

doi:10.12662/2359-618xregea.v12i2.p5-6.2023

EDITORIAL: GESTÃO – O OLHAR PERANTE O BEM-ESTAR DAS PESSOAS (2023-2)

Tendo em vista os avanços tecnológicos e as constantes transformações nas quais as organizações estão inseridas, torna-se necessário que as corporações invistam na área de Gestão de Pessoas para se manterem competitivas e sobreviverem ao mercado.

Assim, o interesse pela temática “bem-estar no trabalho” tem crescido atualmente, porque as pessoas passam a maior parte do tempo de suas vidas no ambiente de trabalho (HIRSCHLE; GONDIM, 2020). O assunto traz reflexos em vários aspectos pessoais do colaborador bem como no desempenho, na produtividade e nos resultados da organização, o que é relevante como estudos nessa área (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

“Bem-estar no trabalho” é uma condição de saúde mental que vai além de não estar doente, envolve se sentir inteiro, fortalecido, autorrealizado, feliz e satisfeito com a vida (HOWELL *et al.*, 2016). Assim, torna-se necessário que as organizações desenvolvam ações a fim de promover, motivar e engajar o colaborador, garantindo a saúde e a segurança, mantendo o interesse pelo trabalho de forma a contribuir para o aumento da produtividade e o crescimento da organização (NOGUEIRA; OLIVEIRA, 2022).

A busca pelos modelos de Gestão de Pessoas deixa evidente para as organizações a importância de acompanhar o processo evolutivo na obtenção do sucesso, tal como o aumento na produtividade, a eficiência e a eficácia no trabalho (KANUNGO *et al.*, 2023).

Gestão de Pessoas tem o intuito de promover um modelo nos meios organizacionais em que as pessoas não são apenas um meio para gerar lucros, como no passado (FISCHER, 2002), isto é, as pessoas devem ser consideradas como a principal fonte de valor e não como um recurso a ser explorado no processo produtivo que pode, facilmente, ser substituído (LACOMBE; TONELLI, 2021).

Portanto, independentemente de suas raízes, as pessoas possuem necessidades cuja satisfação, ou não, é determinante para a sua realização, o que interfere diretamente em seu desempenho profissional; por conseguinte, a Gestão de Pessoas deixou de se concentrar, exclusivamente, na tarefa para atuar no comportamento e nas competências e agir também no “bem-estar no trabalho” de seus colaboradores (KANUNGO *et al.*, 2023).

Convido-os para uma agradável leitura e pesquisa a partir desta edição!

Fábio Ytoshi Shibao¹

Editor Convidado – Edição 2023|2 - Revista Gestão em Análise – ReGeA

Arnaldo Fernandes Matos Coelho, Laodicéia Amorim Weersma

Editores da Revista Gestão em Análise – ReGeA

REFERÊNCIAS

- HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721-2736, 2020.
- HOWELL, K. H. *et al.* Seven reasons to invest in well-being. **Psychology of Violence**, v. 6, n. 1, p. 8-14, 2016.
- KANUNGO, D. *et al.* Evolution Towards Greater Digitalization in HR Procedures. **Journal of Pharmaceutical Negative Results**, v. 14, n. 3, p. 1597-1602, 2023.
- LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O Discurso e a Prática: o que nos dizem os Especialistas e o que nos mostram as Práticas das Empresas sobre os Modelos de Gestão de Recursos Humanos. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, p. 157-174, 2021.
- NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. D. F. Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 42, e238418, p. 1-16, 2022.
- SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Bem-estar no trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

¹ Professor Pesquisador do Programa de Mestrado em Ciências Ambientais da Universidade Guarulhos (UNG). Doutor em Administração de Empresas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.

EDITORIAL: MANAGEMENT – LOOKING THROUGH PEOPLE’S WELL-BEING (2023-2)

Given the technological advances and the constant transformations in which organizations are inserted, it becomes necessary for corporations to invest in the area of People Management in order to remain competitive and survive in the market.

Thus, the interest in the theme of “well-being at work” has been growing nowadays because people spend most of the time of their lives in the work environment (HIRSCHLE; GONDIM, 2020). The subject brings reflections on several personal aspects of the employee as well as the performance, productivity, and results of the organization, which is relevant to studies in this area (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014).

“Well-being at work” is a mental health condition that goes beyond not being sick. It involves feeling whole, empowered, self-actualized, happy, and satisfied with life (HOWELL et al., 2016). Thus, it becomes necessary that organizations develop actions to promote, motivate and engage the employee, ensuring health and safety and maintaining interest in work in order to contribute to increased productivity and growth of the organization (NOGUEIRA; OLIVEIRA, 2022).

The search for models of People Management makes evident to organizations the importance of following the evolutionary process in obtaining success, such as the increase in productivity, efficiency, and effectiveness at work (KANUNGO et al., 2023).

People Management aims to promote a model in the organizational means in which people are not only a means to generate profits, as in the past (FISCHER, 2002), that is, people should be considered as the main source of value and not as a resource to be exploited in the production process that can easily be replaced (LACOMBE; TONELLI, 2021).

Therefore, regardless of their roots, people have needs whose satisfaction, or not, is crucial for their fulfillment, which directly interferes with their professional performance; therefore, People Management no longer focuses exclusively on the task to act on behavior and skills and also act on the “well-being at work” of its employees (KANUNGO et al., 2023).

I invite you for a pleasant reading and research starting with this issue!

Fábio Ytoshi Shibao (1)

Guest Editor - Issue 2023|2 - Gestão em Análise - ReGeA Journal

Arnaldo Fernandes Matos Coelho, Laodicéia Amorim Weersma

Editors of the Journal Gestão em Análise – ReGeA

REFERENCES

- HIRSCHLE, A. L. T.; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721-2736, 2020.
- HOWELL, K. H. *et al.* Seven reasons to invest in well-being. **Psychology of Violence**, v. 6, n. 1, p. 8-14, 2016.
- KANUNGO, D. *et al.* Evolution Towards Greater Digitalization in HR Procedures. **Journal of Pharmaceutical Negative Results**, v. 14, n. 3, p. 1597-1602, 2023.
- LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O Discurso e a Prática: o que nos dizem os Especialistas e o que nos mostram as Práticas das Empresas sobre os Modelos de Gestão de Recursos Humanos. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, p. 157-174, 2021.
- NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. D. F. Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 42, e238418, p. 1-16, 2022.
- SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Bem-estar no trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

1 Research Professor in the Master’s Program in Environmental Sciences at the University of Guarulhos (UNG). Ph.D. in Business Administration from Universidade Presbiteriana Mackenzie.