



ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, empreendedorismo e marketing

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

2



ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, empreendedorismo e marketing

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

2



Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
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. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^o Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^o Dr^a Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^o Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^o Dr^a Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^o Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^o Dr^a Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^o Dr^a Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^o Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^o Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^o Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^o Dr^a Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Administração: gestão, empreendedorismo e marketing 2

Diagramação: Daphynny Pamplona
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: gestão, empreendedorismo e marketing 2 /
Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa -
PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-851-6

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.516222401>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins
(Organizador). II. Título.

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

A rápidas transformações socioeconômicas na realidade internacional e a emergência de novas temáticas estratégicas nos sistemas produtivos e organizacionais têm subsidiado impactos com avanços, retrocessos, oportunidades e desafios no funcionamento das organizações, o que repercutiu em novas áreas de estudos e em uma contínua expansão das fronteiras de conhecimento do campo da Administração.

Partindo desta contextualização e fruto de um trabalho coletivo, desenvolvido por um conjunto de pesquisadoras e pesquisadores brasileiros e estrangeiros, este livro faz um imersivo estudo panorâmico sobre a realidade empírica da Administração, ao tomar como referência a análise organizacional a partir dos prismas da gestão estratégica, do empreendedorismo e do marketing.

A conjugação de um seleto grupo internacional de autores propiciou a materialização de vinte e dois capítulos que discutem a realidade administrativa por meio de um amplo arcabouço de revisão bibliográfica e documental e de estudos de caso, permitindo assim explorar as fronteiras do conhecimento diante da apresentação debates que refletem o estado da arte empírico-científico.

As pesquisas apresentadas em cada um dos capítulos deste livro foram construídas a partir de uma abordagem exploratória, descritiva e explicativa quanto aos fins e qualitativa quanto aos meios, por meio de um convergente uso do método dedutivo, bem como da combinação de diferentes procedimentos metodológicos de levantamento e análise de dados primários e secundários.

Alicerçado na pluralidade do pensamento, no estado da arte e na capacidade dialógica dos estudos com a fronteira do conhecimento no campo epistemológico da Administração, este livro traz significativos subsídios para um amplo público de leitores analisar e interpretar a realidade contemporânea das organizações com base em subsídios empíricos trazidos pelo olhar empreendedor, estratégico e mercadológico.

Em nome de todos os pesquisadoras e pesquisadores envolvidos neste livro, comprometidos com o desenvolvimento científico dos estudos administrativos, convidamos você leitor(a) para explorar conosco, neste rico campo epistemológico, toda a riqueza empírica da nossa realidade organizacional contemporânea, pois urge a necessidade de avançarmos com análises mais abertas ao debate e à pluralidade teórico-metodológica.

Excelente leitura!


Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

UMA REVISÃO SISTEMÁTICA: O QUE SE VEM FALANDO SOBRE ESTRATÉGIA NO AGRONEGÓCIO?


Murilo Campos Rocha Lima
Marcelo da Costa Borra
Josefa Edileide Santos Ramos
Glauco Schultz
Jean Philippe Palma Revillion

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224011>

CAPÍTULO 2..... 22

INVESTIMENTO DIRETO ESTRANGEIRO E O AGRONEGÓCIO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES E CORRELAÇÕES

Sidney Verginio da Silva
Alessandra Aparecida de Paula Souza
Fabricio Pelloso Piurcosky
Sheldon William Silva
Frederico Imbelloni Bernardes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224012>

CAPÍTULO 3..... 33

BENEFÍCIOS E INCENTIVOS FISCAIS DO ICMS PARA O AGRONEGÓCIO NO ESTADO DE RONDÔNIA


Maria do Socorro Barbosa Pereira
Nivaldo João Furini

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224013>

CAPÍTULO 4..... 43

SUSTENTABILIDADE E ENERGIA RENOVÁVEL: REVISÃO SISTEMÁTICA NAS PESQUISAS INTERNACIONAIS PUBLICADAS NOS *JOURNALS* DE CONTABILIDADE COM MAIOR FATOR DE IMPACTO

Redvânia Vieira Xavier
Taciana Rodrigues de Souza
Fernando Maciel Ramos
Clari Schuh
Ernani Ott







 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224014>


CAPÍTULO 5..... 60

CARACTERIZAÇÃO ESTRUTURAL DE NANOCATALISADORES PARA CÉLULAS A COMBUSTÍVEL

Egberto Gomes Franco
Rafael Saul Franco

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224015>


| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO 6 | 73 |
| A MODELAGEM DE NEGÓCIO COM QUALIDADE ESTRATÉGICA DE VALOR | |
| Sylvana Lima Teixeira | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224016 | |
| CAPÍTULO 7 | 81 |
| SECTOR ARTESANAL CON ASPIRACIONES A LA SUSTENTABILIDAD ECONÓMICA TRAS EL RESCATE, DIFUSIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA CERÁMICA | |
| Nora Virginia Rayas Monjaraz | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224017 | |
| CAPÍTULO 8 | 92 |
| ANÁLISIS DEL ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO COMO UN MODELO PARA INCREMENTAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYME DE MANUFACTURA EN MÉXICO | |
| Antonio Resa Freg | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224018 | |
| CAPÍTULO 9 | 103 |
| ESTRATÉGIAS PARA A COMPETITIVIDADE DO MERCADO DE SANITÁRIOS PORCELANIZADOS: CASO DA REDUÇÃO DO ÍNDICE DE ROTATIVIDADE | |
| Samuel Lara Escamilla | |
| Ivett Vásquez Lagunas | |
| Nancy Guadalupe Cruz Tenorio | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.5162224019 | |
| CAPÍTULO 10 | 117 |
| LA INNOVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO | |
| Yesenia Juárez Rivera | |
| María de Carmen Zapata Zuñiga | |
| Irbin Salomón Zavaleta Arellanes | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240110 | |
| CAPÍTULO 11 | 135 |
| IMPACTO DEL LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS | |
| Doreidy Melgarejo Galindo | |
| Loida Melgarejo Galindo | |
| Rosalía Janeth Castro Lara | |
| Jerson Müller Tejeda | |
| Víctor Emmanuel Higareda Arano | |
| Damaris Itzayana Gómez Olmos | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240111 | |
| CAPÍTULO 12 | 144 |
| LIDERANÇA E GOVERNANCE | |
| Rafael Gonçalves de Andrade | |

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240112>

CAPÍTULO 13..... 153

CULTURA ORGANIZACIONAL: REVELANDO MANIFESTAÇÕES QUE TRADUZEM LIMITES E/OU POSSIBILIDADES A CONTINUIDADE DE UMA EMPRESA FAMILIAR

Roseane Grossi Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240113>


CAPÍTULO 14..... 176

ESPORTISMO – UMA ANÁLISE COM JUDOCAS PARALÍMPICOS DAS COMPETÊNCIAS QUE AUXILIAM O ATINGIMENTO DE DESEMPENHO ESPORTIVO SUPERIOR

Rodrigo Guimarães Motta

Cristian Cezário

Wagner Castropil

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240114>

CAPÍTULO 15..... 188

EL RECONOCIMIENTO DEL OTRO EN MI VIDA A PARTIR DEL PENSAMIENTO DE EMMANUEL LEVINAS

Ana María Holguín

Luis Fernando Garcés Giraldo


Conrado Giraldo Zuluaga

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240115>

CAPÍTULO 16..... 201

A GESTÃO DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL DIGITAL – NOVOS MEIOS MAIS PESSOAS

Jaqueline da Costa Bueno

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240116>


CAPÍTULO 17..... 212

OS RECURSOS HUMANOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA MANUTENÇÃO PRODUTIVA TOTAL (TPM): IMPACTOS NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Álvaro Luiz da Silva Santos

Ewerton Emanuel Santos Silva

Josivete Maria do Nascimento Ferreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240117>

CAPÍTULO 18..... 223

MICROEMPRESA: EL TRABAJO EN SU INTERIOR





María Guadalupe Soriano Hernández

Laura Angélica Décaro Santiago

Juan Pedro Benítez Guadarrama

Juana Gabriela Soriano Hernández

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240118>

| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO 19..... | 238 |
| UMA ANÁLISE DE FATORES QUE PERMEIAM A FELICIDADE NO TRABALHO | |
| Camila Brüning | |
| Noézia Maria Ramos | |
| Denise Queiroz Ribeiro | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240119 | |
| CAPÍTULO 20..... | 251 |
| OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO | |
| Tiago de Jesus Batista | |
| Kátia Barbosa Macêdo | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240120 | |
| CAPÍTULO 21..... | 267 |
| EL TELETRABAJO ¿A OPORTUNIDAD LABORAL? | |
| Susana Sánchez Solís | |
| Dora Emilia Aguirre Bautista | |
| Arturo Rivera López | |
| Eduardo Rodríguez Martínez | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240121 | |
| CAPÍTULO 22..... | 276 |
| A IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICO-CIENTÍFICA DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS | |
| Francine Jurak de Oliveira Stamm | |
|  https://doi.org/10.22533/at.ed.51622240122 | |
| SOBRE O ORGANIZADOR..... | 280 |
| ÍNDICE REMISSIVO | 281 |

CAPÍTULO 9

ESTRATÉGIAS PARA A COMPETITIVIDADE DO MERCADO DE SANITÁRIOS PORCELANIZADOS: CASO DA REDUÇÃO DO ÍNDICE DE ROTATIVIDADE

Data de aceite: 01/01/2022

Fecha de envío: 30/10/2021

Samuel Lara Escamilla

Profesor de Tiempo Completo en el Tecnológico Nacional de México, en el Instituto Tecnológico de Tlalnepantla, es Coordinador de Investigación de la Maestría en Administración, en la Unidad de Educación a Distancia, Adscrito a la División de Estudios de Posgrado e Investigación

Ivett Vásquez Lagunas

Profesora de Tiempo Completo en el Tecnológico Nacional de México, en el Instituto Tecnológico de Tlalnepantla, adscrita al Departamento de Ciencias Económico Administrativas. Y profesora de la Maestría en Administración en la Unidad de Educación a Distancia

Nancy Guadalupe Cruz Tenorio

Alumna del programa académico de Maestría en Administración, en la Unidad de Educación a Distancia, del Instituto Tecnológico de Tlalnepantla, del Tecnológico Nacional de México.

RESUMO: O objeto de estudo desta pesquisa é alcançar a competitividade dentro de um ambiente cada vez mais globalizado no mercado de sanitários porcelanizados no México, envolve vários fatores para alcançar o sucesso para competir com empresas no mercado nacional e internacional. Estes fatores são distintos, entre os quais intervêm a satisfação do cliente,

qualidade, segurança, satisfação no trabalho, clima e ambiente de trabalho, produção e produtividade, destes, o mais significativo para o estudo e desenvolvimento desta pesquisa de dissertação de mestrado, reside no ambiente de trabalho. , como forma de prevenir e reduzir o índice de rotatividade de mão de obra, de acordo com o estudo de caso de uma unidade fabril no México, em Aguascalientes. Daí a importância do ambiente de trabalho como estratégia de melhoria competitiva no mercado nacional e internacional de sanitários porcelanizados.

PALAVRAS-CHAVE: Redução da rotatividade, administração, treinamento, pesquisa de mercado, análise de mercado.

STRATEGIES FOR THE COMPETITIVENESS OF THE PORCELAIN SANITARY WARE MARKET: CASE OF THE REDUCTION OF THE TURNOVER RATE

ABSTRACT: The object of study of this research is to achieve competitiveness within an increasingly globalized environment in the porcelain sanitary ware market in Mexico, it involves various factors to achieve success to compete against companies in the national and international market. These factors are different, among which the customer satisfaction, quality, safety, job satisfaction, work climate and environment, production and productivity intervene, of these, the most significant for the study and development of this master's thesis research, lies in the work environment, as a means to prevent and reduce the rate of labor turnover, according to the case study of a manufacturing plant in Mexico, at its

Aguascalientes plant. Therefore, the importance of the work environment as a strategy for competitive improvement in the national and international porcelain sanitary ware market.

KEYWORDS: Turnover reduction, Administration, Training, Market research, Market analysis.

ESTRATEGIAS PARA LA COMPETITIVIDAD DEL MERCADO DE SANITARIOS PORCELANIZADOS: CASO DE LA REDUCCIÓN DEL ÍNDICE DE ROTACIÓN

RESUMEN: El objeto de estudio de esta investigación es lograr la competitividad dentro de un entorno cada vez más globalizado en el mercado de sanitarios porcelanizados en México, conlleva diversos factores para lograr el éxito para competir ante empresas del mercado nacional e internacional. Estos factores son distintos entre los cuales interviene la satisfacción del cliente, calidad, seguridad, satisfacción laboral, clima y ambiente de trabajo, producción y productividad, de estos, el más significativo para el estudio y desarrollo de esta investigación de tesis de maestría, radica en el clima laboral, como medio para prevenir y reducir el índice de rotación laboral, según el caso de estudio de una planta de fabricación en México, en su planta de Aguascalientes. Por ello la importancia del ambiente laboral como estrategia para la mejora competitiva en el mercado nacional e internacional de sanitarios porcelanizados.

PALABRAS CLAVE: Reducción del índice de rotación, Administración, Capacitación, Estudio de mercado, Análisis de mercado

INTRODUCCIÓN

El principio fundamental de todas las Organizaciones es lograr los objetivos planeados, es en ese momento en el que el factor Humano toma sentido como la pieza clave para lograrlo. De acuerdo a Calderón, Murillo y Torres (2003) existe una relación entre la cultura organizacional con el bienestar laboral (ambiente de trabajo) los cuales constituyen el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, por lo que impacta en los resultados económicos y eficiencia de las organizaciones. Si los trabajadores encuentran en la organización un ambiente de trabajo idóneo o en donde se sientan cómodos, puede esto generar un sentido de pertenencia y que quieran seguir siendo parte de la misma, reduciendo la rotación del personal.

En un estudio realizado en empresas del estado de Aguascalientes Castellanos y Romo (2013) expresan que existe una relación entre la cultura y los valores de las organizacionales de los trabajadores, por lo tanto crear estrategias que permitan vincular la cultura Organizacional y los valores pueden rendir más frutos. Parte del gran trabajo para lograr un ambiente idóneo para el desarrollo de los trabajadores se basan en un marco de Cultura Organizacional que promueva los valores alineados a los comportamientos corporativos y también a la cultura de los trabajadores, recibiendo un estado de compromiso y por ende se verá reflejado en la reducción de ausentismos en la empresa.

De acuerdo a Pacheco (2017) Los factores psicosociales del trabajo se estudian desde hace tiempo, de los cuales la relación entre el trabajo, el medio ambiente y la satisfacción son elementos que se relacionan y ejercen un potencial efecto en la conducta

de los empleados, teniendo como resultado un impacto positivo o negativo sobre su misma productividad. Por lo tanto la Cultura Organizacional es un conjunto de elementos y valores que interactuando entre sí, pueden crear un ambiente de trabajo certero que encamine al buen desempeño de los empleados, evitando el ausentismo o rotación debido a la falta de interés y compromiso de los empleados con la Organización.

Descripción del Método

Variables

Variable Independiente: Mejorar el ambiente de trabajo

Variable Dependiente: Reducción de Rotación

Hipótesis

Al mejorar el ambiente de trabajo reducirá el porcentaje de Rotación del personal

Pregunta de Investigación

¿Existe relación entre el mejoramiento del Ambiente de Trabajo y la disminución del porcentaje de rotación del personal, en el área de vaciado de la planta Aguascalientes?

Diseño de la Investigación

Habiendo determinado el enfoque de nuestra investigación que será analizar el Ambiente de la empresa en el área de Vaciado y su relación con el porcentaje de ausentismo de los trabajadores, se recurrió a un diseño no experimental.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación no experimental “es la que se realiza sin manipular de manera deliberadamente las variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural, para después analizarlos” (p.270). Estos mismos autores señalan que los diseños de investigación transversales “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar sus incidencia e interrelación en un momento dado” (p.289).

Enfoque de la Investigación

El presente trabajo será diseñado bajo el planteamiento metodológico del enfoque cuantitativo, puesto que éste es el que mejor se adapta a las características y necesidades de la investigación.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) El enfoque cuantitativo

utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación probar hipótesis establecida previamente, y confía en la “medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamientos en una población”.

Del enfoque cuantitativo se tomará la técnica de encuestas para medir la percepción del Ambiente de trabajo en el área de Vaciado de la empresa, de la planta Aguascalientes, por parte de los empleados a fin de tener una base que nos guíe a entender si hay una relación con el ambiente de trabajo y su porcentaje de Ausentismo.

MARCO METODOLÓGICO ESTADÍSTICO

Población

(Lind, Marchal y Wathen, 2008 p.7) concuerdan que la Población “es un conjunto de individuos u objetos de interés o medidas obtenidas a partir de todos los individuos u objetos de interés. También otros autores dicen que, la población se define como “un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones” (Levin y Rubin 2004, p.236).

En base a que ya definimos este término, la población de nuestro estudio estará conformado por 300 empleados que laboran en el área de Vaciado de la empresa, en la planta de Aguascalientes.

MUESTRA Y MUESTREO

La muestra es definida por Lind, Marchal y Wathen como “una porción o parte de la población de interés” (p. 7).

En este trabajo se utilizará el método de muestreo no probabilístico, en el cual de acuerdo con Pineda, Alvarado y Canales (1994) “se toman las unidades que estén disponibles en un momento dado” (p.119), puesto que se solicitará a los empleados que laboran en el área de Vaciado de la empresa que formen parte de este estudio.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de datos que se utilizará en la presente investigación será la encuesta.

Podemos definir que una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Un instrumento de recolección de datos es en principio:

Cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en sí toda labor de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados (Sabino, 1992, p. 88)

El instrumento será un cuestionario diseñado con preguntas cerradas bajo escala de Likert.

La categorización de la Escala Tipo Likert es un instrumento de medición o recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes, de acuerdo con Brunet (2004) “consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos” (p.34).

Para evaluar el Ambiente de Trabajo en el área de Vaciado de la empresa, y se aplicará un cuestionario adaptado del modelo o dimensiones de Likert. El cuestionario contendrá 20 ítems, que corresponden a las siguientes dimensiones:

- 1) Ambiente Físico
- 2) Comunicación
- 3) Jornada Laboral
- 4) Valores de la empresa
- 5) Liderazgo Organizacional

La alternativa o puntos tipos Likert utilizado, que corresponden a las opciones de respuesta será:

- 4 Totalmente de acuerdo
- 3 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 No me interesa

Los puntajes, que son los valores que se les asignarán a los indicadores anteriores como opciones de respuesta, se obtendrán al realizar la suma de cada rubro.

Técnicas de procesamiento de datos

La técnica que se utilizará en el procesamiento de los datos será la estadística

descriptiva que es un “Método para organizar, resumir y presentar datos de manera informativa” (Lind, Marchal y Wathen, 2008, p. 6). Estos mismos autores afirman que es la ciencia que “recoge, organiza, presenta y analiza datos”.

Herramientas para el procesamiento de datos

Para llevar a cabo la tabulación de los datos que se obtendrán por medio de la encuesta aplicada al área de Vaciado de la empresa, será por medio de generación de base de datos y gráficas del sistema Microsoft Office Excel.

Aplicación de la encuesta

Se aplica la encuesta a los trabajadores del área de Vaciado para obtener sus impresiones sobre los puntos que nos interesan a fin de conocer los motivos principales por los cuales dejan la empresa y así mismo poder plantear algunas posibles soluciones.

Encuesta Aplicada al área de Vaciado

La herramienta para la obtención de datos fue esta encuesta, a continuación, podrán observar el formato de la encuesta, así como los resultados de la misma.

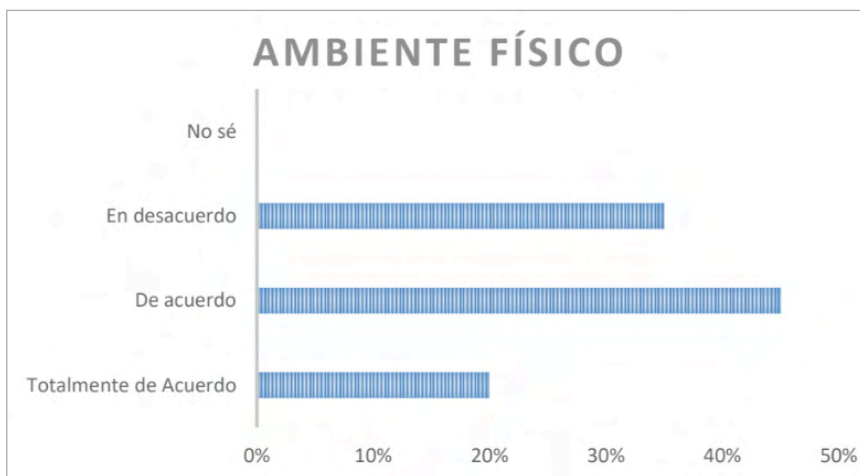


Figura 1. Resultados de la encuesta.

En la imagen de arriba se muestra que el 45% de los empleados encuestados consideran adecuada su área de trabajo



Figura 2 Resultados de Comunicación.

En la imagen de arriba se muestra que el 75% de los empleados encuestados consideran que el sistema de comunicación dentro de la empresa es adecuado

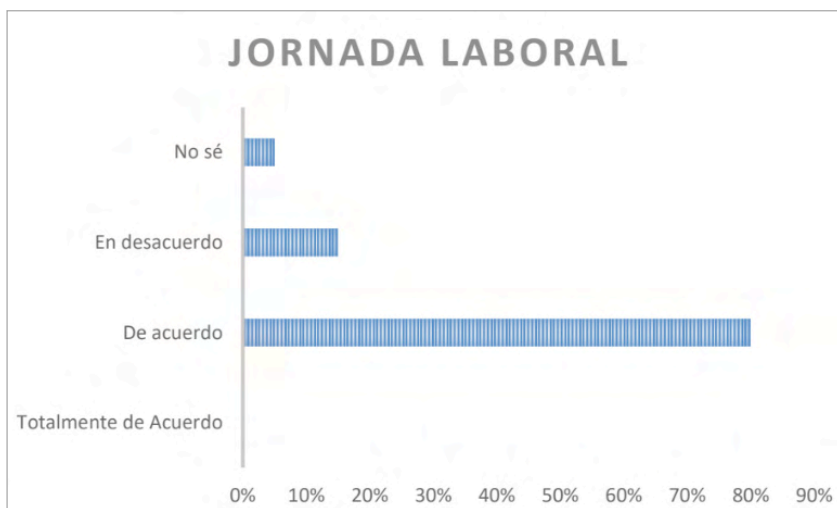


Figura 3 Resultados de Jornada Laboral.

En la imagen de arriba se muestra que el 80% de los empleados encuestados consideran que el horario y pago es justo

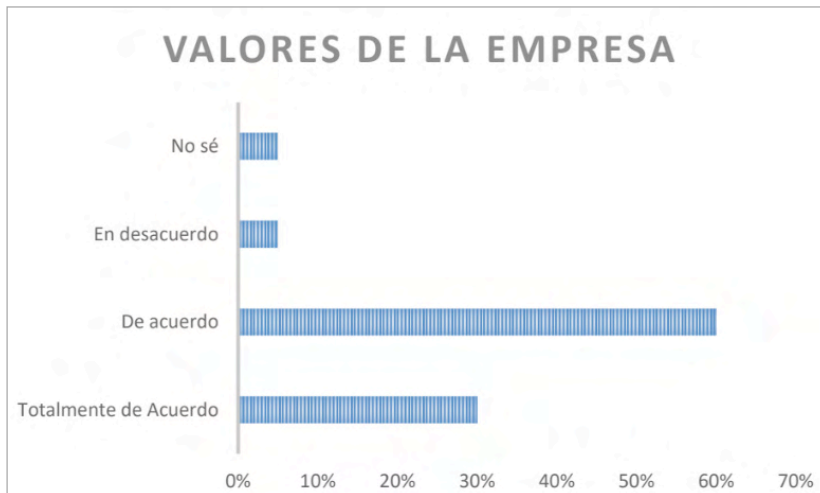


Figura 4 Resultados de Valores de la empresa.

En la imagen de arriba se muestra que el 60% de los empleados encuestados consideran que comparten los valores de la empresa

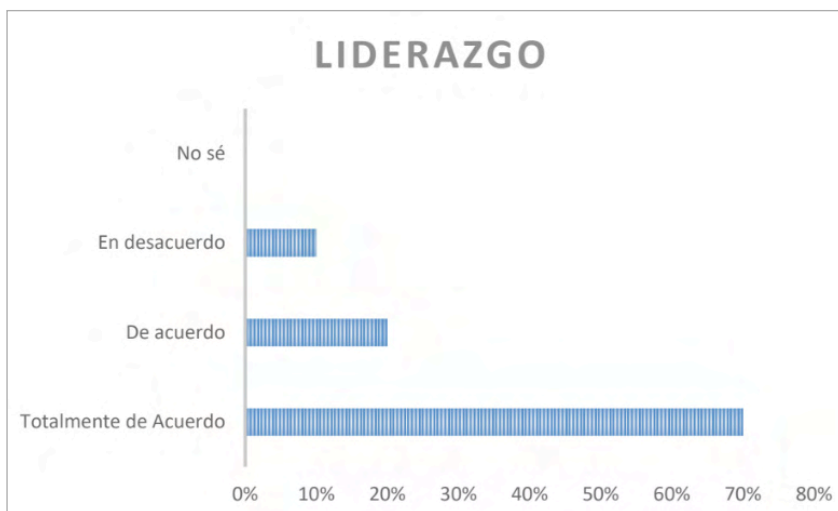


Figura 5 Resultados de Liderazgo.

En la figura de arriba el 70% de los empleados consideran que el liderazgo en su área de trabajo es adecuado

RESULTADOS GLOBALES



Figura 6 Gráfica de radar global.

En la imagen de arriba se pueden ver los diferentes rubros con su resultado promedio teniendo como calificación máxima 5

En la siguiente gráfica de radar podemos ver los principales objetos de estudio en donde la calificación más alta es de 5 siendo esa calificación como la que el empleado está más de acuerdo con las características o situación en la que se encuentran, por lo que vamos a explicar el resultado de cada uno:

1. Jornada Laboral: Este rubro fue el más alto 4 puntos, lo que significa que su jornada laboral es completamente respetada y soportada por la organización, aun cuando requieran tiempo extra, el pago es justo y acorde a la ley del trabajo por lo cual el trabajador está de acuerdo.
2. Comunicación: Este rubro fue calificado con 3 donde la parte más débil es porque en algunos casos los empleados consideran que no tienen bien claras sus actividades lo cual les lleva a no tener el desempeño adecuado.
3. Valores de la empresa: Este rubro en promedio también fue calificado con 3 que aunque es un buen resultado pero si esperamos llegar a estar en 5, los empleados identifican claramente los valores de la empresa y se sienten identificados con ellos.
4. Liderazgo: Este rubro en promedio tuvo una calificación de 3 en donde los empleados consideran que los líderes los escuchan y resuelven sus inquietudes.
5. Ambiente físico: Este rubro fue el que obtuvo la calificación más baja con 2.5 debido a que los empleados consideran que no cuentan con las herramientas adecuadas para realizar correctamente sus trabajo así como las características de seguridad por lo que no se sienten completamente seguros en su área de trabajo.

Para los cinco elementos que acabamos de describir, en resumen, podemos

observar que un elemento obtuvo un 4 de 5, tres elementos tuvieron 3 de 5 y finalmente un elemento más tuvo un 2.5 de 5.

Para empezar nuestro trabajo será necesario primero, elevar el puntaje del elemento de ambiente físico y junto con los otros tres subirlos a 4, un primer paso sería emparejar los puntajes de los elementos y finalmente en un siguiente nivel, podemos pensar en tener un nuevo análisis para buscar llegar al objetivo de tener en 5 a todos los elementos, si es así la decisión de la empresa. Por lo pronto busquemos emparejar los cinco elementos en 4.

Para esto iniciamos con un análisis utilizando la herramienta A3 para buscar aquellas variables que podamos trabajar de manera inmediata a fin de darle soporte a los elementos y poder hacer que los empleados lleguen a tener otra percepción de ellos y mejorar su ambiente de trabajo. Logrando con esto reducir el Ausentismo y por tanto los problemas que ocasiona que el personal no sea consistente y que por tal motivo la productividad se vea afectada.

A continuación, se presenta el análisis A3 bajo 3 rubros los cuales por motivos de la empresa fueron posibles implementar de manera inmediata, sin embargo, ambiente físico requiere de una mayor inversión lo cual veremos más adelante por lo pronto se explican las acciones que se tomaron.

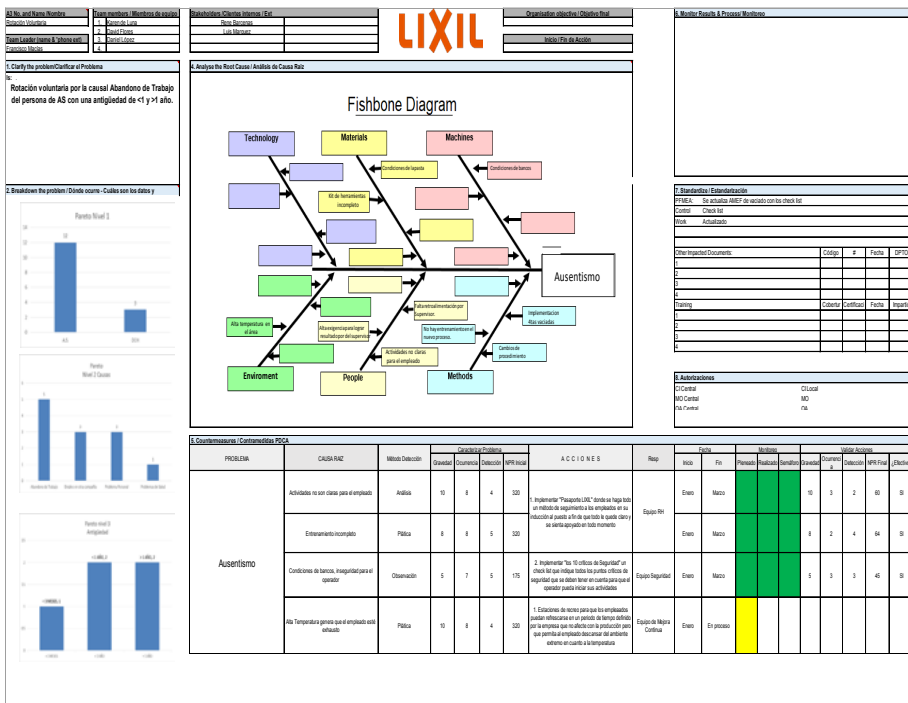


Figura 7 Análisis de datos.

Ambos programas fueron implementados a partir de septiembre del 2019, reduciendo de manera significativa el ausentismo en el área al menos en un 50%, aún a la fecha el indicador sigue fluctuando no se ha logrado una estabilidad, sin embargo se considera que el programa nos ha ayudado y significa que seguiremos mejorando el indicador.

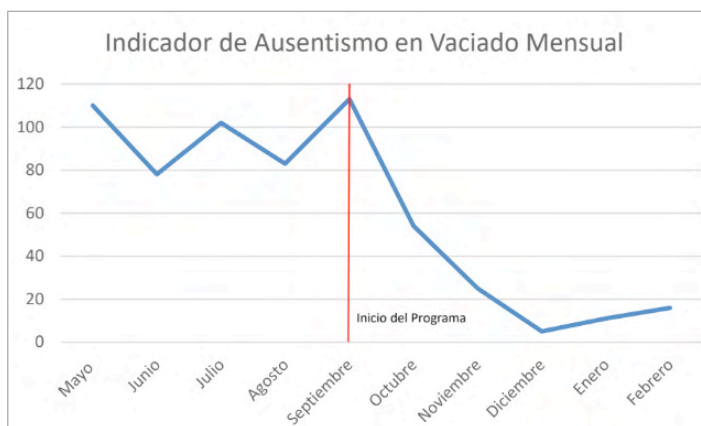


Figura 7 Gráfico de Ausentimiento.

En la figura de arriba se puede observar el comportamiento del Ausentismo en el área de Vacación, con datos de mayo 2019 a febrero del 2020. En el mes de septiembre se comienza con la aplicación del programa

CONCLUSIÓN

Normalmente en las empresas cuando hablamos de productividad, lo primero que pensamos es “hacer más con menos” y es que así es su definición y así lo aprendemos desde la escuela.

Y sobre este término lo primero que pensamos es en mejorar la tecnología para ser más productivos y agotar los recursos necesarios para hacer que el personal en planta tenga mayor rendimiento, sin embargo bajo el proceso de estudio de este trabajo, me he dado cuenta que realmente la inversión principal es en la gente, los empleados de la empresa, requieren inversión y es de la que no tiene gran costo, que es en entrenamientos, seguimiento y mejorar su perspectiva, orientándolos a entender sus actividades y por ende al entenderlo ellos mismo dan más, si la seguridad no sólo es un indicador en las empresas y los empleados entienden que es por su bienestar y para que puedan regresar a sus casas como salieron “sanos” también ellos lo adoptan y a su vez buscan el bienestar de los integrantes de su equipo de trabajo; pero lo más importante es que generamos “compromiso” esta palabra simple pero con gran significado, pues al estar comprometido con tu trabajo la productividad se va dando sola, porque el principal motor de todas las

empresas es el factor humano.

En el caso de planta Aguascalientes el ausentismo era un indicador que preocupaba mucho, pues con la alta oferta de empleos en el Estado era muy fácil que los empleados tomaran la decisión de irse si no les gustaba el ambiente de trabajo y buscar otro, finalmente en cualquier lugar podrían encontrar, pero esto significa un golpe a la productividad pues él no contar con el suficiente personal, además del tiempo que tardaban en contratar, inducción y entrenamiento, esa curva de aprendizaje era larga por lo que hacía más preocupante ésta situación.

Por lo tanto, en nuestro caso de estudio buscamos cómo el ambiente de trabajo influye positiva o negativamente en la decisión del empleado a buscar un nuevo trabajo, se implementaron actividades para reducir el ausentismo, mejorando su entorno pero al final creo que el impacto más positivo e importante fue lograr compromiso con el personal, esto significa que en términos coloquiales “se pongan la camiseta”. La oferta de trabajo en Aguascalientes sigue siendo muy grande, y va creciendo conforme más empresas apuestan por abrir sus puertas en este estado, pero lo importante es hacer que los empleados no quieran buscar más ofertas u otro empleo porque en el que están, se sienten seguros, cuidados, valorados y además obtienen el beneficio económico que esperan.

REFERENCIAS

Araujo Lobo, Alice J. La Cultura organizacional innovadora desde una perspectiva valorativa Visión Gerencial, núm. 2, julio-diciembre, 2010, pp. 219-239. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.

Área de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo Organizaciones, trabajo y sujeto. Universitas Psychologica, vol. 6, núm, enero-abril, 2007, pp. 9-10. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Ayala Espinoza, Patricio. Cultura Organizacional e Innovación, Revista Electrónica Gestión de las personas y Tecnología, vol.7, núm.19, mayo, 2014, pp. 44-55. Universidad de Santiago Chile, Santiago, Chile.

Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milenia; Torres Narváez, Karen Yohana. Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, vol.16, núm. 25, enero-junio, 2003, pp. 109-137. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Carrillo Punina, Álvaro Patricio. Medición de la Cultura Organizacional. Septiembre 2016. Universidad de las fuerzas Armadas ESPE, Ecuador.

6. Cevallos, Juan M.; Ruez, Luis R. Metodología de optimización de la calidad de productos Industrial Data, vol. 18, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 126-134. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Cújar Vertel, Angélica del Carmen; Ramos Paternina, Carlos David; Hernández Riaño, Helman Enrique; López Pereira, Jorge Mario. Cultura organizacional: evolución en la medición. Estudios Gerenciales, vol. 29, núm. 128, 2013, pp. 350-355. Universidad ICESI Cali, Colombia.

- Días Baptista, Renato. Cultura: la clave para la transición organizacional. Punto Cero. Universidad Católica Boliviana, vol.13, núm. 16 , enero-junio, 2008, pp. 85-90. Universidad Católica Boliviana San Pablo. Cochabamba, Bolivia.
- Dominguez Dominguez, Estadística para Administración y Economía. 2015, 1ª ed. Alfaomega.
- Fonseca Zarate Rafael Enrique, Competitividad- La Clave del éxito empresarial. 2016, Alfaomega.
- Gallardo José, Adinistración estratégica- de la visión a la Ejecución. 2012, Alfaomega.
- Góngora, Norberto Hugo; Nóbile, Celila Inés; Soledad Reija, Lucía. ESTUDIO COMPARATIVO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. Ciencias Administrativas, núm. 4, julio-diciembre, 2014, pp. 51-65. Universidad Nacional de La Plata. Buenos Aires, Argentina.
- Gutiérrez Pulido, Humberto. Los retos actuales de la Mejora de Calidad y la Productividad en las Organizaciones. Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, vol.I, núm.1, julio-diciembre, 2009, Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Hernandez Forte Virgilio. La gestión del conocimiento en las organizaciones. 2016, 1 a ed. Alfaomega
- Herrera Jhosselyn. Mejora en la eficiencia y en el ambiente de Trabajo en Texgroup S.A. Junio 2018, Universidad de Lima, Perú.
- Kefela, G. Organizational culture in Leadership and Management. Vol. 14, Issue1. 2012, pp. 4.
- Niño de Guzmán Miranda, Juan Carlos. La cultura organizacional en el contexto de la globalización, Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, vol. V, núm. 2, julio-noviembre, 2015, pp.19-40. Universidad Peruana Unión, San Martin, Perú.
- Omar, Alicia; Florencia Urteaga, Alicia. El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. Universitas Psychologica, vol. 9, núm. 1, enero-abril, 2010, pp. 79-92, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Pacheco Ferreira Aldo. Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. Agosto 2017. Escuela Nacional de Salud Pública Sérgio Arouca/ Fiocruz, Brasil.
- Páramo Morales, Dagoberto. Cultura y Análisis organizacional, Pensamiento y Gestión, núm. 37, julio-diciembre, 2014, pp. VII-X. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- Rincón de Parra, Haydeé. Calidad, Productividad y Costos: Análisis de Relaciones entre estos Tres Conceptos Actualidad Contable Faces, vol. 4, núm. 4, enero-junio, 2001, pp.49-61. Universidad de los Andes, Merida, Venezuela.
- Rodríguez Castellanos, Carlos Roberto; Romo Rojas, Laura. Relación entre cultura y Valores Organizacionales, Conciencia Tecnológica, núm. 45, enero-junio, 2013, pp. 12-17. Instituto Tecnológico de Aguascalientes, Aguascalientes, México.
- Ruelas, Enrique. Calidad, productividad y costos. Salud pública de México. Vol.35, núm. 3, mayo-junio, 1993, pp.298-304. Instituto Nacional de Salud Pública. Cuernavaca, México.

Trabajos Amigables con el ambiente RIA. Revista de Investigaciones Agropecuarias, vol.38, núm. 1, enero-abril, 2012, pp.22-27. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. Buenos Aires, Argentina.

Villareal, José Alfredo; Puebla Rodríguez, Marta; Fonseca González, Ramón; Álvarez Rivero, Edismilda Beatriz. La triada salud-trabajo-ambiente y su impacto en los trabajadores, Salud de los Trabajadores, vol. 25, núm. 2, julio-diciembre, 2017, pp.147-155. Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 1, 2, 9, 20, 21, 46, 47, 48, 57, 58, 59, 79, 80, 103, 144, 152, 154, 155, 161, 162, 163, 171, 172, 173, 174, 176, 201, 203, 204, 208, 211, 217, 222, 238, 239, 240, 249, 250, 277, 279, 280

Agronegócio 3, 1, 2, 4, 5, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41

Aprendizagem 144, 151, 217, 221, 245

Atitude 19, 151, 169, 176, 177, 179, 180, 181, 185, 186, 208

B

Benefícios fiscais 36, 38

Brasil 4, 5, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 41, 45, 46, 47, 48, 58, 71, 80, 115, 173, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 201, 207, 208, 213, 214, 220, 221, 222, 239, 240, 252, 253, 256, 265, 266, 276, 277, 279

C

Carreira 144, 145, 151, 216, 245, 248

Células a combustível 3, 60, 61, 62, 63, 71

CLT 252, 253, 256, 258, 263, 265

Competências 5, 3, 12, 36, 176, 177, 178, 179, 185, 186, 187, 217

Comunicação 5, 12, 33, 34, 78, 144, 146, 147, 151, 166, 167, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 215, 219, 224, 244, 255, 258, 262, 263, 280

Conhecimento 2, 15, 18, 28, 35, 37, 46, 145, 151, 152, 158, 168, 170, 178, 180, 183, 209, 210, 245

Consumidor 24, 38, 77, 79, 85, 147, 202, 204, 206

Contabilidade 3, 19, 41, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 52, 56, 57, 58, 59

Cultura organizacional 5, 104, 105, 114, 115, 137, 142, 153, 154, 155, 156, 158, 162, 168, 170, 172, 173, 174, 204, 212, 213, 214, 216, 218, 219, 220, 221, 222, 250, 251, 263

D

Desempenho 5, 4, 13, 17, 18, 19, 32, 44, 52, 53, 55, 56, 62, 63, 145, 146, 148, 150, 151, 152, 176, 177, 178, 183, 186, 187, 217, 219, 243, 245, 246, 248, 260, 278, 280

E

Emmanuel Levinas 5, 188, 190, 194, 197, 199, 200

Empreendedorismo 1, 2, 8, 19, 58, 79, 189

Empresa 5, 2, 3, 4, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 24, 40, 45, 46, 58, 76, 77, 78, 83, 92, 96, 97, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 133, 135, 136, 137, 142, 147, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 185, 188, 189, 193, 195, 198, 199, 200, 204, 206, 207, 208, 211, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 223, 224, 225, 226, 228, 229, 230, 233, 235, 236, 237, 244, 245, 247, 251, 253, 256, 258, 261, 262, 263, 273

Energia 3, 5, 15, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 52, 56, 57, 58, 60, 62, 63, 64, 71

Esporte 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 186, 187

Esportismo 5, 176, 177, 178, 179, 185, 186, 187

Estratégia 3, 1, 2, 3, 4, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 73, 75, 76, 80, 103, 154, 160, 176, 177, 180, 181, 185, 186, 219, 249, 280

Ética 17, 20, 188, 189, 190, 191, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 202, 240, 257

Exportação 5, 12, 23, 28, 29

F

Felicidade 6, 238, 239, 240, 241, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250

Funcionários públicos 6, 276, 278

G

Gestão 1, 2, 5, 1, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 20, 24, 44, 45, 46, 47, 50, 57, 58, 79, 80, 145, 147, 150, 151, 152, 155, 156, 157, 158, 159, 162, 166, 168, 176, 186, 201, 202, 203, 204, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 247, 248, 250, 251, 254, 256, 260, 261, 263, 264, 276, 277, 278, 279, 280

I

ICMS 3, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 42

Ideia 17, 73, 74, 75, 76, 79, 159, 172, 189

Importação 23, 28, 38, 39

Incentivos fiscais 3, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 41

Inovação 2, 5, 15, 19, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 144, 207, 240, 280

Investimento direto estrangeiro 3, 22, 27, 28, 30, 32

J

Judô 176, 177, 178, 180, 182, 183, 184, 185, 187

Judocas 5, 176, 179, 184, 185, 186

L

Líder 136, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 184, 207, 225, 233, 234, 235, 246

Liderados 144, 145, 147

Liderança 4, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 183, 184, 224, 240, 255

M

Marketing 1, 2, 1, 3, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 23, 75, 201, 206

Mercado 4, 1, 2, 4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 23, 24, 31, 34, 36, 47, 52, 53, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 83, 84, 86, 87, 88, 91, 92, 93, 103, 104, 118, 136, 144, 145, 147, 149, 159, 160, 161, 163, 167, 169, 173, 206, 224, 229, 232, 239, 252, 253, 268, 274

México 4, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 89, 90, 92, 93, 94, 95, 99, 100, 101, 103, 104, 115, 117, 118, 119, 121, 123, 131, 132, 134, 135, 142, 143, 223, 224, 226, 228, 229, 236, 237, 268, 269, 271, 272, 274, 275, 280

Microempresa 5, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 233, 234, 235, 237, 269

Modelo 4, 3, 13, 14, 15, 16, 19, 23, 26, 27, 60, 63, 64, 73, 74, 77, 78, 79, 80, 83, 89, 92, 93, 94, 96, 100, 102, 107, 145, 150, 159, 172, 186, 190, 191, 203, 204, 221, 241, 244, 245, 254, 258, 268, 274, 275

N

Nanocatalisadores 3, 60, 61, 63, 64, 65

Negócio 4, 4, 18, 19, 44, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 153, 158, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 214, 219

O

Organização 6, 2, 3, 4, 5, 12, 13, 16, 18, 24, 46, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 156, 157, 158, 159, 160, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 203, 207, 208, 210, 213, 215, 216, 217, 224, 239, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 248, 250, 251, 252, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 266

P

Paralimpíadas 178, 180, 185

Produtividade 31, 44, 46, 76, 103, 151, 212, 213, 214, 216, 217, 220, 252, 253, 278

Psicologia 13, 152, 171, 174, 212, 214, 218, 238, 248, 265

Q

Qualidade 4, 3, 4, 6, 8, 18, 19, 46, 48, 50, 52, 53, 73, 74, 76, 78, 79, 103, 176, 202, 210, 215, 218, 240, 248, 249, 266, 276, 277, 278, 279

Qualificação 6, 276, 277, 278

R

Recursos humanos 5, 24, 152, 186, 212, 213, 214, 218, 221

Reforma trabalhista 6, 251, 252, 253, 258, 260, 261, 263, 264, 265

Rondônia 3, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 42

S

Sustentabilidade 3, 16, 43, 44, 45, 47, 48, 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 240

T

TPM 5, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222

Trabalho 2, 6, 19, 21, 27, 37, 46, 60, 61, 62, 63, 65, 74, 75, 77, 80, 103, 144, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 160, 163, 165, 166, 168, 169, 170, 171, 177, 179, 180, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 203, 206, 207, 213, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 276, 277, 278

V

Valor 4, 4, 16, 18, 29, 35, 38, 39, 40, 73, 76, 77, 78, 79, 86, 88, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 102, 119, 122, 125, 133, 144, 149, 159, 165, 193, 198, 214


Visão 3, 5, 21, 46, 61, 73, 76, 145, 147, 149, 156, 158, 164, 171, 174, 176, 177, 180, 181, 183, 184, 185, 186, 202, 239, 243, 264, 278, 279




ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, empreendedorismo e marketing

2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 




ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, empreendedorismo e marketing

2

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 