

Joaquim dos Santos
José Italo Bezerra Viana
(Organizadores)

Memória, cultura e sociedade 2



Atena
Editora
Ano 2021

Joaquim dos Santos
José Italo Bezerra Viana
(Organizadores)

Memória, cultura e sociedade 2



Atena
Editora

Ano 2021

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Natália Sandrini de Azevedo

Daphynny Pamplona

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2021 Os autores

Copyright da edição © 2021 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. 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 Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

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
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª 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
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
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
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª 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. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª 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
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª 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

Diagramação: Daphynny Pamplona
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Gabriel Motomu Teshima
Revisão: Os autores
Organizadores: Joaquim dos Santos
José Italo Bezerra Viana

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M533 Memória, cultura e sociedade 2 / Organizadores Joaquim dos Santos, José Italo Bezerra Viana. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-587-4

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.874211810>

1. Cultura. 2. Memória. I. Santos, Joaquim dos (Organizador). II. Viana, José Italo Bezerra (Organizador). III. Título.

CDD 306.098

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 2021

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

O volume 2 da obra que coaduna as reflexões sobre *Memória, Cultura e Sociedade* traz uma contribuição significativa para repensarmos as lentes que culturalmente nos possibilitam ler o mundo e agir sobre ele a fim de transformá-lo. De caráter interdisciplinar, o livro congrega pesquisadores brasileiros e estrangeiros que discorreram sobre objetos de pesquisa tocantes os trabalhos da memória e suas teias culturais e sociais. Nesse sentido, esta obra traz reflexões sobre cotidiano, subjetividades e relações de poder entre sujeitos e memórias, afirmação de bens culturais como patrimônios, assim como seus usos e desusos entre permanências e reinvenções de tradições, além das relações de trabalho e turismo na contemporaneidade.

Pesquisas variadas e de temáticas abrangentes, como aspectos histórico-sociais do Brasil da segunda metade do século XIX e da primeira metade do XX, ou mesmo temas com recortes nas práticas culturais da atualidade, a exemplo das festas e quadrilhas juninas, formam um mosaico importante que revela a densidade e fecundidade da tríade que intitula esta obra.

As reflexões sobre cotidiano e arte, mediante as operações das fotografias, e as presenças do corpo e dos gestos nas danças demonstram tessituras da memória afetiva e seus laços de pertencimento cultural e social. Com a mesma relevância, os saberes e as práticas culturais dos quilombos nos faz lembrar a força vital que brota da terra, a importância de escutar os mais velhos e seguir seus ensinamentos, os entrelaçamentos do passado com o presente e as artes indissociáveis da vida na contemporaneidade com os saberes e as memórias ancestrais.

Se o universo onírico da infância aparece nas imagens fotográficas, as tensões sobre infância e violência também foram aprofundadas, descortinando uma pertinente relação entre violência sexual e os quadros sociais da memória. Tal como cultura e memória, a violência também é uma faceta da nossa sociedade. Enfrentar as diferentes formas de violência, nesse caso contra crianças e adolescentes, é uma tarefa indispensável do nosso tempo.

Por fim, uma análise sobre a relação e os impactos entre trabalho e estresse laboral arremata esta obra que desejamos seja leitura prazerosa e mobilizadora.


Joaquim dos Santos
José Italo Bezerra Viana

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A HISTÓRIA SOCIAL DO BRASIL NO PERÍODO DE 1890 ATÉ 1930: CONDIÇÕES HISTÓRICO-SOCIOLÓGICAS QUE IRROMPERAM O MOVIMENTO ANISIANO


Rachel Aguiar Estevam do Carmo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118101>

CAPÍTULO 2..... 16

ÍNDIA, SANGUE TUPI: QUERELAS ENTRE BRASIS

Davi Ebenezer Ribeiro da Costa Teixeira


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118102>

CAPÍTULO 3..... 29

OS SABERES E PRÁTICAS DE AUTOATENÇÃO DA COMUNIDADE QUILOMBOLA DE LARANJAL – MATO GROSSO

Gilian Evaristo França Silva

Nayara Marcellly Ferreira da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118103>

CAPÍTULO 4..... 38


QUADRILHAS JUNINAS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA MANTER A TRADIÇÃO

Jorginaldo Calazans dos Santos

Flaviano Oliveira Fonsêca

Tháís Danielle de Oliveira Nunes


Marília Gabriela Santos de Carvalho

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118104>

CAPÍTULO 5..... 46

CORPO E GESTUALIDADE NA APRESENTAÇÃO DA QUADRILHA JUNINA “MEU SERTÃO”– 2019

Wolney Nascimento Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118105>


CAPÍTULO 6..... 58

A NOVA FUNÇÃO E USO DO PATRIMÔNIO EDIFICADO: O CASO DO NOVO USO DE PATRIMÔNIOS RELIGIOSOS

Luiz Fernando de Souza

Krysla Rodrigues Santos


Douglas Alvarenga

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118106>

CAPÍTULO 7..... 70

RETRATOS DA INFÂNCIA E JUVENTUDE A PATIR DA SÉRIE FOTOGRÁFICA DE ALESSANDRA SANGUINETTI

Viviane Baschiroto


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118107>

CAPÍTULO 8..... 84

MARCOS SOCIAIS DA MEMÓRIA E A REVELAÇÃO DO ABUSO SEXUAL INFANTIL
INTRAFAMILIAR: POSSÍVEIS APROXIMAÇÕES

Isabela Alves Mattos

Elton Moreira Quadros

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118108>

CAPÍTULO 9..... 95

ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN
ENTIDADES FINANCIERAS


Edy Larico Mamani

Demetrio Flavio Machaca Huancollo

Leopoldo Wenceslao Condori Cari

Robbins Flores Aguilar

Kelly Apaza Apaza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.8742118109>

SOBRE OS ORGANIZADORES 110

ÍNDICE REMISSIVO..... 111

CAPÍTULO 9

ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN ENTIDADES FINANCIERAS

Data de aceite: 01/10/2021

Edy Larico Mamani

Licenciado en Administración y Marketing, Ingeniero de Sistemas, Doctor en Educación. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú

Demetrio Flavio Machaca Huancollo

Ingeniero de Sistemas, Licenciado en Educación, Magíster en Gestión Empresarial, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú

Leopoldo Wenceslao Condori Cari

Licenciado en Administración de Empresas, Magíster en Administración, Doctor en Educación. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.

Robbins Flores Aguilar

Licenciado en Administración de Empresas, Magíster en Administración, Doctor en Administración. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.

Kelly Apaza Apaza

Licenciado en Administración y Marketing. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú

RESUMEN: El objetivo de la investigación es establecer el grado de incidencia entre el estrés laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca. Esta investigación se basa en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental

de corte transversal, de tipo básica y nivel descriptivo – correlacional. Para obtener los resultados se utilizó la técnica de la encuesta y su respectivo cuestionario; este instrumento se aplicó a 70 empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Juliaca. El estrés laboral en poca medida afecta a los trabajadores más del 25%, es decir, los trabajadores de estas instituciones financieras tienen estrés laboral en contra de su salud, por varios factores como: la sobre carga laboral, demasiada exigencia laboral, alto nivel de responsabilidad, las condiciones de trabajo son poco favorables y bajo clima laboral. Por otro lado, el rendimiento laboral tiene una connotación moderadamente baja, en promedio es del 24%, lo que implica, pese al esfuerzo por cumplir sus objetivos los trabajadores por sus competencias laborales, son favorables, igual son afectados por el estrés laboral. Se concluye que el estrés laboral incide de manera negativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de las Agencias de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca.

PALABRAS CLAVES: Sobrecarga laboral, exigencia laboral, condiciones de trabajo, clima laboral y responsabilidad.

ESTRESSE NO TRABALHO E DESEMPENHO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

RESUMO: O objetivo da pesquisa é estabelecer o grau de incidência entre o estresse no trabalho e o desempenho profissional dos trabalhadores das Cooperativas de Crédito e Poupança na cidade de Juliaca. Esta pesquisa é baseada em

uma abordagem quantitativa, não-experimental, transversal, básica, descritivo-correlacional. Para obter os resultados, foi utilizada a técnica de pesquisa e seu respectivo questionário; este instrumento foi aplicado a 70 funcionários das Cooperativas de Poupança e Crédito de Juliaca. O estresse no trabalho afeta mais de 25% dos trabalhadores, ou seja, os trabalhadores dessas instituições financeiras sofrem de estresse no trabalho, o que é prejudicial à sua saúde, devido a vários fatores, tais como: sobrecarga de trabalho, demanda excessiva de trabalho, um alto nível de responsabilidade, condições de trabalho desfavoráveis e um ambiente de trabalho ruim. Por outro lado, o desempenho no trabalho tem uma conotação moderadamente baixa, em média 24%, o que implica que, apesar dos esforços para atingir seus objetivos, os funcionários ainda são afetados pelo estresse do trabalho devido a suas habilidades profissionais favoráveis. Conclui-se que o estresse no trabalho tem um impacto negativo no desempenho profissional dos trabalhadores das agências sindicais de crédito da cidade de Juliaca.

PALAVRAS-CHAVE: sobrecarga de trabalho, exigências do trabalho, condições de trabalho, ambiente de trabalho e responsabilidade.

JOB STRESS AND JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN FINANCIAL INSTITUTIONS

ABSTRACT: The objective of the research is to establish the degree of incidence between work stress and work performance of workers in Savings and Credit Cooperatives in the city of Juliaca. This research is based on a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, basic and descriptive-correlational level. To obtain the results, the survey technique and its respective questionnaire were used; this instrument was applied to 70 employees of the Savings and Credit Cooperatives of Juliaca. Job stress affects more than 25% of the workers, that is, the workers of these financial institutions have job stress against their health, due to several factors such as: work overload, too much work demands, high level of responsibility, unfavorable working conditions, and low work environment. On the other hand, job performance has a moderately low connotation, on average 24%, which implies that, despite the effort to meet their objectives, workers, because of their work skills, are favorable, they are still affected by work stress. It is concluded that work stress has a negative impact on the work performance of the workers of the Savings and Credit Cooperative Agencies in the city of Juliaca.

KEYWORDS: Work overload, work demands, working conditions, work environment and responsibility.

1 | INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un problema socio-productivo que ha sido muy notorio en muchas organizaciones, la mayoría de los trabajadores viven con demasiado estrés producido por las actividades diarias y sobre todo por la carga laboral que se impone sobre ellos, El estrés laboral ha traído consigo otros padecimientos los cuales son: fatiga, dolor de espalda, fatiga visual, depresión, ansiedad, problemas gástricos, falta de concentración, etcétera; el cual dificulta el normal rendimiento de los mismos.

Se sabe que existe un estrés normal que ayuda a reaccionar de manera positiva en las actividades normales en un centro de trabajo, sin embargo, cuando llega a sobrepasar del límite ya no es saludable para el trabajador y comienza a disminuir el rendimiento de sus actividades, causando alteraciones tanto físicas como psicológicas que se convierte en negativo.

Ahora bien, las oficinas de personal de las organizaciones deben tomar muy en cuenta todos los factores que afectan al trabajador, esto debido a que la organización debe lograr los objetivos propuestos para tener un mejor resultado y alcanzar la mayor productividad para el beneficio económico de la empresa. Particularmente en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de las agencias en la ciudad de Juliaca, existen muchos trabajadores que sufren de algunas enfermedades producto del estrés laboral y ello rompe el delicado equilibrio cuerpomente del organismo de los trabajadores, no es extraño que un trabajador que comienza a manifestar signos de ansiedad en sus primeras etapas acabe desarrollando más tarde problemas cardiovasculares e incluso llegar al infarto.

Es por esto que se ha tomado en cuenta esta problemática para trabajar en ellos capacitándoles en estrategias para afrontar el estrés, como una situación inevitable por la que todos pasamos, pero el desafío consiste en hacer frente a la situación de la manera más saludable posible en beneficio personal con respecto a la salud mental de los trabajadores de la Institución financiera arriba mencionada.

La investigación busca responder a la interrogante general: ¿Cómo incide el estrés laboral en el rendimiento de los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en las agencias de la ciudad de Juliaca?

Se plantea el objetivo general de determinar la incidencia del estrés laboral en el rendimiento laboral de los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en las agencias de la ciudad de Juliaca.

Se realizó el presente trabajo de tesis, porque el estrés es un problema muy presente en la actualidad en los trabajadores de estas Cooperativas de Ahorro y Crédito, o de cualquier institución financiera el cual puede influir en el rendimiento laboral.

Este mal deteriora las relaciones humanas en una organización, que puede causar un bajo rendimiento laboral e insatisfacción de parte del trabajador; razón por el cual es necesario su tratamiento. El estrés se manifiesta como un mecanismo de defensa preparado por nuestro organismo para hacer frente a situaciones nuevas, con un nivel de exigencia alta; el problema surge cuando esta respuesta natural de nuestro cuerpo se activa por largo tiempo y en exceso provocando problemas de salud a corto y mediano.

El estrés laboral

Según Cano (2002, como se citó en Gamonet, 2016) indica que “hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre la demanda del ambiente, y los recursos que la persona necesita para hacerles frente” (p. 32). El estrés es una respuesta natural por parte

del ser humano, que de primera instancia nos ayuda a responder rápidamente y eficazmente esta situación.

Asimismo, Selye (como se citó en Blanco, 2003) nos precisa que el estrés es una respuesta de nuestro organismo frente a las situaciones nuevas que se nos impongan.

Por otro lado, sobre el estrés laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016):

Es una respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias, los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo se exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador y no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

En lo referente a estrés laboral, el propio Selye, precisa que, según la duración de resistencia del individuo, dependerán las fases del estrés. i) primera fase de alarma: fase de corta duración, se da ante las situaciones de la vida, es una reacción natural del organismo frente a lo que considera una agresión externa, ii) segunda fase de resistencia: se produce cuando la situación de estrés se prolonga en el tiempo, la duración de esta fase es variable de acuerdo a la reacción de nuestro organismo, iii) tercera fase de agotamiento: fase en la cual nuestro organismo ya no puede resistir más a las situaciones de estrés y puede ocasionar consecuencias para la salud.

Además, Selye plantea que existen dos tipos de estrés laboral: i) estrés, que se trata del estrés positivo, nuestro organismo lo produce como respuesta eficaz al estrés, para hacer frente a situaciones nuevas que requieren un nivel de atención alta; ii) distrés, que viene a ser el estrés negativo, cuando nuestro organismo reacciona de manera inadecuada al estrés, ante situaciones prolongadas y repetitivas en el tiempo.

En otro momento Robbins (2004), nos señala que el grado de estrés que se produce en el empleado se clasifica en cuatro categorías: Empleos activos, donde los sujetos trabajan a mucha presión para el rendimiento y para la solución de problemas; Empleos de poca tensión, en las que son pocas las personas que trabajan y tienen mayor participación en la toma de decisiones; Empleo pasivos, en el que se dispone de poca demanda de habilidades y procesos mentales y con poco espacio para la toma de decisiones y Empleos de gran tensión, aquí los empleos tienen horarios de trabajo largos, procedimientos estrictos y muy poco tiempo libre, implica mucha presión para el rendimiento y poco margen para la toma de decisiones.

El rendimiento laboral

El rendimiento implica la productividad y competitividad del personal en su puesto de trabajo, para lo cual, las organizaciones realizan los procesos de selección y buscan

resultados a través de técnicas de mejora continua.

Por su parte, Chiavenato (2008) sostiene que el rendimiento laboral: “Es un conjunto de conductas del trabajador en cuanto a sus funciones; conocido como desempeño laboral” (p.15).

El rendimiento laboral puede certificar el triunfo o la ruina de una empresa en cualquier campo, ya que unos empleados alegres son trabajadores productivos y motivados. Y de acuerdo al autor Mondy (2010) depende de la integración, motivación, responsabilidad, actitud, el liderazgo y el orden. Estas simples actitudes cambian el total rendimiento de los trabajadores, dándoles el sentido de pertenencia de la empresa u organización.

Existen factores que influyen en el rendimiento laboral, a este respecto, Bota (1998) menciona que “existen existe 7 factores que indiscutiblemente influyen en el rendimiento laboral, que son la motivación, el centro de trabajo, el establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo, participación del empleado, formación – desarrollo profesional y liderazgo empresarial” (p.120).

La motivación, es un elemento indispensable y de gran importancia en la vida como en la familiar, en la educación, en el aspecto laboral convirtiéndose un elemento primordial. Castellanos (2014) sostiene que la motivación es parte de la empresa, del trabajador y de la economía, además el dinero es un factor que permite que los trabajadores se motiven y por lo tanto, hay que tener en cuenta también que muchos trabajadores trabajan en función a los objetivos. De manera que, la motivación ayuda a las personas a seguir sus planes con decisión, hacia metas previamente planteadas, siendo un incentivo para las conductas futuras. La importancia que pueda sentir un empleado en su centro de trabajo es primordial para desempeñar correctamente sus funciones teniendo los conocimientos, habilidades y la experiencia suficiente para garantizar su permanencia.

El establecimiento de objetivos, de acuerdo a Gandara (1998) es una técnica muy recomendable para motivar a los empleados, debido a que se fundan objetivos que se deben desarrollar en un lapso de tiempo, tras esta técnica se provee que el empleado se sentirá orgulloso de haber cumplido estos objetivos y retos. Para lo cual, se debe pensar que, al poder fijar los objetivos dentro de una organización, los empleados se sentirán motivados para poder cumplir de una forma correcta el objetivo planteado.

El reconocimiento del trabajo de acuerdo a Godoy (2010), es una de las técnicas que más relevancia tiene, los empleados suelen fijarse a menudo que cuando hacen un trabajo bien y el jefe no lo reconoce, por lo que se desmotiva hasta el mejor trabajador; sin embargo, es importante que el jefe inmediato o gerente, pueda reconocer el trabajo que realiza cada persona, ya que de esta manera se sentirá motivado sobre las tareas realizadas dentro de la empresa.

Chiavenato (2008) manifiesta que cuando el empleado participa en la planificación y el control de sus tareas puede sentirse con más confianza y por lo tanto se sentirá que forma parte de la empresa; de manera que, permitirá alcanzar objetivos organizacionales

para el desarrollo productivo y activo con los demás miembros de la organización. Todos los empleados se sienten motivados con su desarrollo personal y profesional, porque les ayuda en su rendimiento el cual es importante para disminuir riesgos laborales.

Otro factor que es influyente es el liderazgo empresarial, el cual es un proceso de influir, guiar o mandar a los trabajadores de una organización hacia el éxito, cumpliendo las metas y objetivos de la empresa. Un buen desempeño por parte de los directivos resulta de un conjunto de entornos, destrezas, cualidades, y conductas. Además, Rodríguez (2002) destaca que dentro del rendimiento laboral, el liderazgo es un elemento significativo porque ayuda a guiar a los empleados de la empresa a seguir sus metas y objetivos que ayudaran al bienestar de la organización, el liderazgo al considerarse empresarial se dirige a la productividad, tendiendo como objetivo mejorar la eficiencia en las áreas laborales, favoreciendo la responsabilidad, donde cada uno de los integrantes tiene la oportunidad de superación.

Hay que destacar que la comunicación entre empleados y directivos sirve para tener mejor informado a los trabajadores sobre los requerimientos y actualizaciones constantes de la empresa, también para estar pendientes de las necesidades, para satisfacerlas en la medida en que se pueda.

Aunque algunos autores señalan diferencias conceptuales entre rendimiento laboral y desempeño laboral; en este trabajo, se considera que ambos término son utilizados indistintamente; de esta manera el desempeño laboral o rendimiento laboral, es la manera en que los empleados realizan su trabajo, siendo evaluados durante las revisiones de su rendimiento, mediante el cual un jefe tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para examinar a cada empleado de forma individual.

El rendimiento laboral es la manera de proceder de una persona dentro del ámbito empresarial, siendo de ayuda para poder obtener los objetivos de la organización, favoreciendo en la calidad de productos o servicios que ofrecen a los clientes.

Aunque existen ventajas y desventajas del rendimiento laboral; a este respecto, Chiavenato (2008) determina que existen ciertas ventajas y desventajas del rendimiento organizacional: i) mejora el ambiente empresarial, promoviendo confianza y credibilidad del personal, eliminando prejuicios arbitrarios, ii) incita al personal a conservar una apariencia de progreso permanente, iii) abastece la retroalimentación necesaria al empleado para conocer su desempeño, iv) observa las necesidades de capacitación, en caso de haber un escaso desempeño, se confiere a los empleados capacitaciones en lo que requieran ser fortalecidos. El mismo autor agrega que existen desventajas: i) se expone un criterio subjetivo del jefe, desprestigiando al sistema y generándose desventajas por los errores del evaluador, ii) para la evaluación objetiva y equitativa es necesario la capacitación de los evaluadores como criterio o norma de producción, los cuales son obviados en ocasiones, iii) las evaluaciones en el personal en ocasiones genera cierta ansiedad, por el desarrollo de funciones con desinterés, por los resultados y las metas, temor del trabajador al ser analizado en cuanto a

su desempeño, reflexionando que puede ser expulsado por un rendimiento deficiente en sus tareas, por lo que en las fases evaluativas se esfuerzan más por su trabajo, por lo tanto, se debe dar a conocer al trabajador los objetivos y resultados que se pretende obtener con la evaluación del desempeño, y iv) se basa en los salarios y mejoras salariales por los logros o esfuerzos del empleado.

2 | METODOLOGÍA

La presente investigación se basa en el enfoque de investigación cuantitativa, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional y de tipo básica. Se dice de nivel descriptivo porque se ha identificado las características de las situaciones del estrés y su efecto en el rendimiento laboral de en trabajadores de instituciones de agencias cooperativas de ahorro y crédito, por otro lado, es relacional porque al mismo tiempo se conoce el grado de asociación que tienen ambas variables de estudio.

Para lograr el objetivo de la investigación, se ha considerado a los trabajadores de las agencias de cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Juliaca, por ser una ciudad que concentra la mayor cantidad de actividades económicas en los diferentes rubros comerciales e industriales, así como por la existencia en mayor número de agencias de cooperativa de ahorro y crédito en la región Puno del Perú, en este contexto la población representa 120 trabajadores, para ello se ha seleccionado una muestra de 70 trabajadores, muchos de ellos eventuales.

La técnica utilizada ha sido la encuesta, mediante el cual se ha obtenido y elaborado la matriz de datos de manera rápida y eficaz, consecuentemente se ha utilizado el cuestionario como instrumento de acopio de datos para ambas variables. Se ha formulado preguntas del cuestionario de la variable estrés laboral, en cinco dimensiones (formular las preguntas del cuestionario se ha dividido en cinco dimensiones (sobrecarga laboral, exigencia laboral, nivel de responsabilidad, condiciones de trabajo y clima laboral), y las preguntas para la variable desempeño laboral se ha dividido en dos dimensiones (competencia laboral y motivación laboral). Para aplicar el cuestionario se ha solicitado el permiso respectivo al responsable de recursos humanos de las cuatro agencias de cooperativas de ahorro y crédito de las agencias de la ciudad de Juliaca.

3 | RESULTADOS

Análisis descriptivo

De acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de las agencias de cooperativas de ahorro y crédito, el estrés laboral en un grupo de trabajadores se tiene una connotación de nivel baja que refleja un 41.4% y más aún otro grupo tienen estrés muy baja (25.7%), este resultado implica que no afecta directamente el rendimiento laboral; pero, sin embargo, otro

grupo de trabajadores son afectados por el estrés con un nivel alto (24.3%) y un mínimo grupo tienen un estrés muy alto (8.6%). Los trabajadores de estas instituciones al tener estrés alto y estrés muy alto están siendo afectados enormemente su salud por muchos factores, que a la vista brotan como: la sobre carga laboral, demasiada exigencia laboral, existe alto nivel de responsabilidad, las condiciones de trabajo son poco favorables y baja clima laboral, en promedio representa más del 50%.

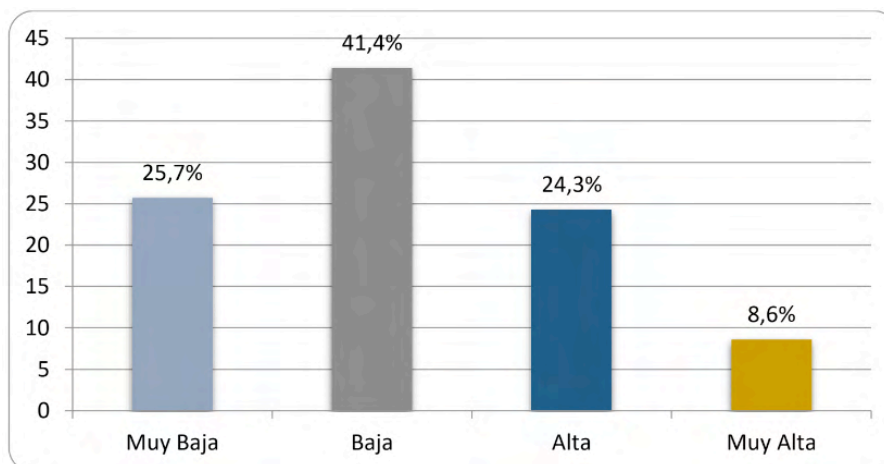


Figura 1 - Distribución de frecuencias del estrés laboral de los trabajadores de las agencias de cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Juliaca.

Fuente: Base de datos de la encuesta realizada a los trabajadores.

Por otro lado, los resultados de la encuesta sobre el rendimiento laboral de los mismos trabajadores, oscilan entre un rendimiento alto (42.9%) y rendimiento bajo (24.3%), lo que significa que los trabajadores se esfuerzan para mejorar su competencia laboral respecto a su conocimiento y experiencia laboral; así como se sienten motivados por haber recibido una capacitación adecuada, reconocimientos por haber alcanzado los objetivos y metas trazadas inherentes a los intereses de la institución.

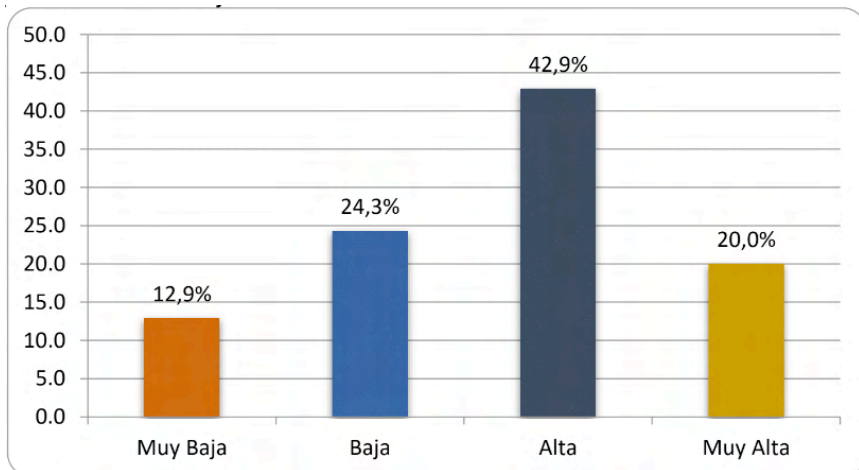


Figura 2 - Distribución de frecuencias del rendimiento laboral de los trabajadores de las agencias de cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Juliaca.

Fuente: Base de datos de la encuesta realizada a los trabajadores

Análisis inferencial

Para validar la hipótesis del investigador, se ha optado por realizar la prueba de hipótesis, considerando la secuencia lógica para tomar una decisión definitiva, de la siguiente manera:

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula (Ho): El estrés no influye en el rendimiento de los trabajadores de las Agencias de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca.

Hipótesis alterna (Ha): El estrés influye significativamente en el rendimiento de los trabajadores de las Agencias de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca.

b. Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

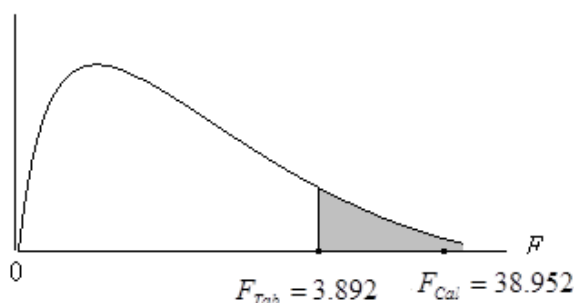
c. Estadístico de prueba

$F = \frac{CMR}{CME}$ Que se distribuye según con 1 grado de libertad en el numerador y n-2 grados de libertad en el denominador.

d. Región Crítica

Para $\alpha = 0.05$, en la tabla F se encuentra el valor crítico de la prueba:

$$F_{0,9,1,6} = 3.892$$



e. Cálculos

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	2195,205	1	2195,205	38,952	,000 ^b
	Residuo	3832,281	68	56,357		
	Total	6027,486	69			

a. Variable dependiente: rendimiento laboral

b. Predictores: (Constante), Estrés laboral

Tabla 1 - Análisis de Varianza para los datos del estrés en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Cooperativa Credicoop Arequipa en las agencias de la ciudad de Juliaca.

El Anova nos muestra una p-valor (sig.) de 0.000, resultado que indica que para nuestra investigación el modelo de regresión lineal simple elegido para los trabajadores de las agencias de cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca, es válido con un nivel de significancia al 5%. De margen de error y un 95% de confiabilidad.

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Error estándar	Beta			
1	(Constante)	70,249	7,069		9,937	,000
	Estrés laboral	-,719	,115	-,603	-6,241	,000

a. Variable dependiente: Rendimiento laboral

Tabla 2: Modelo estadístico de la variable rendimiento laboral de los trabajadores de las Agencias de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca.

Donde:

La variable dependiente es: Rendimiento Laboral

La variable independiente es: Estrés

Los resultados obtenidos son:

$$\beta_0 = \text{Constante} = 70.249$$

$$\beta_1 = \text{Estrés laboral} = -0.719$$

Por lo tanto, el modelo de regresión lineal simple es el siguiente:

$$\hat{Y} = 70.249 - 0.719X_1 + \varepsilon_i$$

Respecto a la prueba t de Student se ha obtenido los siguientes resultados:

$$\text{Constante} = 9.937$$

$$\text{Estrés laboral} = -6.241$$

El resultado obtenido mediante la prueba t de Student nos indica que los coeficientes calculados para la constante y estrés laboral son estadísticamente diferentes de cero, lo que significa que el modelo es utilizable para el grupo de trabajadores de estas agencias de cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca.

En cuanto a la hipótesis alterna, el análisis de regresión lineal simple nos permite señalar que existe influencia lineal significativa del estrés laboral (X) en el rendimiento laboral (Y) en los trabajadores de las agencias de cooperativas de la ciudad de Juliaca. De acuerdo al resultado obtenido encontramos un p-valor de 0.000, lo cual determina que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0.05, esto significa que $P = 0.000$ entonces $P = 0.000 < 0.05$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,603a	,364	,355	7,507

a. Predictores: (Constante), Estrés laboral.

Tabla 3 - Modelo estadístico de la variable estrés laboral de los trabajadores de las Agencias de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca.

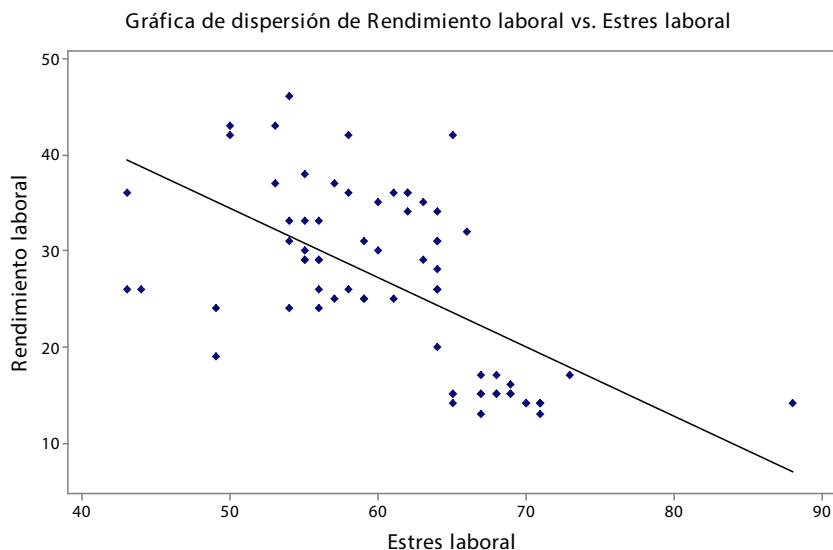


Figura 3. Diagrama de dispersión de rendimiento laboral y estrés laboral.

FUENTE: Elaboración propia.

Cabe indicar que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, puesto que se ha obtenido un R^2 (R cuadrado) de 0.364. Así mismo R^2 nos permite realizar una explicación y predicción de las variables involucradas en nuestra investigación. Por consiguiente, R^2 nos indica que la variable independiente (estrés laboral) explica el comportamiento de la variable dependiente (rendimiento laboral) en un 36.4%, para los trabajadores de las agencias de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca.

f. Decisión

A un nivel de significación del 5% $F_{Cal} = 38.952$ cae en la región de rechazo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que el estrés influye significativamente y linealmente de manera negativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de las Agencias de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca.

4 | DISCUSION DE RESULTADOS

El objetivo de esta investigación fue investigar la relación del estrés laboral con desempeño laboral, basada en el comportamiento de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP Arequipa. Los resultados indican que existe una relación negativa entre el estrés y el desempeño laboral, la que es corroborada por Hojat (2013), la experiencia de estrés, como demanda del medio, es muy frecuente y supone una respuesta adaptativa que contribuye al desempeño eficaz en muchas esferas de la vida que conducen al trabajador a

actitudes y conductas negativas que le producen insatisfacción laboral, tensión, propensión al abandono, o un desempeño bajo en la actividad laboral.

Según Zúñiga (2019), el estrés tiene una relación directa con el desempeño laboral, y otras variables más; según las diversas investigaciones realizadas y bases teóricas estudiadas sobre el tema. El estrés laboral es un problema cada vez más frecuente, sin embargo, a pesar de que existen programas para tratarlo y prevenirlo, no ha disminuido, según las estadísticas.

Para Capurro (2018), el estrés es la respuesta física y emocional estimulada en el ser humano por una situación física, psicológica o social que produce inseguridad y la no adaptación a los cambios, es decir se libera un estímulo que se denomina estresor de tal magnitud que produce tensión, de esta manera se prepara el cuerpo y la mente para enfrentar los hechos; siendo dañino para el ser humano y puede alterar el organismo, lo que conllevaría a la enfermedad física y mental e incluso llevar a la muerte

Según Weisenger (2015) precisa que el trabajo a presión es una situación en la que el trabajador percibe que su desempeño dependerá de algo muy importante en el proceso de cumplimiento de las tareas asignadas. La presión en el centro de trabajo implica sentimientos de ansiedad y a veces temor a equivocarse muchas cosas. Es habitual creer y sentir presión durante una presentación ante un cliente o en una entrevista de trabajo, esto afecta a los estímulos internos del ser humano. El resultado obtenido en el presente trabajo de investigación corrobora con respecto a la variable independiente (estrés laboral) y la variable dependiente (rendimiento laboral), se demuestra que el estrés laboral influye de manera negativa en el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP Arequipa.

5 | CONCLUSIÓN

La cifra del estrés (25%) afecta moderadamente el rendimiento laboral de los trabajadores que llega al 24%, además, se conoce que $F_{Cal} = 38.952$ es mayor a la $F_{0.95,1,68} = 3.892$ a un nivel de significación del 5%, en tal sentido, se acepta la hipótesis alternativa y se concluye que el estrés influye significativamente, pero de manera negativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de las Agencias de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca.

REFERENCIAS

Bedoya, J. (2012). **Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa de la empresa pública Correos del Ecuador**. [Tesis de pregrado, Facultad de Ciencias Psicológicas, Universidad Central de Ecuador, Ecuador – Quito]. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1848>

Bota, V.H. (1998). **Rendimiento laboral y los factores que influyen para que el trabajador alcance altos índices de productividad**.

Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. **Revista Ciencia y Cultura**. 1(12), 71-78. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf>.

Cano, A. (2012). **Estrés: cómo aprender a superarlo** (1ª. ed.). Barcelona, España: Océano Ambar. Recuperado de <https://latam.casadellibro.com/libro-estres/9788475567952/2036977>.

Capurro, M. A. (2018). **Impacto de la comunicación interna en el estrés laboral en el departamento de aprobación de créditos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo S.A. en el 2018**. [Tesis de licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/14016>.

Castellanos, L. (2014). **Administración de recursos humanos**. Recuperado de <http://luiscastellanos.wordpress.com>.

Cervantes & Contreras, (1999). **Estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia del Hospital Loayza** [Tesis de pregrado, Facultad de Enfermería. UNMSM]. Recuperado de <http://www.com.pe/inves/salud.eco/enfermeria.unms0003.thm>.

Chiavenato, I. (2008). **Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones** (8.ª ed.). México: Mc-Graw Hill.

Gamonet, J. S. (2016). **Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior de Educación Público Sagrado Corazón de Jesús - Chiclayo 2016** [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú].

Gandara, L. (1998). **Reclutamiento y selección de personal** (1.ª ed.) México: Pearson Educación.

Godoy. (2010). **Técnicas de selección de personal** [archivo PDF]. Recuperado de <https://www.recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Hojat, D. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 84(2013), 706-710, ISSN 1877-0428. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813017059>

Mondy, R. W. (2010). **Administración de recursos humanos**. (11.ª ed.). México: Pearson Educación.

Organización Internacional del Trabajo (2016). **Estrés en el trabajo: un reto colectivo** (1.ª ed.) [archivo PDF], Ginebra, Suiza. Recuperado de http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm

Rodríguez, J. (2002). **Administración moderna de personal** (6.ª ed.). México: Thomson.

Robbins, S. P. (2004). **Comportamiento organizacional**. (10.ª ed.). México: Pearson Educación.

Típula, M. (2001). **Estrés en enfermeras y su relación con la satisfacción del paciente respecto a la atención recibida en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, 2001** [Tesis de pregrado, Facultad de Enfermería, UNA, Puno].

Weisinger, H., & Pawliw-Fry, J. P. (2015). **How to perform under pressure: *The science of doing your best when it matters most.*** Hachette UK.

Zuñiga, E. C. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. **Gestión en el tercer milenio**, 22(44), 115–120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>.

SOBRE OS ORGANIZADORES

DR. JOAQUIM DOS SANTOS - Pós-doutorando em História pelo Programa de Pós-Graduação em História Social da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). Bolsista de Pós-doutorado Júnior do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Doutor em História Social pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em História pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Graduado em História pela Universidade Regional do Cariri (URCA). Atualmente é professor adjunto da Universidade Regional do Cariri (URCA), lotado no Departamento de História da IES. Professor do Mestrado Profissional em Ensino de História (ProfHistória/URCA). É líder do Núcleo de História Oral, Tradições e Diversidades – NHISTAL (URCA/CNPq). É pesquisador dos grupos “Imagens da Morte: a Morte e o Morrer no Mundo Ibero-americano” (UNIRIO/CNPq) e NECAGE: Núcleo de Estudos Comparados em Corporeidade, Alteridade, Ancestralidade, Gênero e Gerações, sendo este vinculado à Universidade Federal do Cariri (UFCA/CNPq). Desenvolve estudos com ênfase em memória e história da morte; museu, ensino de história e educação patrimonial; formação de professores; religiosidade, gênero e sexualidade.

DR. JOSÉ ITALO BEZERRA VIANA - Professor de História no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE). Professor na Secretaria Estadual de Educação do Ceará (SEDUC/CE). Doutor em História Social pelo Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Ceará- UFC, defendendo tese sobre as relações entre turismo e patrimônio cultural na configuração de discursos sobre o tempo. Mestre em História Social pelo Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Ceará (UFC), com pesquisa sobre atuação intelectual nas representações sobre identidades culturais. Graduado em História pela Universidade Regional do Cariri (URCA). Membro do Grupo de Estudo e Pesquisa em Patrimônio e Memória-GEPPM/UFC/CNPq, vice-líder e Pesquisador do Grupo de Estudos e Pesquisa História, Gênero e América Latina - GEHGAL/UVA/CNPq. Desenvolve e orienta estudos nas áreas de história, memória e patrimônio; ensino de história; relações raça e gênero, discussões curriculares e epistemologias decoloniais.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abuso sexual 6, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94
Alessandra Sanguinetti 5, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82
Ambiente de trabalho 96
Autoatenção 5, 29, 30, 31, 32, 34, 36, 37

C

Ciclo junino 41, 42, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 55, 57
Condições de trabalho 96
Conservação 58, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 85
Corpo 4, 5, 25, 26, 33, 34, 35, 46, 47, 48, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 93
Criança 35, 50, 72, 79, 80, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93
Cultura 2, 4, 17, 22, 23, 27, 31, 33, 34, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 48, 52, 56, 57, 60, 61, 62, 64, 98, 108

E

Ensino superior 1, 2, 8, 9, 10, 11, 13, 15
Exigências do trabalho 96

F

Fotografia 70, 71, 73, 74, 75, 76, 78, 80, 82

H

Hegemonia burguesa 1

I

Identidade 1, 2, 14, 18, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 38, 39, 40, 44, 46, 47, 54, 55, 57, 58, 59, 67, 68, 77
Infância 4, 5, 70, 72, 73, 74, 76, 77, 79, 80, 82, 89, 91, 92, 93, 94

L

Lady Clementina Hawarden 70, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 82, 83

M

Mato Grosso 5, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36
Memória 2, 4, 6, 16, 17, 20, 22, 23, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 48, 54, 56, 58, 60, 64, 65, 66, 69, 78, 84, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 110

Modernidade líquida 16, 17, 19, 20, 25, 26, 27

Música 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 41, 48, 51, 55

N

Nova função 5, 58

Novo uso 5, 58

O

Ordem social competitiva 1, 13

P

Padrão compósito 1

Patrimônio 5, 40, 41, 44, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 110

Política oligárquica 1, 8, 13

Práticas 4, 5, 17, 18, 19, 23, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 39, 41, 46, 47, 54

Q

Quadrilha junina meu sertão 46, 51, 52, 54

Quadrilhas juninas 4, 5, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 53, 54, 56

Quilombo de Laranjal 29

R

Responsabilidade 96

Roni Horn 70, 77, 78, 79, 80, 82

S

Saberes 4, 5, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37

Sobrecarga de trabalho 96

T

Tradição 5, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 34, 35, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 56

Turismo 4, 38, 42, 44, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 110

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Memória, cultura e sociedade 2



 **Atena**
Editora

Ano 2021

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

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

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Memória, cultura e sociedade 2



 **Atena**
Editora

Ano 2021