



TRABALHO E BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES

Elenise Coelho, Acadêmica de Psicologia, IMED, Bolsista PIC/IMED elenise.ac@gmail.com

Michael Vieira do Amarante, Mestrando em Administração, IMED, michaelamarante@yahoo.com.br

Lucas Frainer Domingues, Universidade de Passo Fundo, lfdomingues@icloud.com

Orientador: Professor Ph.D. Carlos Costa, Administração IMED, carlos.costa1@gmail.com

Introdução

O bem-estar no trabalho vem ganhando destaque em estudos que enfatizam a produtividade e desempenho das organizações, devido a sua relação intrínseca com estes fatores. Ademais, o conceito abrange aspectos antes negligenciados, especialmente em relação à importância do colaborador em sua constituição humana e não apenas profissional. Assim, este estudo objetivou investigar os aspectos do ambiente laboral que influenciam e promovem o bem-estar dos trabalhadores e suas implicações para o contexto organizacional.

Metodologia

Este estudo baseia-se na revisão da literatura existente sobre a temática, em um contexto onde bem-estar abrange tanto relações do indivíduo com questões pessoais quanto com agentes externos.

Fundamentação Teórica

Dentre os principais indicadores de bem-estar no trabalho, estão as condições confortáveis e seguras de trabalho; o bem-estar psicológico (HOFFMEISTER et al., 2015); o desenvolvimento e aprimoramento de habilidades; políticas eficientes de gestão de pessoas, recompensas justas e autonomia (SILVA; FERREIRA, 2013).



Para as organizações, a promoção do bem-estar oferece os seguintes resultados: (i) maior comprometimento, (ii) redução dos índices de absenteísmo e rotatividade, (iii) maiores índices de produtividade e lucro, (iv) redução de gastos com a saúde dos trabalhadores, (v) melhora na qualidade dos produtos e serviços e (vi) alcance das metas e resultados com maior exatidão (SIMONE, 2014).

Considerações Finais

O capital humano nas organizações constitui um componente fundamental para o sucesso. Os investimentos na valorização dos trabalhadores e condições de trabalho adequadas contribuem para o aumento do bem-estar no trabalho. Este, por sua vez, tem repercussão positiva na organização, sendo revertido em benefícios econômicos, produtividade e desempenho, e boa colocação no mercado competitivo.

Referências

- HOFFMEISTER, K.; GIBBONS, A.; SCHWATKA, N.; ROSECRANCE, J. Ergonomics climate assessment: a measure of operational performance and employee well-being. *Applied Ergonomics*, v. 50, 2015.
- SIMONE, S. de. Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, v. 5, n. 12, 2014.
- SILVA, C. A. da; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 29, n. 3, 2013.