándose en experiencias de diversas organizaciones que nacen y se desarrollan en las universidades por iniciativas individuales y no necesariamente formales.

E-QUIPU es el primer sistema organizacional que canaliza las iniciativas colectivas que nacen en la Universidad, este sistema surge por la necesidad de brindar apoyo a todos los proyectos que alumnos, profesores y egresados (de diversas especialidades) deseen emprender juntos, como equipo.

Los principales elementos con los que se dio inicio al sistema fueron la existencia de un grupo directivo ejecutivo, un sistema informático de soporte que contó con el apoyo de una plataforma web, el desarrollo de actividades de formación de equipos y los primeros equipos voluntarios que se inscribieron en el sistema.

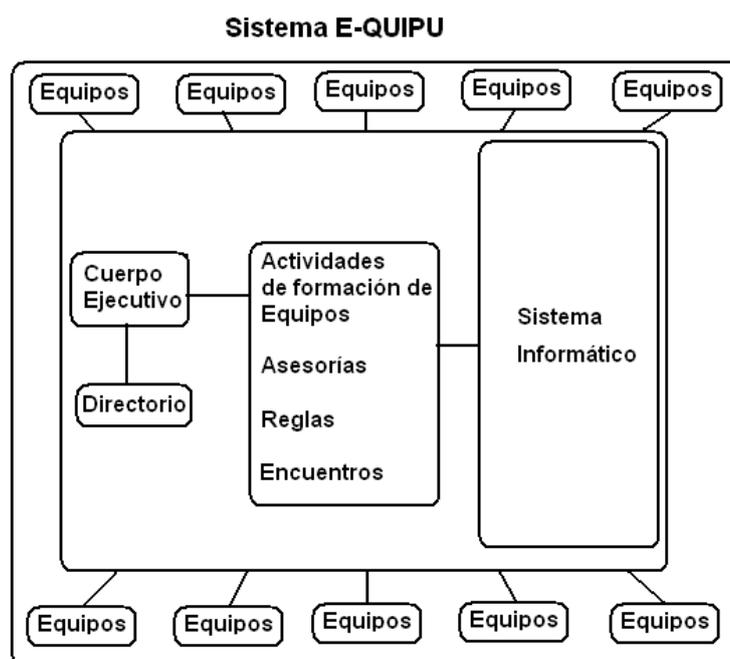


Figura 1: Estructura inicial del sistema

Tras diecinueve años de trabajo y más de mil equipos formados, E-QUIPU se encuentra operando en dieciséis universidades peruanas, con gran éxito. La experiencia vivida en todo este tiempo permite apostar por el trabajo en equipo y las ideas, seguir confiando en los equipos de interés que continúan trabajando en pos de sus sueños. Esta experiencia es la que deseamos compartir: “la experiencia E-QUIPU”.

- **Equipo de Interés**

En E-QUIPU, se utiliza el término “equipo de interés”, que no es lo mismo que equipo. Aunque un equipo de interés acoge todas las características de un equipo, (objetivo común, comunicación, relación horizontal, conciencia colectiva, etc) presenta adicionalmente un elemento fundamental; principio y razón de ser de un equipo en el Sistema: el interés

Entendemos el interés como la motivación primera por lo cual uno trabaja, es decir ese “algo” que impulsa a todos los miembros a continuar trabajando en pro de su equipo. Hacer una publicación, formar una empresa, investigar en bioingeniería, emprender una acción de voluntariado, difundir la práctica de algún deporte, en fin; son algunos ejemplos de intereses presentes en los equipos de interés. Es éste el principio hacia un trabajo dedicado y continuo, articulado y organizado, un trabajo en equipo.

En ese sentido, presentamos esta definición de lo que es un equipo de interés: “Un Equipo de Interés es un conjunto de personas que se reúnen para realizar actividades de manera regular y constante en función de intereses comunes que generen conocimientos y bienes tangibles mediante la investigación, el desarrollo y la innovación en beneficio de la sociedad.”

Así, podemos ver que el fin último de un equipo de interés trasciende su propio interés y se dirige hacia la generación de beneficios tangibles para la sociedad en la que se desarrollan. Es decir, sin importar el área o línea de acción que se siga; cada equipo a través de su propio avance y los logros que obtiene hace su aporte en beneficio de su comunidad.

Al crear una startup, investigar algún tema, difundir una disciplina, etc; la gama de posibilidades de desarrollo va en aumento y se tiene a diferentes personas trabajando hacia una meta específica en pro de la región y del país.

La palabra E-QUIPU integra tres conceptos. La “e-” rememora los correos electrónicos e Internet. La palabra “quipu” se relaciona con el sistema de registro de información de los incas y el conjunto E-QUIPU hace referencia a la idea de trabajo en equipo.

- **Filosofía de Trabajo**

Después de echar un vistazo a la lógica que envuelve un equipo de interés, conoceremos el sistema que organiza y articula todos estos proyectos.

E-QUIPU es el primer Sistema Organizacional que se pone al servicio de las iniciativas colectivas que pueden surgir en una Universidad, buscando que esas iniciativas se consoliden en un equipo de interés para de esta manera poder

brindarles herramientas que contribuyan al crecimiento de las mismas.

Un proyecto, una publicación, la investigación en cualquier rama, la difusión de un deporte, una idea de negocio, startup, etc. todos los intereses pueden formar parte de E-QUIPU.

El objetivo principal es “Crear y Fortalecer una red de equipos de interés dedicada a la generación de conocimiento y articulación del Sistema Nacional de Innovación”. Para ello, el sistema propone tres pilares que permiten desentrañar su filosofía del trabajo en equipo y que han sido la clave en toda esta “Experiencia”:

Interés Común, se refiere al interés (mencionado anteriormente) que une a todos los miembros de un equipo. Asimismo, existe un interés por parte del Sistema hacia los equipos, un interés por su constante mejora, que nos permite entendernos y entablar un lenguaje común.

Compromiso Total tras tener un interés y sumergirse en el tema surge un compromiso entre los integrantes, es decir la “promesa” de trabajar diligentemente y en pro del interés común. Nos encontramos en un nivel superior al del interés, el asumir un “compromiso total” es lo que permitirá a los integrantes crecer como equipo y poder cumplir con las metas trazadas. Asimismo, E-QUIPU asume el mismo compromiso con cada uno de sus equipos, y espera que éstos también estén dispuestos a comprometerse con el Sistema y su filosofía.

Confianza incondicional el último pilar. Es la capacidad que tiene el equipo de confiar en sus miembros y que éstos, a su vez, confíen mutuamente. Al confiar en la labor del otro, entramos en una dimensión en la que se puede maximizar las capacidades de cada quien y engranar exitosamente cada responsabilidad. Un equipo de interés, tiene como uno de sus retos la confianza.

Esto les permitirá evolucionar hacia una conciencia colectiva. El confiar implica estar seguro de las capacidades y responsabilidades del equipo, caminar a paso seguro y saber que el otro sabrá “responder” a las necesidades del equipo. Confiar en los miembros del equipo es abrir las puertas a un mundo de posibilidades. La confianza incondicional que E-QUIPU deposita en sus miembros es fundamental en cada una de las acciones que se toman.

Estos tres componentes permiten a E-QUIPU llegar al ansiado Trabajo en Equipo, componente esencial del sistema.

• **Los Niveles**

En E-QUIPU se organizan a los equipos en 4 niveles y un estado. Cada nivel cuenta con beneficios y responsabilidades, conforme suben de nivel, aumentan los beneficios y las responsabilidades. Los niveles son los siguientes:

- Equipo Inicial, al registrar un equipo en el sistema, automáticamente pertenece a este nivel. El equipo inicial informa periódicamente de sus avances

y cuenta con ciertos beneficios. El equipo Inicial es el que declara sus intenciones e informa sobre su existencia. Al cabo de 6 meses se hará una evaluación y se decidirá si sigue en este nivel o se pasa al siguiente.

- Equipo Junior, este nivel tiene un compromiso mayor que el anterior, se desarrollan proyectos por periodos y se llega a tener un plan estratégico. En este nivel, E-QUIPU asigna un mentor, quien va a ser el nexo entre el Sistema y el equipo. Este mentor es el encargado de acompañar el trabajo del equipo y asesorarlo constantemente en los aspectos necesarios. El periodo mínimo de permanencia en este nivel es de 12 meses.
- Equipo Senior, el equipo Senior cuenta con una línea de investigación o acción definida, genera conocimientos en una misma área, es sostenible en el tiempo y cuentan entre sus miembros con profesores, gente de gobierno y empresa. Forma parte de la cartera de equipos del Sistema.
- Equipo Master, el equipo Master aplica conocimientos propios o utiliza los existentes para solucionar problemas de la sociedad; existe un compromiso mayor para con sus metas. Entre los miembros de este nivel existen tesis, se publican papers o artículos y se realizan capacitaciones. Este equipo está preparado para formar a equipos iniciales de su misma área.
- Estado en Coma, cuando un equipo no cumplen con lo establecido o se separa, pasa automáticamente al estado en Coma. En este caso, puede bajar de nivel y en el peor de los casos declararse equipo cerrado.

- **Actividades principales**

Entre las actividades que la experiencia E-QUIPU brinda, tenemos:

- Asesorías, en el caso de los equipos iniciales, se hace incidencia en: planeamiento estratégico, realización de eventos, cómo organizarse para trabajar en equipo. Con los equipos Junior; además de los temas trabajados en el nivel Inicial también se incluyen: gestión y elaboración de proyectos, trabajo en equipo, comunicación, entre otros.
- Conferencias, se realizan conferencias con temas de interés relacionados con la filosofía E-QUIPU, es decir, en el desarrollo de competencias, trabajo en equipo, liderazgo entre otros temas. Asimismo, los equipos junior realizan conferencias relacionadas con su tema de interés.
- Talleres, se ofrecen capacitaciones para los miembros de los equipos. En el nivel Inicial se dicta el taller de planeamiento estratégico. En el nivel Junior se da un ciclo de talleres, con los siguientes temas: Comunicación Interna, Elaboración de Perfiles de Proyectos y Trabajo en Equipo.
- Difusión, se difunden los proyectos que realizan los equipos a través de los diversos medios: boletín virtual, boletín impreso, blogs, el portal, trípticos, la revista anual y los diferentes eventos a los que son invitados.
- Encuentros, por áreas temáticas se invita a los equipos de interés para que puedan compartir su experiencia como equipo de interés y poder enriquecer a los equipos que recién empiezan en esa área.
- Feria E-QUIPU, evento que reúne a los mejores equipo de interés en un solo espacio con stands interactivos y shows, mostrando los avances y logros de

sus proyectos.

- Concurso Generando Conocimiento, solo para equipos de E-QUIPU. Los equipos presentan sus proyectos y se otorgan financiamiento a los mejores. El jurado está conformado por profesores de la universidad y profesionales de diversas áreas.
- Convención, es un evento anual donde se reúnen todos los miembros de todos los equipos de interés en una fiesta que celebra el trabajo en equipo. Asimismo, se premia a los equipos más destacados por categorías.

- **Soporte Informático**

Las tecnologías de información y comunicación son un medio excelente para facilitar la creación de redes y de orientar su funcionamiento. Por ello se consideró fundamental, contar con una plataforma informática, en la que se pudieran inscribir los Equipos de Interés y que a través de la misma pudieran gestionar las actividades de sus equipos. Con la plataforma se incentivó la publicación de logros. La plataforma facilitó la aparición de una suerte de oferta y demanda de temas para la formación de equipos.

Se trató que la plataforma fuera de fácil acceso y que ofreciera herramientas para el trabajo colaborativo. Entre las secciones de la plataforma tenemos: una de contenido donde se cuenta con información referente al sistema y los equipos, otra sección para la inscripción de los equipos; una sección para publicar noticias y eventos de los equipos y finalmente, una intranet que permite editar y administrar todos los datos del sistema. Los miembros de cada equipo pueden designar al responsable particular encargado del uso de la herramienta.

Asimismo, los equipos pueden manejar comunicaciones internas y guardar un registro de información útil e importante para los miembros del equipo, permitiendo comunicar a todos los miembros las noticias más importantes, segmentar a los equipos según objetivos, clasificarlos según su nivel de desarrollo o madurez y ser un ejemplo para la formación de redes equivalentes en otras universidades o para conseguir socios o miembros de equipos ya existentes de personas interesadas en apoyar la creación de nuevos equipos.

El soporte informático del sistema permite contar con un portal en el cual se muestran todos los equipos existentes. Ayuda también a automatizar el registro de los avances de los equipos, el cumplimiento de las reglas básicas, el acceso a varios beneficios y el poder compartir de manera muy rápida los éxitos e incluso los fracasos de los equipos.

3 | PUESTA A PRUEBA DE E-QUIPU:

E-QUIPU ha tenido dos etapas de funcionamiento distintas. La primera, desde el 2006 hasta parte del año 2009, y otra, desde el 2009 hasta la actualidad. Para poder evaluar los resultados de la iniciativa E-QUIPU, se realizó una investigación de campo que se enfocó en la primera etapa del sistema, entre los años 2006 y 2009. Parte importante de esta selección se debe al hecho de que en la actualidad ya existe un considerable número de egresados que participaron en esta primera etapa. En el caso de la segunda etapa, la mayoría de participantes aún está estudiando y no es posible hacer una evaluación integral de la influencia del sistema E-QUIPU sobre ellos. A continuación, se expondrán los resultados obtenidos a través de las entrevistas y encuestas sostenidas con las personas involucradas en la puesta en marcha y en la conducción del Sistema Organizacional E-QUIPU.

Metodología

El enfoque metodológico aplicado fue mixto (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) y con la finalidad de integrar los resultados obtenidos luego de la recolección de datos, se decidió utilizar la estrategia de triangulación (Bericat, 1998) para integrar los resultados de la aplicación de ambos métodos.

Para realizar la triangulación de datos, se utilizaron como instrumentos de recogida de datos: las entrevistas individuales, grupos de discusión y cuestionarios masivos. Los participantes se separaron en tres grupos que participaron desde distintas ubicaciones en E-QUIPU:

- Egresados que habían participado en E-QUIPU como alumnos.
- Profesores que habían colaborado con los equipos del sistema.
- Gestores del sistema.

Lo primero que se realizó fueron entrevistas individuales con los variados actores del sistema, luego se pasó a trabajar con grupos de trabajo y se concluyó con una encuesta aplicada a todos los integrantes del sistema.

En la siguiente figura se muestra el esquema de triple triangulación que se trabajó:

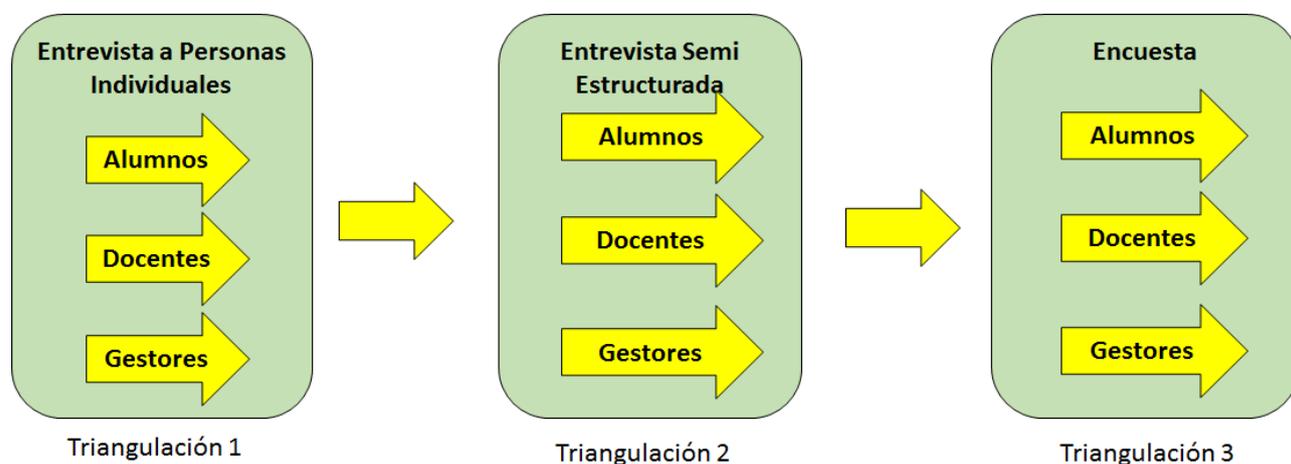


Figura 2 : Triangulaciones realizadas a lo largo del proceso.

Para la evaluación de E-QUIPU, se decidió enfocarse en las competencias personales y profesionales y en las actitudes frente a la sociedad, potencialmente adquiridas por los participantes en el sistema.

- **Resultados obtenidos:**

Los resultados deben ser considerados como parte de un muestreo no probabilístico, que han sido complementados con las entrevistas realizadas en la etapa cualitativa de la investigación, permitiendo una comparación de resultados, que al contrastar la investigación cuantitativa y los comentarios y opiniones recibidas tanto en las entrevistas individuales como en las discusiones de grupo, son notables las convergencias.

En todas las indagaciones realizadas, es muy alta la opinión de los participantes de que E-QUIPU es un factor importante en la generación de competencias profesionales, competencias personales y habilidades personales y sociales.

Incluso, en las preguntas abiertas planteadas en las encuestas, un apreciable número de participantes destaca que E-QUIPU es un medio para generar competencias que la universidad, con sus métodos tradicionales, no consigue brindar.

En lo que se refiere a la contribución de E-QUIPU sobre una región, esto no ha podido mostrarse a través de la investigación. Se nota eso sí, que se ha generado una predisposición a preocuparse por el entorno y por sus necesidades, pero será necesario realizar una evaluación en el largo plazo para descubrir si E-QUIPU llega a tener influencia en el desarrollo de una región.

A continuación, mostramos un resumen de los resultados obtenidos de la triangulación:

- **Sobre E-QUIPU**

Al revisar los resultados de la investigación cuantitativa y contrastarlos con los

comentarios y opiniones recibidos tanto en las entrevistas individuales como en las discusiones de grupo, son notables las convergencias.

En todas las indagaciones realizadas, es muy alta la opinión de los participantes de que E-QUIPU es un factor importante en la generación de competencias profesionales, competencias personales y habilidades personales y sociales.

Incluso, en las preguntas abiertas planteadas en las encuestas, un apreciable número de participantes destaca que E-QUIPU es un medio para generar competencias que la universidad, con sus métodos tradicionales, no consigue brindar.

En la siguiente figura se puede apreciar los porcentajes sobre la opinión de E-QUIPU de los estudiantes, docentes y directivos del sistema.

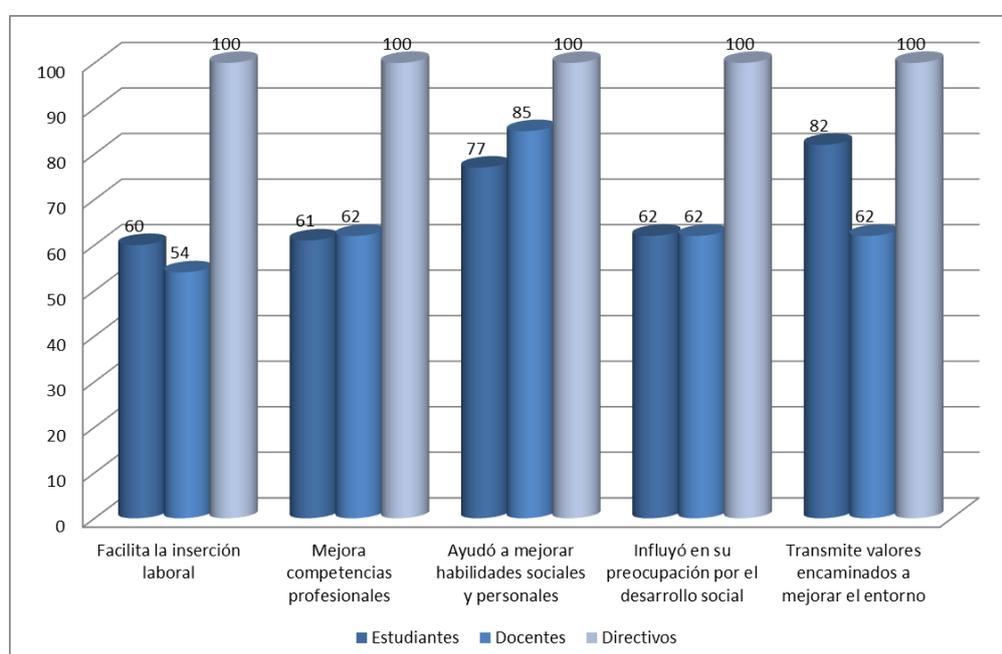


Figura 3 : Opinión sobre E-QUIPU en la muestra analizada

• Competencias Profesionales

En la gráfica 4 se muestran el orden de importancia que le han dado los distintos participantes a las diferentes competencias profesionales que el sistema les ha brindado.

En el caso de los alumnos el orden es correlativo, esto quiere decir que para ellos la competencia profesional más destacada fue las relaciones interpersonales, seguidas de trabajo en equipo, iniciativa, liderazgo, planeamiento, comunicación y multidisciplinariedad.

Para los docentes la competencia profesional más destacada que ellos han observado en sus alumnos es el trabajo en equipo, seguidas de comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo, planeamiento y multidisciplinariedad.

Los Directivos opinaron de una forma diferente y para ellos no es solamente una sino cuatro competencias profesionales: trabajo en equipo, liderazgo, planeamiento y comunicación, seguidas de relaciones interpersonales, iniciativa y multidisciplinariedad.

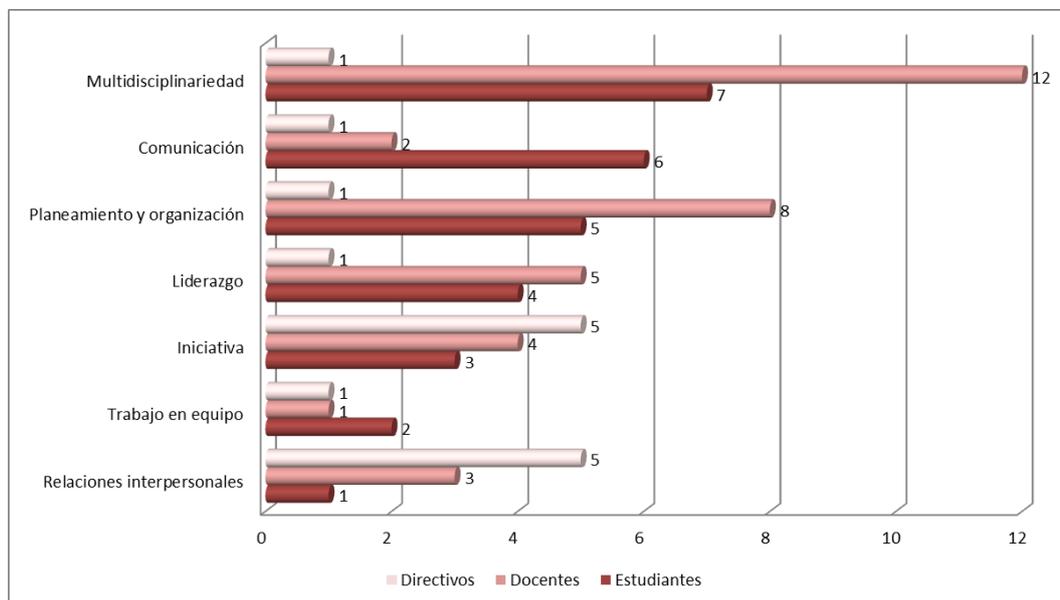


Figura 4 : Orden en la calificación de competencias profesionales

Habilidades Sociales y Personales

En la sección de habilidades sociales y personales podemos apreciar que el resultado de los alumnos es correlativo siendo la competencia personal más destacada la colaboración, seguida de: respeto, motivación, capacidad de aprendizaje, crecimiento y criterio. Al integrar los resultados, se observa que, de lejos, la habilidad más reconocida es la de colaboración. Le siguen las de motivación, capacidad de aprendizaje, respeto y crecimiento.

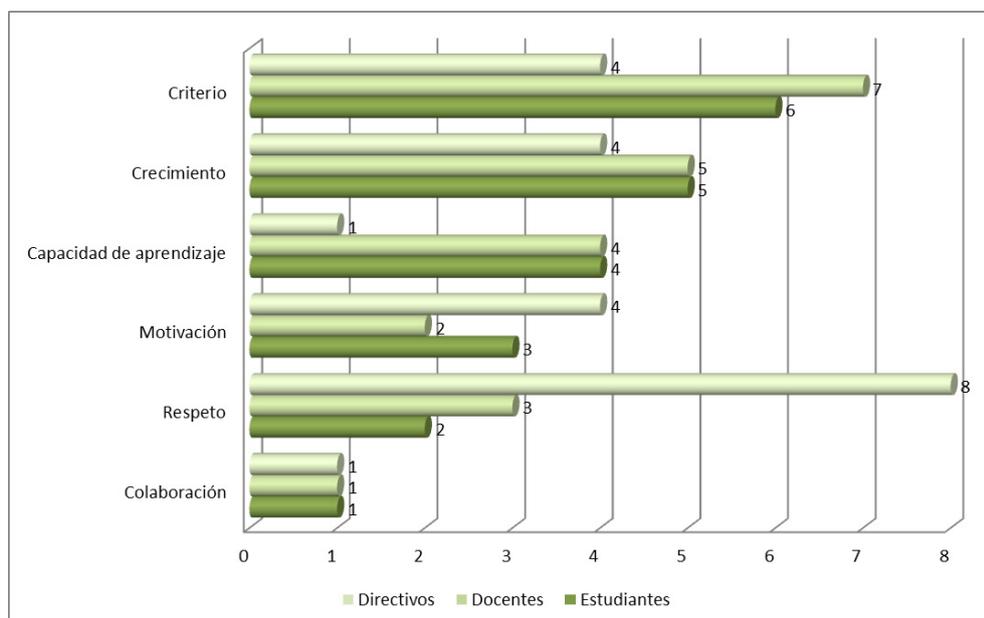


Figura 5: Orden en la calificación de las habilidades sociales y personales

4 | CONCLUSIONES

La experiencia del funcionamiento de estos equipos de trabajo ha arrojado resultados muy alentadores. Al reunirse y trabajar alrededor de temas de interés común, los alumnos adquieren competencias fundamentales para su futura vida de egresados y que el sistema universitario formal en el Perú no es capaz de brindar. La participación en el equipo abre la posibilidad de que los alumnos preparen su red de contactos con el exterior de la universidad, que investiguen y propongan soluciones y participen en su implementación y así el sistema sirve como plataforma para que el alumno prepare su futuro laboral.

En el caso del profesor, el participar en los equipos le ayuda a afianzarse como experto en un tema y le contacta con colaboradores con cuya ayuda puede desarrollar proyectos de investigación, desarrollo o de responsabilidad social.

Se postula en las implicaciones finales, que esta mejora en los egresados será la base para provocar una posterior mejora en las actividades de cooperación entre universidad, empresa y gobierno y para provocar la aparición de innovaciones que favorezcan a las personas, a las regiones y al país en el que se utilice E-QUIPU.

Con E-QUIPU se consigue mejorar la formación de los estudiantes universitarios, especialmente sus competencias personales y profesionales. Además de renovar la preocupación y el interés por la sociedad y el país en el que el estudiante vive. Esa mejor formación del estudiante será la base para cambiar como efecto dominó, la cultura imperante en el Perú, indiferente u hostil a la investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento, permitiendo contar con personas abiertas al trabajo en equipo y a la colaboración entre el Estado, las Empresas y la Universidad.

REFERENCIAS

ALLES, M. A. Selección por Competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A., 2006.

BERICAT, E. La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Barcelona: Ariel S.A, 1988.

E-QUIPU. Web E-QUIPU. <http://www.equipu.pe/>, Recuperado 2017.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., & BAPTISTA, P. Metodología de Investigación. México: Mc Graw Hill, 2006.

ISMODES, E. Cambiar la universidad en el Perú : una contribución a partir de la experiencia de E-Quipu. Lima, Asamblea Nacional de Rectores, Fondo editoria, 2014.

ISMODES, E. Tesis Doctoral. Un Modelo de Innovación en la universidad orientado al desarrollo personal y profesional para el desarrollo regional:. Sevilla, Andalucía, España: UPO, 2014.

ISMODES, E. Países sin Futuro: ¿Qué puede hacer la Universidad? Lima: PUCP, 2006.

PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano 2001. Madrid: Mundi-Prensa Libros, s.a., 2001.

WISSEMA, J. Towards the Third Generation University. Edward Elgar Publishing, 2009.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ajuste de Avaliação Patrimonial 124, 125, 126, 128, 130, 132, 133, 138, 139
Alfabetização financeira 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 58
Análise Bibliométrica 346, 352, 355, 358
Análise dos Componentes Principais 259, 261, 262, 304, 319, 320
Análise fatorial confirmatória 259, 265, 323, 325, 326, 327, 342
Aprendizagem Gerencial 100, 103, 104, 106, 115, 119, 120

B

Biblioteconomia 271, 279, 288

C

Capacitação Gerencial 100, 102, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121
Capital intelectual 146, 153, 204, 205, 206, 207, 210, 211, 212, 216, 217, 268
Capitalismo 15, 17, 18, 21, 22, 32, 34, 35, 196
Compartilhamento do conhecimento 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267
Competencias 290, 292, 296, 299, 300, 301, 302, 303
Competências Gerenciais 100, 102, 103, 106, 108, 109, 113, 116, 118, 121, 123
Competitividade 3, 5, 68, 70, 72, 76, 77, 80, 84, 85, 193, 196, 197, 198, 200, 201
Comunicação mercadológica 193, 197, 198, 201, 202
Conhecimento 15, 16, 20, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 54, 59, 60, 62, 64, 65, 72, 80, 83, 84, 86, 97, 103, 104, 106, 109, 114, 115, 118, 119, 142, 144, 145, 146, 150, 152, 153, 183, 185, 204, 205, 206, 207, 209, 211, 212, 213, 217, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 272, 276, 291, 314, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 333, 341, 342, 346, 352, 355, 364
Conservadorismo 184, 218, 223, 226, 227, 230, 232, 237, 338
Construção de teoria 323
Contabilidade 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 58, 176, 204, 206, 221, 225, 226, 232, 233, 234, 236, 237, 238, 304, 306, 314, 319, 320, 324, 348
Cultura organizacional 68, 69, 70, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 106, 112, 113, 116, 194

D

Descontrole financeiro 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66
Desenvolvimento Gerencial 100, 111, 116, 117, 119
Dimensões de análise 177, 178, 188

E

Educação Corporativa 142, 143, 146, 147, 150, 152, 153

Efeito Heterogeneidade 155, 162, 169, 171, 172, 174, 175

Efeito Manada 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 171, 172, 173, 174, 176

Ensino 26, 27, 28, 35, 38, 57, 59, 63, 89, 90, 96, 97, 100, 106, 115, 121, 123, 142, 151, 259, 266, 269, 272, 274, 279, 280, 281, 282, 283, 287, 288, 289, 305, 309, 310, 311, 321, 322, 324, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 367, 368, 369

Era Moderna 15, 18, 21

Escalas de mensuração 323, 324, 325, 327, 329, 332, 341

Estado 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 32, 35, 36, 37, 38, 46, 48, 52, 59, 88, 89, 101, 107, 163, 164, 198, 204, 255, 269, 273, 274, 279, 288, 295, 296, 302, 321, 330, 337

F

Fatores de Decisão 304, 306, 319, 320

Filtro de Kalman 155, 163, 164, 168, 171

Finanças 17, 37, 38, 42, 43, 44, 46, 53, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 128, 140, 155, 156, 176, 233, 234, 238, 306

G

Gestão 17, 19, 42, 45, 50, 52, 59, 68, 69, 70, 71, 72, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 100, 101, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 142, 144, 145, 146, 150, 151, 153, 156, 160, 176, 178, 179, 181, 190, 193, 194, 197, 198, 199, 200, 201, 204, 212, 213, 217, 220, 229, 230, 232, 234, 237, 252, 253, 254, 269, 273, 277, 279, 288, 291, 321, 342, 344, 347

Gestão estratégica de inovação 68

Globalização 2, 35, 85, 107, 193, 194, 195, 196, 200, 202, 203

Graduação 37, 39, 52, 59, 102, 110, 118, 140, 177, 204, 233, 234, 259, 272, 279, 281, 304, 305, 306, 309, 311, 312, 319, 320, 321, 324, 346, 358, 366, 367, 370

H

História 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 31, 34, 37, 38, 115, 144, 151, 180, 194, 204, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369

I

Índice 4, 19, 77, 125, 126, 127, 128, 133, 157, 163, 164, 165, 166, 167, 175, 196, 209, 210, 218, 220, 221, 231, 238, 243, 260, 261, 262, 263, 334

Innovación 290, 291, 292, 294, 295, 302, 303

Inovação tecnológica 68, 69, 71, 72, 74, 86

Instituições Federais de Ensino Superior 100

L

Liderança 68, 72, 82, 83, 84, 86, 106, 113, 114, 115, 142, 143, 147

M

Métodos quantitativos 63, 323

N

Negócios 16, 18, 19, 21, 22, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 35, 74, 76, 78, 79, 86, 122, 146, 187, 190, 193, 196, 197, 200, 201, 209, 213, 277, 288

P

P/B 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139

Perspectiva Neuro-IS 346, 349, 350, 352, 354, 356

Pierre Bourdieu 239, 240, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249

Planejamento de Carreira 304, 305, 306, 309, 310, 311, 312, 314, 320, 321, 322

Price-to-book 124, 125

Processo decisório estratégico 177, 178, 184, 186, 188, 189

Provisões para Contingências 124, 125, 126, 128, 130, 132, 133, 135, 136, 137, 138, 139

Q

Qualidade da auditoria 218, 219, 220, 221, 225, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 237

Qualidade da informação contábil 218, 220, 230, 232, 237

R

Responsabilidade Sócio Ambiental 143

Revista Brasileira de Ciências Sociais 239, 242

S

Sistema 15, 19, 21, 22, 24, 25, 27, 30, 33, 35, 37, 83, 94, 105, 108, 128, 146, 165, 179, 180, 183, 185, 186, 187, 196, 197, 199, 205, 208, 209, 210, 213, 219, 267, 272, 274, 276, 279, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 302, 342, 348, 349

Sistemas de Informação 22, 209, 213, 276, 346, 347, 349, 355

T

Teoria 37, 66, 70, 94, 122, 135, 139, 155, 156, 160, 175, 179, 180, 181, 192, 199, 224, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 252, 254, 255, 256, 259, 314, 315, 319, 320, 323, 324, 325, 326, 327, 329, 334, 335, 336, 337, 340, 341, 342

Terceira linguagem 193, 197, 198

Trabajo en Equipo 290, 293, 294, 295, 296, 297, 300, 301, 302

Transculturalidade 193, 202

U

Universidad 269, 290, 291, 292, 293, 294, 297, 299, 300, 302, 303

V

Validação de escalas 323, 325, 328, 329, 337, 340, 341, 342

Variáveis demográficas 40

Variáveis socioeconômicas 39, 40, 41, 46, 51, 53

 **Atena**
Editora

2 0 2 0