

# CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E  
ABRINDO CAMINHOS

DAVID GARCÍA MARTUL  
(Organizador)

VOL I



EDITORA  
ARTEMIS  
2021

# CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E  
ABRINDO CAMINHOS

DAVID GARCÍA MARTUL  
(Organizador)

VOL I



EDITORA  
ARTEMIS

2021



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). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comercial. A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

<b>Editora Chefe</b>	Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira
<b>Editora Executiva</b>	M. <sup>a</sup> Viviane Carvalho Mocellin
<b>Direção de Arte</b>	M. <sup>a</sup> Bruna Bejarano
<b>Diagramação</b>	Elisângela Abreu
<b>Organizadora</b>	Prof.Dr.David García Martul
<b>Imagem da Capa</b>	ciempies
<b>Bibliotecário</b>	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

### Conselho Editorial

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”, Cuba*  
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, *Universidade Federal de Uberlândia*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Amanda Ramalho de Freitas Brito, *Universidade Federal da Paraíba*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*  
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano, Peru*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela Ester Mallmann Centenaro, *Universidade do Estado de Mato Grosso*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla, Espanha*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carmen Pimentel, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Catarina Castro, *Universidade Nova de Lisboa, Portugal*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Neves, *Universidade Aberta de Portugal*  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, *Universidade Federal da Grande Dourados*  
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Carlos III de Madrid, Espanha*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Deuzimar Costa Serra, *Universidade Estadual do Maranhão*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, *Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal*  
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, *Universidade de São Paulo*  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, *Universidade Federal de Roraima*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca, Espanha*  
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República, Uruguay*  
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara, México*  
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona, Espanha*  
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, *Universidade Federal do Triângulo Mineiro*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis, Argentina*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*  
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, *Instituto Politécnico da Guarda, Portugal*  
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Iara Lúcia Tesarollo Dias, *Universidade São Francisco*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura, Peru*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*  
Prof. Dr. Ivan Amaro, *Universidade do Estado do Rio de Janeiro*  
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío, Chile*



Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas  
Prof. Me. Javier Antonio Alborno, *University of Miami and Miami Dade College, USA*  
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha, Espanha*  
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros  
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid, Espanha*  
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, Colômbia*  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista  
Prof.ª Dr.ª Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás  
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo  
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*  
Prof.ª Dr.ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*  
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodriguez, *Universidad Santiago de Compostela, Espanha*  
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista  
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe  
Prof.ª Dr.ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada, Espanha*  
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto  
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia  
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal  
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão  
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal  
Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría", Cuba*  
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras  
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense  
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras  
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia  
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia  
Prof.ª Dr.ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*  
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal  
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal  
Prof. Dr. Turpo Gebera Osbaldo Washington, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru*  
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa  
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande  
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Colômbia*

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

C569 Ciências socialmente aplicáveis [livro eletrônico] : integrando saberes e abrindo caminhos: vol. 1 / Organizador David García Martul. – Curitiba, PR: Artemis, 2021.

Formato: PDF  
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader  
Modo de acesso: World Wide Web  
Inclui bibliografia  
Edição bilingue  
ISBN 978-65-87396-44-6  
DOI 10.37572/EdArt\_280821446

1. Ciências sociais aplicadas – Pesquisa – Brasil. I. García Martul, David.

CDD 300

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

## PRÓLOGO – VOLUME I

La redacción de un prólogo nunca es una tarea fácil, más aún cuando se trata de la presentación de un libro de temática interdisciplinar y transdisciplinar en el campo de las ciencias sociales aplicadas. Es interdisciplinar porque los trabajos que aquí se presentan utilizan un amplio abanico de técnicas de investigación para investigar su objeto de estudio especializado. Así es común encontrar trabajos que por la técnica empleada podríamos pensar son propios de la Antropología y la Sociología. Sin embargo, por el objeto de estudio tratado nos ha parecido más pertinente situarlo en el campo de la Comunicación. Por tanto, hemos dado relevancia al objeto de estudio frente a la metodología investigadora para determinar el campo temático de cada trabajo.

También consideramos que **Ciências Socialmente Aplicáveis: Integrando Saberes e Abrindo Caminhos** es un libro transdisciplinar porque los resultados de las investigaciones son aplicables a muy distintos campos del conocimiento; es decir, una investigación sobre alfabetización mediática puede muy bien ser aplicada tanto al campo de la Educación como a los campos de la Comunicación y la Sociología.

Sin embargo, previa labor de preparación de este prólogo hemos llevado a cabo una labor de análisis de contenido temático de cada uno de los trabajos aquí presentados. Su resultado ha sido un índice desarrollado por un metódico trabajo de selección de los descriptores más acordes a la temática y objeto de estudio de cada capítulo. Para la selección de los descriptores hemos seguido una herramienta, consensuada por la comunidad internacional, como es el Tesoro de la UNESCO; pues en él, se presenta de forma homogénea y normalizada la manera de designar cada uno de los campos del conocimiento. Y si bien debemos considerar toda herramienta de descripción como condicionada por el contexto ideológico, plasmado por sus sesgos y matices socioculturales, de la institución que lo edita pero que aporta un instrumento de navegación por las distintas materias que conforman el mapa de conocimiento de nuestro libro.

Es pues con ello que hemos procurado, de forma estructurada y sistemática, facultar al lector para introducirse en los heterogéneos contenidos del libro de una manera progresiva, armónica y lógica.

En este **Volumen I** se incluyen los trabajos relativos a los campos de Antropología-Sociología, Educación-Alfabetización Digital y Comunicación-Divulgación-Social Media. El criterio seguido ha sido agrupar las materias que en el campo de las Ciencias tienen como foco principal no el desarrollo de actividades económicas, sino el estudio de las actividades sociales.

En el campo de la Antropología-Sociología hemos incluido diez trabajos de investigación que tratan desde aspectos concretos del individuo y por tanto pertenecen al campo de la Antropología hasta aquellos ligados con el análisis de las sociedades y que por tanto entendemos estarían más ligados con la Sociología.

En el campo de la Educación-Alfabetización Digital hemos incluido catorce trabajos agrupados bajo el criterio de análisis y propuestas de mejora del proceso educativo y alfabetizador.

Cierran este volumen seis trabajos propios del campo de la Comunicación-Divulgación y Medios Sociales. En este campo el criterio de agrupación seguido ha sido recoger propuestas y reflexiones cuyo eje central es el proceso de transmisión, comunicación y divulgación de mensajes entre la comunidad ciudadana. Por tanto, son trabajos cuyo objeto de estudio primordial es el mensaje informativo.

Esperamos que el presente volumen de **Ciências Socialmente Aplicáveis: Integrando Saberes e Abrindo Caminhos** les resulten de interés pues busca proporcionar una foto fija del estado de la investigación a través de un grupo heterogéneo de trabajos aplicados y previamente evaluados sobre distintos temas comprendidos en este campo. Con ello procuramos al mismo tiempo sugerir futuras líneas de investigación a desarrollar a partir de los textos aquí publicados para todas aquellas personas ligadas a la actividad académica.

**David García Martul**  
*Universidad Rey Juan Carlos*

## SUMÁRIO

### ANTROPOLOGIA E SOCIOLOGIA

#### **CAPÍTULO 1** ..... 1

DA PRODUÇÃO DAS COISAS HUMANAS E DA PRODUÇÃO HUMANA DE SI

Antônio José Lopes Alves

Sabina Maura Silva

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2808214461](https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214461)

#### **CAPÍTULO 2** ..... 18

PRAZER E SOFRIMENTO NA PERIFERIA DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: O CASO PREVI “MÁ-RAVILHOSA”

Jaqueline Ferreira

Tania Coelho dos Santos

Anderson de Souza Sant’Anna

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2808214462](https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214462)

#### **CAPÍTULO 3** ..... 41

LA RUTA CULTURAL PALENQUERA: UNA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA POR EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES, NEGRAS, RAIZALES Y PALENQUERAS DE COLOMBIA

Claudia Margarita Ahumada Klelers

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2808214463](https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214463)

#### **CAPÍTULO 4** ..... 50

IDENTIDAD CULTURAL Y PROCESOS HISTÓRICOS: CONCEPTUALIZANDO LA ÉTICA E IDENTIDAD EN COMUNIDADES CAMPESINAS DE LOS ANDES CENTRALES

Carlos Arturo Farfan Lobaton

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2808214464](https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214464)

#### **CAPÍTULO 5** ..... 61

LINDEROS Y TERRITORIALIDAD EN LAS COMUNIDADES CAMPESINAS DE HUAROS Y PIRCA DEL VALLE ALTO DE CHILLON Y CHANCAY – LIMA

Victoria M. Aranguren Canales

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2808214465](https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214465)

**CAPÍTULO 6 .....78**

INDIOS DEL COMÚN: MOVIMIENTOS SOCIALES SIGLO XX

Lucía Alicia Jiménez Hermoza

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2808214466](https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214466)

**CAPÍTULO 7 ..... 91**

COMIDAS MAYAS RARAS DE QUINTANA ROO, MÉXICO

Héctor Cáliz-de-Dios

Roberta Castillo Martínez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2808214467](https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214467)

**CAPÍTULO 8 ..... 101**

A EVOLUÇÃO DA COVID-19 E OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA PANDEMIA EM ESCALA GLOBAL E REGIONAL

Elizabeth Ferreira da Silva

Angela Aparecida Ferreira da Silva

Flávia Ferreira da Silva Diniz Viana

Grazielle Ferreira da Silva Diniz

Mariza Ferreira da Silva

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2808214468](https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214468)

**CAPÍTULO 9 ..... 114**

EXPERIENCIAS DE CUIDADORES FAMILIARES DE PERSONAS CON DEMENCIA EN DOMICILIOS Y LA COBERTURA DE SUS NECESIDADES A TRAVÉS DE LA NORMATIVA ACTUAL

María Cristina Lopes-dos-Santos

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_2808214469](https://doi.org/10.37572/EdArt_2808214469)

**CAPÍTULO 10 .....126**

TRANSIÇÃO DE CARREIRA: COMO O INDIVÍDUO LIDA COM SITUAÇÕES IMPREVISÍVEIS, SUPERA OS OBSTÁCULOS E RECONSTRÓI SUA IDENTIDADE

Laima Gabriela Schedlin Czarlinski

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144610](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144610)

**CAPÍTULO 11** ..... 149

OS CONTORNOS DA MEDIAÇÃO INTERCULTURAL NA EDUCAÇÃO CONTEMPORÂNEA: DELINEAMENTOS E PROJEÇÕES

Rosa Maria Sequeira

Valéria de Fátima Carvalho Vaz Boni

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144611](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144611)

**CAPÍTULO 12** ..... 161

EL ESPACIO EFÍMERO CULTURAL Y LOS PROYECTOS ARTÍSTICOS PARA LA TRANSFORMACIÓN: EXPERIENCIAS EDUCATIVAS QUE POTENCIAN LA REFLEXIÓN Y CRÍTICA CULTURAL

Ángel Javier Petrilli Rincón

José Cuauhtémoc Méndez López

Manuel Cortés Valenti

Jorge Martínez Cortés

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144612](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144612)

**CAPÍTULO 13** ..... 177

PODE UMA CIDADE ENSINAR? O *CURRÍCULO DA CIDADE* COMO LÓCUS DE PESQUISAS SOCIAIS EM EDUCAÇÃO

Pollyanna Regina Batista de Souza

Maria Carolina da Silva Caldeira

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144613](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144613)

**CAPÍTULO 14** ..... 193

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ATENCIÓN DE CALIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ENFOCADO EN FUNCIONARIOS DEL ESTADO

Francisco Cortés González

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144614](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144614)

**CAPÍTULO 15** ..... 204

EDUCAÇÃO INTEGRAL, PROFESSORES, HISTÓRIA DE VIDA E TERMOS AFINS: SEÇÃO DE UM ESTADO DO CONHECIMENTO

Soraya Cunha Couto Vital

Solange Izabel Balbino

Sonia da Cunha Urt

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144615](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144615)

**CAPÍTULO 16 .....217**

EDUCACIÓN TERAPÉUTICA DE MUJERES CON DIABETES GESTACIONAL (EDUGEST): DATOS CORRESPONDIENTES AL PERÍODO DE RECLUTAMIENTO

Silvia Beatriz Gorban de Lapertosa

Jorge Alvariñas

Jorge Elgart

Susana Salzberg

Juan Jose Gagliardino

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144616](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144616)

**CAPÍTULO 17 .....229**

CÁLCULO DE INTEGRAIS DEFINIDAS UTILIZANDO A REGRA DO PONTO MÉDIO EM LINGUAGEM DE PROGRAMAÇÃO C

Allan Kardec de Jesus Feliz Navegantes

Jaqueline Lima de Moura

David Salomão Teixeira Melo

Ana Clara Aguiar de Lima

Luan Robson Bentes dos Santos

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144617](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144617)

**CAPÍTULO 18 .....237**

BASES PARA UN PROGRAMA DE ENSEÑANZA DE ROBÓTICA EN LA ESCUELA

Alicia Herminia Sposetti

María Fernanda Giordanino

Laura María Barroso

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144618](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144618)

**CAPÍTULO 19 .....246**

COMPUTACIÓN Y APRENDIZAJE BASADO EN UNA METODOLOGÍA QUE UTILIZA LA TÉCNICA FLIPPED-CLASSROOM

Alicia Sposetti de Croatto

Irma Sposetti de Ardissino

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144619](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144619)

**CAPÍTULO 20.....255**

UNA EXPERIENCIA DE ENSEÑANZA DE ROBOTICA EN LA ESCUELA PRIMARIA

Alicia Sposetti

Valeria Soledad Buttie

Olga Beatriz Palombarini

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144620](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144620)

**CAPÍTULO 21.....260**

VINCULACIÓN CON LOS SECTORES MÁS DESFAVORECIDOS POR MEDIO DE LA TRADUCCIÓN ASISTIDA POR COMPUTADORA

José Cortez Godínez

Saúl Ismael Contreras Márquez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144621](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144621)

**CAPÍTULO 22.....270**

AN APPROACH TO STUDY THE MEDITERRANEAN MODERN AGE DEFENSIVE NETWORKS WITH RELATIONAL AND CONCEPTUAL MODELS FOR DATABASES AND CMS

Luigi Serra

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144622](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144622)

**CAPÍTULO 23.....284**

PERCEPCIONES SOBRE TRABAJOS PRÁCTICOS LABORATORIO DE FÍSICA POR INDAGACIÓN Y MODELIZACIÓN CON USO DE TIC POR ESTUDIANTES INGENIERÍA

Edith del Carmen Herrera San Martín

Iván Ramón Sánchez Soto

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144623](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144623)

**CAPÍTULO 24.....296**

O USO DAS TEORIAS TRADICIONAIS E NÃO TRADICIONAIS DE CARREIRA PARA ENTENDER A RELAÇÃO DOS JOVENS COM AS NOVAS TECNOLOGIAS

Elza Fátima Rosa Veloso

Leonardo Nelmi Trevisan

Rodrigo Cunha da Silva

Joel Souza Dutra

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144624](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144624)

**CAPÍTULO 25 ..... 322**

ASSISTÊNCIA MÉDICA INTERNACIONAL (AMI) – O PODER DOS SOCIAL MEDIA NA AJUDA ÀS ONG-D'S

Ana Filipa Almeida

Lara Sofia Mendes Bacalhau

Maria Madalena Eça de Abreu

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144625](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144625)

**CAPÍTULO 26 ..... 345**

PROPUESTA DE UN MODELO DE ALFABETIZACIÓN MEDIÁTICA PARA UNA COMUNIDAD INMIGRANTE SENEGALESA CON UNA PLATAFORMA E-LEARNING

David García-Martul

Guillermina Franco Álvarez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144626](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144626)

**CAPÍTULO 27 ..... 357**

BOCA A BOCA ELETRÔNICO (eWOM): UMA FERRAMENTA DE MARKETING DE RELACIONAMENTO

Suzane Suemy do Carmo Iwata

Jorge Luiz Henrique

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144627](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144627)

**CAPÍTULO 28 ..... 379**

O PROBLEMA DA PADRONIZAÇÃO DAS AFILIAÇÕES DE AUTORES NA BASE DE DADOS *WEB OF SCIENCE*: O CASO EMBRAPA E SUA SOLUÇÃO

Roberto de Camargo Penteado Filho

Wilson Corrêa da Fonseca Júnior

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144628](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144628)

**CAPÍTULO 29 ..... 394**

DISCUTINDO TENDÊNCIAS: UMA ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES DA “VOCÊ RH”

Felipe Gouvêa Pena

Silvana Alves de Oliveira

Maria Luiza Iaze Mazzoni

Cláudia Viana Iaze Mazzoni

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144629](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144629)

**CAPÍTULO 30 ..... 409**

CONTRIBUIÇÕES DO PIBITI/CNPQ PARA O DESENVOLVIMENTO DE PROJETO DE PESQUISA NA ÁREA DA VIGILÂNCIA EPIDEMIOLÓGICA

Patrícia Lima

Maria Aparecida de Souza Melo

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_28082144630](https://doi.org/10.37572/EdArt_28082144630)

**SOBRE O ORGANIZADOR ..... 417**

**ÍNDICE REMISSIVO ..... 418**

## CAPÍTULO 29

### DISCUTINDO TENDÊNCIAS: UMA ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES DA “VOCÊ RH”

Data de submissão: 24/06/2021

Data de aceite: 09/07/2021

#### Felipe Gouvêa Pena

Doutorando em Administração pela  
Pontifícia Universidade Católica de  
Minas Gerais  
Professor dos Cursos de Gestão do  
Centro Universitário Una  
Belo Horizonte - MG  
<https://orcid.org/0000-0002-3730-1021>

#### Silvana Alves de Oliveira

Mestre em Administração pela  
Faculdade Novos Horizontes  
Professora dos Cursos de Gestão do  
Centro Universitário Una  
Belo Horizonte - MG  
<https://orcid.org/0000-0002-0862-186X>

#### Maria Luiza Iaze Mazzoni

Graduanda em Marketing pelo  
Centro Universitário Una  
Belo Horizonte - MG  
<https://orcid.org/0000-0002-6868-4678>

#### Cláudia Viana Iaze Mazzoni

Graduanda em Marketing pelo  
Centro Universitário Una  
Belo Horizonte - MG  
<https://orcid.org/0000-0001-5474-5962>

**RESUMO:** As dinâmicas de mercado vêm demonstrando a relevância da área de Gestão de Pessoas para o alcance dos objetivos estratégicos e garantia da longevidade organizacional. Considerando esse contexto, buscou-se, neste estudo, fomentar uma reflexão sobre as principais tendências atinentes à área de Gestão de Pessoas, a partir da apresentação e discussão das matérias de capa de 9 (nove) edições da revista de negócios “Você RH”. Concluiu-se que essas tendências singularizam o foco na diversidade, na cultura organizacional orientada à inovação e no processo de colaboração e cocriação.

**PALAVRAS-CHAVE:** Tendências. Mercado. “Você RH”.

#### DISCUSSING TRENDS: AN ANALYSIS OF “VOCÊ RH” PUBLICATIONS

**ABSTRACT:** Market dynamics have demonstrated the importance of People Management in order to achieve strategic objectives and organizational longevity. Considering this context, this study aims to promote reflection on the main trends in People management based on the presentation and discussion of the cover articles from 9 (nine) editions of “Você RH” business magazine. The conclusion is that these trends highlight the focus on diversity, innovation-oriented culture in organizations and the process of collaboration and co-creation.

**KEYWORDS:** Trends. Market. “Você RH”.

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças na economia global têm ocasionado transformações significativas no modo de operar das empresas e, conseqüentemente, sinalizam uma necessidade de adaptação constante da área de Recursos Humanos, tendo em vista que, para responder adequadamente à complexidade do mercado, as empresas necessitam desenvolver estratégias que fomentem o envolvimento dos colaboradores em prol dos objetivos organizacionais.

Vale ressaltar que as transformações já fazem parte da rotina das corporações há algum tempo, mas fica cada vez mais evidente que a pandemia, ocasionada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2 (COVID-19), impactou de maneiras diferentes os setores da economia, obrigando as empresas das mais diferentes indústrias a mudarem radicalmente a forma de operar e gerir as pessoas. Percebe-se, inclusive, que a pandemia acelerou transformações que já vinham sendo implementadas lentamente por algumas corporações e que, em outras, nem eram aventadas.

Nesse contexto, a disrupção, provocada por um evento tão adverso, demandou rápida adaptação por parte dos líderes que foram desafiados a redesenharem o trabalho e repensarem as práticas de gestão de pessoas para que essas se tornassem mais aderentes ao contexto atual. Contudo, é importante salientar que adaptabilidade e flexibilidade são mandatórias para as organizações que buscam maior produtividade e longevidade, independentemente de um cenário de pandemia como o vivenciado nos últimos anos, pois o próprio acirramento da competitividade sinaliza a necessidade de se repensar práticas de gestão de pessoas obsoletas e de se redesenhar o trabalho, constantemente, visando potencializar as contribuições, além de garantir o bem-estar dos colaboradores.

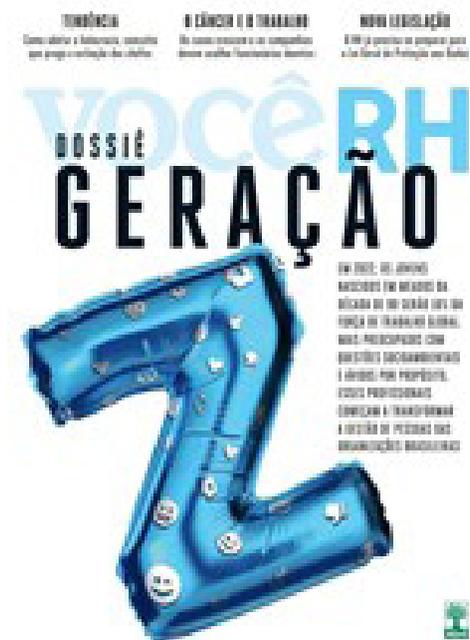
Verifica-se, assim, a importância de se conhecer e refletir sobre as principais tendências da área de Recursos Humanos. Diante disso, como objetivo geral, buscou-se, neste capítulo, abordar essas tendências a partir da apresentação e discussão das matérias de capa de 9 (nove) edições da revista de negócios “Você RH”. A publicação promove importantes reflexões sobre as práticas de Recursos Humanos, enfatizando as melhores práticas, além de evidenciar as tendências do mercado, a partir das percepções de grandes líderes e empresas brasileiras.

Neste capítulo, abordar-se-ão, especialmente, os desafios da gestão da geração Z que passou a integrar os quadros funcionais das empresas, as tendências acerca do trabalho na próxima década, sinalizando para uma carreira em nuvem, o papel da liderança em um contexto incerto e os desafios de conexão oriundos, especialmente,

de uma realidade de *home office*. Igualmente, temas como a saúde mental e o papel das organizações na garantia do bem-estar dos colaboradores, a crescente discussão sobre a necessidade de a inclusão passar a fazer parte da pauta estratégica das organizações, a transformação digital e seus impactos, os efeitos da solidão gerada pela pandemia e a importância da empatia na gestão de pessoas serão focalizados.

## 2 ANÁLISE DA 1ª PUBLICAÇÃO

Figura 1 – Capa.



Fonte: Você RH - Edição 65 (dez.2019/jan. 2020)

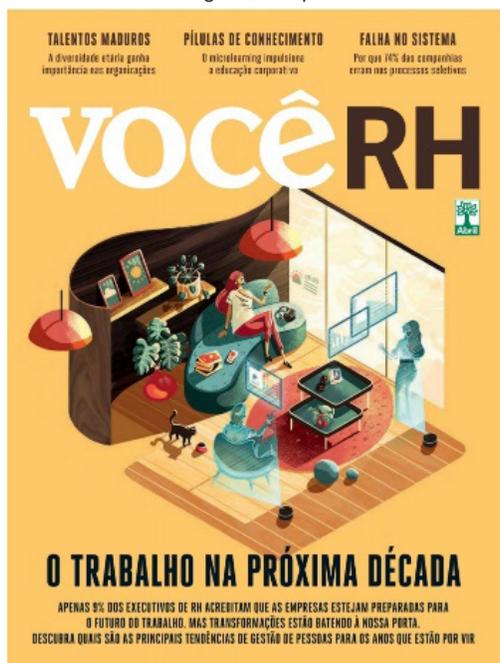
A diversidade geracional observada nas organizações, na atualidade, tem fomentado importantes reflexões sobre quais mudanças, atinentes à gestão de pessoas, são necessárias para oportunizar a pluralidade de perfis e contribuir para um ambiente mais diverso. Considera-se que o entendimento dos desafios oriundos da inserção das pessoas da geração Z no mercado de trabalho evidencia que muitas organizações já não são como eram há trinta anos. Ademais, o modelo extremamente hierarquizado, reforçado por espaços físicos que demarcavam o poder, gestão por comando e controle, além da existência de líderes que ficavam isolados em suas salas, sem muita interação com seus liderados, não tem mais espaço em um contexto em que se observa a maior presença de profissionais que fazem parte desta geração.

Nesse contexto, as empresas precisam se adaptar aos novos modos de pensar, agir e gerar valor, uma vez que este grupo é mais seletivo, crítico, inclusivo, além de valorizar a remuneração, o clima organizacional, questões sociais, ambientais e pautas atinentes à sustentabilidade. Esta é a geração do ser, e não do ter, e, para reter as pessoas pertencentes a ela, faz-se necessário oferecê-las um propósito claro. Tapscott (2010) destaca que a geração Z apresenta características e comportamentos que convergem para o desejo de liberdade, são inovadores e prezam pela colaboração. Para Jacques et al., (2015) são indivíduos que apresentam grande facilidade para lidar com as tecnologias da informação, esperam retorno rápido acerca do que realizam, priorizam ambientes de trabalho desafiadores, são abertos às mudanças, são autônomos e autoconfiantes.

Assim, para engajar tais pessoas, não basta implementar práticas estereotipadas, o importante é identificar as diferenças, entender a força de trabalho com toda sua diversidade. Para tanto, é de suma importância preparar os líderes para que sejam capazes de compreender as diferenças dos diversos grupos e que saibam lidar com cada um, a fim de manter um bom clima organizacional e garantir a consecução dos objetivos organizacionais.

### 3 ANÁLISE DA 2ª PUBLICAÇÃO

Figura 2 – Capa.



Fonte: Você RH - Edição 66 (fev./mar. 2020)

Os desafios das novas formas de trabalho recebem destaque entre as tendências da área de Recursos Humanos, tendo em vista as mudanças oriundas da existência de diferentes perfis profissionais presentes no âmbito das organizações, os avanços tecnológicos e os novos modelos de negócios, sinalizando a necessidade de que as organizações analisem tais aspectos mais profundamente.

Entre as tendências de como o trabalho será conduzido na próxima década, destacam-se a chamada carreira em nuvem, a organização do serviço baseado no potencial de contribuição da pessoa, e não no cargo ocupado, a autogestão, em que os papéis das pessoas mudam conforme os objetivos, e a automação robótica, exemplos de alterações de um futuro não tão longínquo. Vale ressaltar que, segundo Souto (2014), a carreira em nuvem se baseia na diminuição expressiva dos níveis hierárquicos das organizações, uma vez que elas visam diminuir custos a partir da redução de algumas posições, tornando a empresa mais horizontalizada, o que oportuniza um aumento do poder da base da pirâmide hierárquica e o engajamento das novas gerações que desejam participar, mais ativamente, dos processos decisórios. Esse modelo menos verticalizado aumenta as oportunidades de participação em decisões e projetos em detrimento de postos, cargos e posições contidas no organograma. Outrossim, demanda dos líderes a capacidade de dialogar e de conduzir o trabalho a partir de projetos e planos de ações.

Diante de todas essas transformações, observa-se que as organizações estão mais conscientes sobre o cenário multável no qual estão inseridas e que cabe aos líderes e ao setor de Recursos Humanos conduzirem práticas que contribuam para o alcance de melhores resultados. Logo, flexibilidade, dinamismo, agilidade, transparência, motivação e desenvolvimento são palavras-chaves para as empresas, principalmente porque as necessidades dos colaboradores, assim como das próprias organizações, mudaram, e é necessário encontrar um equilíbrio que gere engajamento e entrega de resultados. Por fim, verifica-se que, nas instituições, a automação passa a ser via inteligência artificial ou mesmo robotização e, apesar de muitos acreditarem que empregos serão perdidos, muitos também serão criados, principalmente, aqueles que dependem da criatividade e do talento, exclusivos dos seres humanos. Contudo, mudanças expressivas e que já são novas realidades em alguns países perpassam pela alteração na carga horária, adoção do sistema de *jobsharing* (que ocorre quando se divide uma mesma tarefa para dois ou mais pessoas e se compartilha, inclusive, a remuneração), a prática da *gig economy* (mescla entre trabalhadores CLT, terceirização e autônomos) e pagamento de salários em criptomoeda.

## 4 ANÁLISE DA 3ª PUBLICAÇÃO

Figura 3 – Capa.



Fonte: Você RH - Edição 67 (abr./mai. 2020)

Um aspecto fundamental para o desenvolvimento da empatia é colocar-se no lugar do outro, entender suas necessidades e aspirações. Líderes resilientes, que compreendem como sua equipe se sente e estimula seus liderados a criarem vínculos afetivos encontram resultados positivos no trabalho. As organizações compreendem que o incentivo aos gestores em programas de treinamentos, seja para fomentar habilidades de escuta ou colaboração, gera resultados positivos. Essa é uma competência a ser construída, aos poucos, principalmente em tempos de instabilidade.

Ser comunicativo não é o mesmo que compreender o outro. De acordo com o escritor Daniel Goleman (Harvard Business Review), existem três pilares da empatia: Empatia Cognitiva, Empatia Emocional e Preocupação Empática. A primeira exige que os líderes racionalizem sobre os sentimentos dos outros. A empatia emocional se forma pelo rosto, pela voz e por sinais externos de emoção, enquanto a terceira ajuda a compreender as expectativas dos indivíduos em relação a nós. Mesmo as pessoas que não conseguem mudar seu comportamento podem ter maior contato com a equipe no ambiente corporativo, por meio de incentivo a trabalhos em grupo, na forma presencial ou pelas redes sociais, ou mesmo à participação em eventos de caridade.

## 5 ANÁLISE DA 4ª PUBLICAÇÃO

Figura 4 – Capa.



Fonte: Você RH - Edição 68 (jun./jul. 2020)

Durante as crises ou pandemias, quando a incerteza está elevada, as pessoas esperam que as lideranças as orientem. Para tanto, faz-se necessário que mantenham uma dinâmica de transparência e direcionamento de pessoas visando a um maior engajamento e ao estabelecimento de uma relação de confiança. Para tanto, os líderes precisam se atentar para as demandas sociais, financeiras e de ordem física e mental dos seus liderados.

O líder deve ser capaz de conectar estratégias, propósito e cultura, uma vez que essas ações aumentam a probabilidade de se obter sucesso numa realidade complexa, em um ambiente que expõe as vulnerabilidades e que exige ousadia para envolver os colaboradores nos problemas. Girardi, Souza e Girardi (2012) destacam que o papel da liderança é fundamental no enfrentamento de cenários adversos. Esses cenários advêm de mudanças na conjuntura, de combate às ameaças associadas ao cenário econômico ou mesmo em relação à aquisição de recursos e de mão de obra qualificada. Salientam, ainda, que uma liderança capacitada impacta expressivamente o alcance de vantagem competitiva.

Assim, liderar em momentos de crise exige a valorização dos pontos fortes dos indivíduos e cuidados com o emocional. Para tanto, é preciso oferecer o suporte

necessário ao grupo, de forma planejada e consistente para proteger a vida e a saúde física e mental dos trabalhadores. É importante, ainda, cultivar um clima de colaboração, respeito e segurança, no qual os gestores tenham autonomia e liberdade para direcionar os trabalhos em equipe. Medidas como buscar saídas criativas, atuar na linha de frente com reuniões de equipes com *feedbacks*, investir em tecnologias e cuidar da saúde física e mental dos colaboradores são essenciais para o enfrentamento de crises, assim como agir com resiliência e possuir capacidade de comunicação.

## 6 ANÁLISE DA 5ª PUBLICAÇÃO

Figura 5 – Capa.



Fonte: Você RH - Edição 69 (ago./set. 2020)

O *home office* e suas implicações nas vidas dos trabalhadores e das empresas têm sido alvo de importantes reflexões. Destaca-se que essa nova modalidade de trabalho que, antes da pandemia, era apenas uma tendência, e que vinha sendo implementada lentamente por algumas organizações, ou nem era aventada por outras, teve o seu processo acelerado, resultando em inovações significativas, mas, também, em muitos desafios.

Taschetto e Froehlich (2019) destacam que o *home office* é caracterizado pela flexibilidade do trabalho, uma vez que é realizado na residência do colaborador. Enfatizam,

ainda, que essa modalidade é oportunizada pelas evoluções da tecnologia, principalmente pela internet, e pelas mudanças nas maneiras de se entender o trabalho por parte de empresas e colaboradores. Vale ressaltar que milhares de pessoas precisaram se ajustar às mudanças em suas atividades laborais, uma vez que passaram a realizar suas funções em *home office*. Esse ajustamento a um novo formato de trabalho gerou alguns ganhos, como, por exemplo, uma maior flexibilidade acerca do horário e reduções de gastos com deslocamentos e alimentações. Contudo, observam-se, também, algumas dificuldades como interrupções e distrações nas residências, a dificuldade de conciliar vida pessoal e profissional e a ausência de convívio social com os colegas de trabalho.

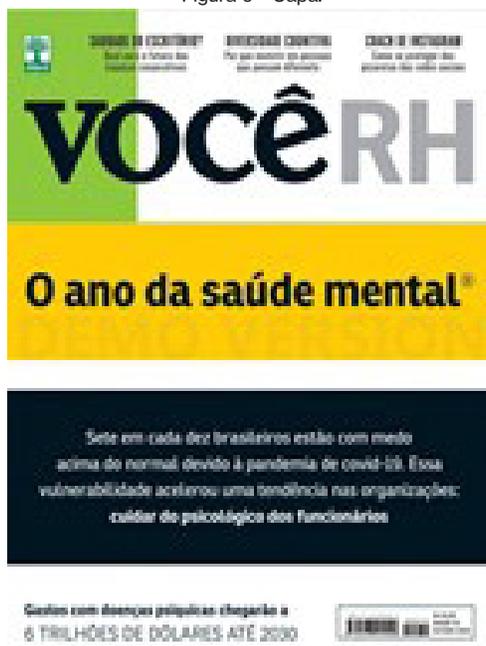
Esse novo contexto, de distanciamento físico, também aponta a necessidade de se buscar novas formas de motivar as pessoas, tendo em vista que o engajamento se mostra como um dos aspectos mais delicados em um contexto de instabilidade organizacional e deve ser visto sob nova perspectiva em momentos de crise. Uma outra realidade evidenciada pelo distanciamento físico, característico do trabalho remoto, demonstra a importância da conexão afetiva e da liderança humanizada. Considera-se que uma gestão acolhedora, transparente e incentivadora da comunicação regular mantém o alto desempenho e o bem-estar físico e emocional das pessoas. O líder, neste sentido, deve coordenar a equipe, oferecer apoio emocional e trazer confiança, que é a base para a criação de laços com consequente resultado positivo no envolvimento do time. Já o setor de recursos humanos deve conscientizar os gestores a se colocarem no lugar do outro e entender as diferentes realidades para mapear como a empresa pode ampará-los.

Mann, Varey e Button (2000) explicitam que o trabalho remoto gera o isolamento social, o que ocasiona, nos trabalhadores que laboram nessa modalidade, o sentimento de que estão apartados do convívio profissional, além da percepção de que os líderes não vislumbram os resultados do seu trabalho. Tais aspectos impactam a satisfação das pessoas e prejudicam a integração com outros profissionais. Na perspectiva de Alves (2008), o isolamento social representa o principal ponto negativo do *home office*, podendo, inclusive, afetar a saúde mental e a motivação dos colaboradores; por conseguinte, para se evitar esses efeitos negativos, devem ser envidadas ações e iniciativas que proporcionem liberdade aos profissionais para manifestarem suas ansiedades e dificuldades. Para tanto, cada organização deve encontrar uma maneira de se aproximar das pessoas, reconhecendo os esforços da equipe.

Por fim, destaca-se que o mercado valoriza as companhias que tratam seus funcionários de forma humanizada, e essa pode ser a diferença na garantia da longevidade do negócio.

## 7 ANÁLISE DA 6ª PUBLICAÇÃO

Figura 6 – Capa.



Fonte: Você RH - Edição 70 (out./nov. 2020)

Até 2020, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a previsão era que a doença mais incapacitante do mundo fosse a depressão. A pandemia de COVID-19 aprofundou o problema e fez com que várias organizações começassem a se preocupar não somente com o bem-estar físico de seus colaboradores, mas também com o mental. O *home office*, apesar de seus empecilhos, contribuiu para uma nova maneira de trabalhar, mas que exige disciplina, comunicação e transparência por parte de todos, em especial, dos gestores, responsáveis pela criação de um ambiente de trabalho acolhedor e seguro psicologicamente.

O capital humano é o ativo mais importante da empresa, e o bem-estar deve ser uma prioridade para o empregador, pois, além de manter o funcionário engajado, comprometido e acolhido, gera valor para a organização. A preocupação com a saúde mental é tema de debate sobre como agir de forma preventiva e colaborativa: rodas de conversas e palestras, treinamento da liderança para estar à disposição para ouvir e ajudar o próximo, além de expor as próprias dificuldades e estratégias para superação são maneiras de promover um espaço comprometido com a saúde mental. Este compromisso deve ser agregado, se já não estiver, à cultura organizacional e gerar, portanto, significado.

A relação do ser humano com o trabalho, ao longo dos anos, sofre mudanças que, automaticamente, influenciam na saúde mental. Essas alterações são percebidas a partir

do momento em que um indivíduo vende sua força de trabalho, uma desconstrução da autonomia sobre o meio de produção, que favorece as novas relações com os serviços. Desta forma, é de suma importância conhecer os sofrimentos no ambiente laboral, assim como as causas, o que contribui para acessar os modos de evitar tais problemas. Este sofrimento possui caráter dual e, ao mesmo tempo que pode levar ao adoecimento, pode impactar a saúde mental (RODRIGUES; CALHEIROS, 2019).

## 8 ANÁLISE DA 7ª PUBLICAÇÃO

Figura 7 – Capa.



Fonte: Você RH - Edição 71 (dez.2020/jan. 2021)

A luta pela inclusão é constante. Mesmo em meio a uma crise financeira, 97% das empresas pretendem manter ou ampliar o orçamento da área de diversidade, não mais como uma medida acessória, mas sim como prioritária. As organizações devem elaborar um planejamento estratégico para não realizarem ações soltas, sem direcionamento, para que valores como a inclusão e diversidade sejam adicionados à cultura organizacional. Comunicação, transparência e a formação de uma liderança fortalecida são cruciais para o desenvolvimento da empresa segundo os valores estabelecidos.

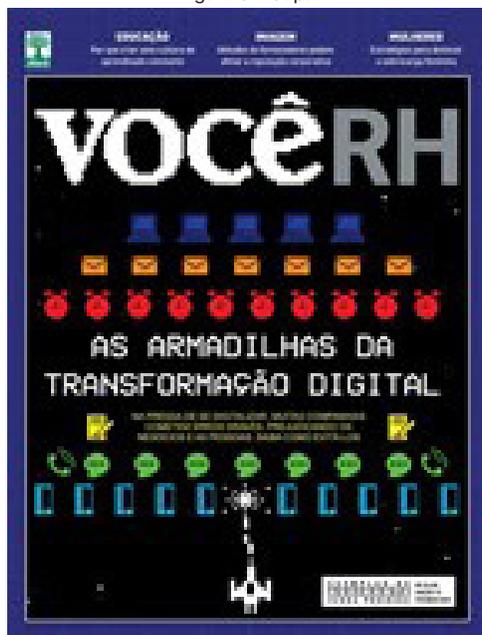
Isso posto, avalia-se a necessidade de investir nas lideranças, não somente de um setor especializado, caso houver, mas sim de todos os gestores, exemplos dos liderados. São eles que contagiam a empresa e tomam as decisões de inclusão. Treinamentos especializados, cursos e palestras devem ser ministrados com frequência, não em

ações esporádicas, a fim de conscientizar os colaboradores e gerar um sentimento de reconhecimento e necessidade de aplicar o que foi aprendido. Ter uma equipe diversificada agrega valores à instituição, desde novas culturas a experiências pessoais, que fazem o diferencial na forma de pensar e agir das organizações.

A sensibilização da cultura inclusiva por parte da alta gestão é de extrema importância para as organizações, especialmente pela relevância que a diversidade apresenta, bem como as formas que serão desenvolvidas na condução do processo de conscientização. Existem abordagens que podem agregar maior resultado junto aos indivíduos, como a comunicação entre líderes e liderados, ações como palestras, campanhas, treinamentos, capacitação, sensibilização e recrutamento e seleção, iniciativas que devem ser trabalhadas com certa frequência e dinamismo, visando à maior compreensão por parte da equipe (SILVA et al., 2020).

## 9 ANÁLISE DA 8ª PUBLICAÇÃO

Figura 8 – Capa.



Fonte: Você RH - Edição 72 (fev./mar. 2021)

Em março de 2020, com o início da pandemia de COVID-19 no Brasil, cidades foram interditadas, e as pessoas foram instruídas a ficarem em casa. Este fato gerou uma mudança abrupta para muitas organizações: a migração para o *home office*. Muitas empresas, despreparadas, enfrentaram desafios como a cobrança por resultados e objetivos compartilhados, quando suas lideranças permaneciam com a mentalidade antiga e se tornavam, desta forma, desconfiadas e ainda mais controladoras, justamente

pelo desregramento vivenciado pelo gestor quando da ausência dos seus liderados na unidade. Essas mudanças são apenas o início para as transformações digitais.

Sabe-se que muitas das profissões presentes no mercado atualmente vão ser substituídas no futuro, e esta é uma preocupação de vários indivíduos e instituições. Os robôs, os sistemas e a inteligência artificial são inovações que tendem a alterar toda uma cultura organizacional, e cabe à empresa recapacitar seus colaboradores, a fim de gerar prosperidade e alteração das profissões, em vez de desemprego. As organizações devem, assim como para o *home office*, agir com calma e sabedoria, com o intuito de evitar armadilhas como a perda de tempo, de dinheiro, de talentos e de engajamento, visando crescer de forma sustentável. É necessário iniciar a preparação das pessoas com conhecimento, cultura e novo modelo de trabalho.

Nesse contexto, a internet e as redes de conexões criadas foram essenciais para a ampliação das perspectivas econômicas ao analisar o acesso à informação e os processos de interação de compra e venda. A tecnologia é a principal promotora de conexões entre diversos indivíduos em lugares diferentes do globo, porém, ao mesmo tempo que une pessoas, causa uma nova forma de desigualdade social, neste caso, para aquelas que não possuem acesso ou não sabem utilizar tais tecnologias. Desta forma, é necessário um desenvolvimento inclusivo, com realização de estudos para evitar a exclusão e o sentimento de perda de privilégios naqueles aos quais faltam acesso e habilidades concernentes aos recursos tecnológicos (MOURA et al., 2020).

## 10 ANÁLISE DA 9ª PUBLICAÇÃO

Figura 9 – Capa.



Fonte: Você RH - Edição 73 (abr./mai. 2021)

A pandemia trouxe à tona a preocupação com a solidão e seus efeitos. O aumento do isolamento, com reflexo negativo na saúde mental, mostra-se presente com o paradoxo de estarmos conectados e ao mesmo tempo sozinhos. Manter uma comunicação ativa resulta em proximidade e alivia a ansiedade e outras dores. As organizações, pelo seu papel social e pela responsabilidade no cuidado com os funcionários, devem agir de forma a monitorar o sentimento das pessoas, incentivar trocas e propiciar descontração através de ações que ajudem a criar e estabelecer conexões.

A solidão reflete as insatisfações das pessoas nas atividades laborais, as quais poderão ocasionar problemas de engajamento, com reflexo na entrega de resultados e no desenvolvimento profissional. O segredo na construção de ambientes benéficos e rotinas que façam os trabalhadores se sentirem valorizados e menos isolados está na liderança. O ideal é que os gestores, no dia a dia, interfiram mais para manter as equipes unidas e os profissionais satisfeitos, com a promoção de culturas positivas e psicologicamente saudáveis, valorizando as qualidades e levando em conta eventuais personalidades vulneráveis, rechaçando a visão de que as pessoas representam meios para atingir metas corporativas.

O desafio do mundo corporativo contemporâneo é lidar com a socialização no trabalho e com o medo do isolamento. Esse antagonismo resulta em busca de alternativas para driblar esse sentimento. A constante procura por meios de enfrentar a solidão permanece, até mesmo na obtenção do olhar de outra pessoa, a fim de garantir o conforto da presença. O afastamento dos colaboradores remete a sentimentos de ineficiência, fraqueza ou incompetência. Mesmo com as contínuas alterações no trabalho, os indivíduos buscam saídas para enfrentar o isolamento emocional (SIQUEIRA; DIAS; MEDEIROS, 2019).

## 11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As dinâmicas de mercado têm demonstrado como a área de Gestão de Pessoas será fundamental para empresas contemporâneas alcançarem a perenidade dos negócios. Destarte, o presente estudo busca lançar luz sobre alguns dos principais tópicos de análise da área na atualidade. Entende-se que essas tendências singularizam o foco na diversidade, na cultura organizacional orientada à inovação e no processo de colaboração e cocriação. Ao apresentar os últimos nove temas de capas da Revista “Você RH”, buscou-se criar eixos de problematização e análise para profissionais e empresas atentos às novas implicações de mercado. Isso posto, entende-se que a mensagem final deste texto deve estar baseada no posicionamento estratégico da área de Gestão de Pessoas. É preciso criar condições para a construção de políticas e práticas baseadas

nas melhores práticas de governança corporativa. Deixa-se aqui o convite para novas investigações que atualizem a agenda de tendências, possivelmente ampliando a pesquisa para novos periódicos.

## REFERÊNCIAS

ALVES, D. A. de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

GIRARDI, D.; SOUZA, I. M.; GIRARDI, J. F. O processo de liderança e a gestão do conhecimento organizacional: as práticas das maiores Indústrias catarinenses. **Revista de Ciência da Administração**, v. 14, n. 32, p. 65–76, 2012.

JACQUES, T. C. et al. Geração Z: peculiaridades geracionais na cidade de Itabira-MG. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 67–85, 2015.

MANN, S.; VAREY, R. J.; BUTTON, W. An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. **Journal of Managerial Psychology**, v. 15, n. 7, p. 668–690, 2000.

MOURA, L. M. F. et al. Exclusão Digital em Processos de Transformação Digital: Uma Revisão Sistemática de Literatura. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 18, n. 2, p. 198–213, 2020.

RODRIGUES, P. E. B.; CALHEIROS, M. I. M. Q. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil e a Psicodinâmica do Trabalho. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 6, n. 16, p. 551–601, 2019.

SILVA, J. T. et al. Pilares da Diversidade e Inclusão em uma Multinacional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 1, p. 43–62, 2020.

SIQUEIRA, M.; DIAS, C.; MEDEIROS, B. Solidão e Trabalho na Contemporaneidade: As Múltiplas Perspectivas de Análise. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 2, p. 1–24, 2019.

SOUTO, R. Os quatro pilares contemporâneos da gestão de carreira. **Revista Valor Econômico**, 2014. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/recursos-humanos/coluna/os-quatro-pilares-contemporaneos-da-gestao-de-carreira.ghtml>>. Acesso em: 19 de junho de 2021.

TAPSCOTT, D. **A hora da geração digital**: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos. Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349–375, 2019.

## SOBRE O ORGANIZADOR

**DAVID GARCÍA MARTUL** (david.martul@urjc.es) (ORCIDId: <https://orcid.org/0000-0002-0160-9374>). Profesor del Departamento de Ciencias de la Comunicación y Sociología de la Facultad de Comunicación de la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España. Graduado en Historia en la Universidad de Santiago de Compostela y Graduado en Documentación en la Universidad Carlos III de Madrid. Doctor Europeo en Documentación por esta última universidad. Ha impartido docencia en numerosas universidades tanto en España, Universidad Carlos III de Madrid y Universidad Rey Juan Carlos, como en Universidades Europeas como la School of Journalism, Media and Cultural Studies de la University of Cardiff, en la University of Sheffield, la University of Brighton en Reino Unido o la HoogeSchool de Rotterdam. También ha sido docente en la Universidad de Guadalajara (México) y la UNAM. Ha participado en proyectos de investigación internacionales tanto con países europeos como africanos (con la Universidad Cheik Anta Diop y la Universidad de Cabo Verde) en el campo de la cooperación interuniversitaria para el desarrollo de herramientas de alfabetización digital. Cuenta con más de 60 trabajos de investigación científica en los campos de la Alfabetización Digital y Mediática, Documentación y Comunicación.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acumulação Flexível 18, 19, 20, 21, 23, 27

Afiliação institucional 379, 391

Alfabetización mediática 345, 348, 354

Âncoras de carreira 296, 299, 300, 301, 308, 310, 311, 314, 320, 321

Antropología cultural 41

Ardublock 255, 257, 258

Arduino 237, 239, 240, 241, 243, 245, 255, 257, 259

Arte participativo 161, 174

Atención de calidad 193, 195, 196, 198, 199, 200, 201, 202

Atividade 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 36, 134, 135, 141, 142, 144, 145, 212, 213, 300, 304, 305, 322, 330, 335, 337, 343, 364, 366, 368, 414

Autoprodução 1, 3, 14

### B

Boca a boca eletrônico (eWOM) 357, 361

### C

Cálculo de integral 229, 233

Campo virtual 284

Capacitación 193, 198, 199, 202, 203, 221, 240, 241, 348, 349, 355

Carnero Hoke 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 89, 90

Carreira 30, 31, 32, 33, 34, 37, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 320, 321, 395, 398, 408

Carreira dos jovens 296

Carreira Proteana 126, 127, 129, 146, 302

Carreiras Sem Fronteiras 126, 129, 136, 148, 302, 303, 310, 321

Cidadania global 149, 150, 152, 154, 157, 159, 160

CMS 270, 271, 272, 280

Comidas ancestrales 91

Competencias Mediática 345

Competencia tecnológica 260

Computação 238, 246, 247  
Comunidade campesina 50, 61, 63, 76  
Comunidades afrodescendentes 41, 44  
Cultura 4, 9, 13, 20, 26, 31, 34, 35, 42, 44, 45, 47, 48, 50, 78, 81, 90, 91, 92, 98, 99, 133, 149, 151, 153, 156, 157, 158, 170, 171, 172, 173, 175, 180, 181, 182, 186, 192, 209, 211, 246, 249, 251, 257, 259, 266, 286, 303, 333, 335, 345, 348, 351, 352, 353, 394, 400, 403, 404, 405, 406, 407  
Currículo da cidade 177, 178, 179, 181, 186, 187, 188, 189, 190, 192

## D

Database 227, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 279, 280, 282, 379  
Diabetes gestacional 217, 218, 221, 222, 223, 227  
Digital Humanities 270, 281  
Domicilios 114, 115, 117

## E

Educação integral 177, 178, 182, 183, 184, 185, 189, 190, 191, 192, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 213, 214, 215  
Educação para a paz 149, 150, 159  
Educación 41, 43, 49, 79, 80, 114, 161, 162, 163, 164, 168, 170, 172, 175, 176, 193, 194, 217, 218, 219, 242, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 259, 284, 286, 294, 295, 348, 355, 356  
Educación en ingeniería 284  
Educación para el futuro 246, 249, 250  
Edukit10 237, 255  
Embrapa 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393  
Enfermedades mentales 260, 261  
Enseñanza de la robótica 237, 256  
Ensino de línguas 150, 152  
Escala de Avaliação 409  
Escala global e regional 101, 102, 103, 107  
Estado do Conhecimento 204, 205, 206, 208, 210, 211, 212, 214, 215  
Estudos culturais 177, 179, 191  
Experiencia de aprendizaje 246, 247, 251

## F

Familiares cuidadores 114, 115, 117, 118, 119, 123, 124, 125

Flipped-classroom 246, 247

## G

Gestão de carreira 148, 296, 408

Guisos 91, 98

Guisos maya 91

## H

Hábitos saludables 218

Hipertrigliceridemia 218, 224

História de vida 204, 205, 207, 208, 212

## I

Identidad 49, 50, 51, 52, 53, 54, 59, 60, 63, 65, 81, 88, 100, 172, 256, 355

Identidade 39, 126, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 138, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 157, 186, 192, 213, 216, 299, 302, 303, 320, 333

Impactos psicossociais 101, 102, 103, 104, 109, 111

Inclusión 122, 124, 161, 162, 163, 164, 167, 170, 171, 172, 174, 193, 194, 195, 196, 198, 202, 203, 353, 355

Inclusión cultural 161, 171

Indagación 284, 285, 289, 290, 291, 292

Indianidad 78, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90

Indigenismo 78, 79, 85, 86, 89, 90

Indio 50, 53, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90

Individualidade 1, 36

Intelectual 3, 78, 81, 86, 89, 197, 203, 209, 210, 216, 261, 316

## L

Lenguaje visual 345, 348, 349

Linderos 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76

## M

Mal-estar 19, 23, 38, 40

Mal-estar no trabalho 19

Marketing de Relacionamento 357, 359, 360, 372, 373, 374, 375, 377  
Marketing Relacionado com Causas 322  
Maya 91, 92, 93, 94, 98, 99  
Mediação intercultural 149, 150, 152, 157, 158, 159, 160  
Mediterranean 270, 272, 281, 282, 283  
Mercado 18, 19, 21, 22, 27, 29, 33, 38, 102, 127, 133, 145, 184, 195, 197, 208, 226, 266, 303, 307, 317, 318, 333, 343, 348, 377, 394, 395, 396, 402, 406, 407  
México 81, 90, 91, 99, 100, 107, 108, 109, 161, 162, 163, 166, 169, 175, 176, 260, 261, 262, 263, 269, 415  
Mídias sociais 357, 359, 361, 362, 363, 370, 372, 373, 376, 377  
Modelización 284, 285, 290, 291, 292  
Modern Age fortification networks 270

## N

Necesidades 114, 115, 117, 123, 166, 262, 267, 345, 351, 353  
Netnografia 357, 359, 363, 364, 365, 370, 372, 373, 376  
Normativa 114, 115, 117, 123, 194, 215, 379, 391, 392  
Notificação compulsória de doenças 409, 415

## O

Obesidad 218, 219, 223, 224, 225  
ONG 260, 262, 267, 268, 322, 323, 324, 331, 332, 334, 335, 338, 339, 340, 344, 346  
Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento 322

## P

Padronização 23, 234, 304, 305, 306, 307, 315, 379, 380, 381, 384, 386, 389  
Página-web 260, 266, 267  
Pandemia da COVID-19 102, 104, 109  
Pensamiento simbólico 50, 53  
Personas con demencia 114, 115, 117, 119, 121, 123, 125  
Personas con discapacidad 121, 122, 123, 124, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 201, 202, 203  
Pesquisas sociais em educação 177, 178, 179, 189  
Plataforma e-learning 345, 346, 348, 349, 350  
Política de comunicação 335, 379, 384, 392  
Prazer e Sofrimento no Trabalho 19  
Prevención 124, 218, 221, 222, 225

Produção 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 23, 37, 104, 154, 155, 156, 158, 178, 179, 183, 184, 186, 205, 206, 208, 214, 216, 304, 305, 331, 375, 379, 380, 381, 382, 387, 389, 390, 391, 392, 393, 404, 408, 411

Professor 1, 157, 186, 188, 204, 205, 207, 208, 211, 212, 215, 216, 394

Programação 229, 232, 233

Programação em C 229

Projectos artísticos 161, 164, 166, 171

## R

Regra do Ponto Médio 229, 231, 233, 234

Robótica 237, 238, 239, 242, 245, 255, 256, 257, 259, 305, 306, 307, 398

Roel Pineda 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 89, 90

## S

San Basilio de Palenque-Colombia 41

Símbolos Adinkra 345, 348, 349

SINAN 409, 410, 411, 412, 413, 414, 416

Sociabilidade 1, 3, 13

Social Média 322, 323, 334, 357, 358, 375, 377, 378

Social Média Marketing 322, 323

## T

TAC 260

Tecnologia 11, 13, 28, 42, 44, 47, 48, 103, 145, 164, 166, 171, 206, 238, 242, 245, 247, 251, 252, 255, 257, 259, 260, 264, 265, 296, 297, 298, 301, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 321, 343, 362, 364, 369, 377, 380, 392, 402, 406

Tendências 26, 27, 394, 395, 398, 407, 408

Tenencia de la tierra 61, 62, 76

Teorias de carreira 296, 298, 299, 308

Trabajo colaborativo 237, 249, 252, 284, 285, 286, 289, 293, 294

Trabalho 1, 2, 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 102, 105, 115, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 155, 181, 182, 183, 184, 185, 204, 208, 209, 211, 213, 214, 215, 229, 233, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 311, 312, 313, 315, 316, 317, 318, 320, 321, 324, 326, 328, 329, 332, 334, 336, 338, 343, 357, 364, 369, 380, 381, 384, 389, 391, 392, 395, 396, 397, 398, 399, 401, 402, 403, 404, 406, 407, 408, 411, 412, 414

Transição involuntária 126, 137, 140, 147

## U

Universidad del Sinú 41

## V

Vigilância Epidemiológica 409, 410, 411, 412, 414, 415

“Você RH” 394, 395, 407

## W

Web of Science 1, 379, 380, 381, 382, 385, 386, 389



**EDITORA  
ARTEMIS**