

Criação de uma ferramenta para uso da empresa no processo de desenvolvimento da resiliência emocional de seus colaboradores.

NOVOTEC

Autor(a): Luana Campos, Poliane Bianca, Thaiane Kely

Orientador(a): Prof. Juliana Monteferrante

Palavras- Chave: Desenvolvimento – Emocional – Socioemocional



INTRODUÇÃO

A resiliência no ambiente de trabalho é importante para que o profissional continue produtivo mesmo em dias complicados, como por exemplo, lidar com uma situação de muito estresse como a perda de um cliente.

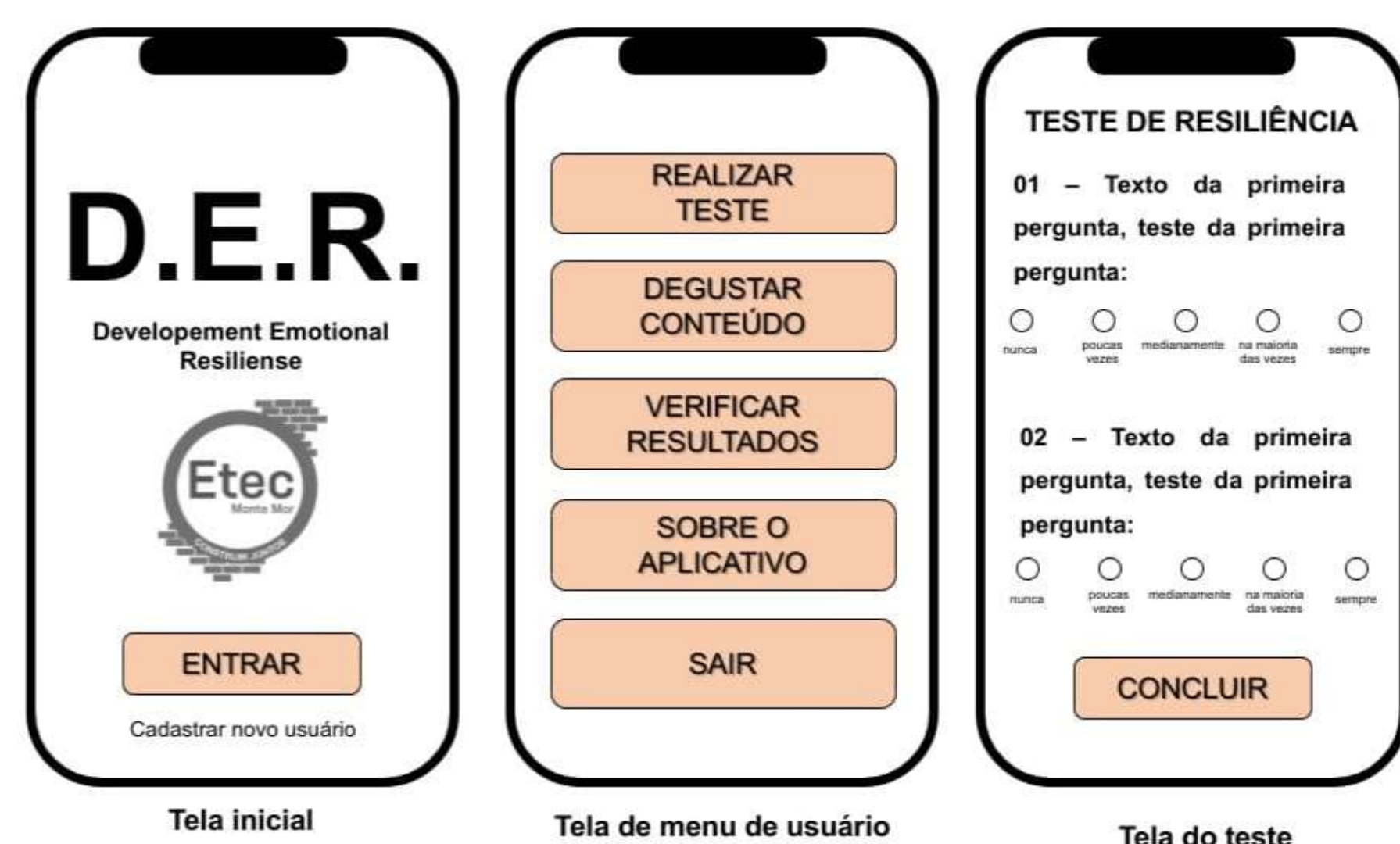
O desenvolvimento desta competência é de grande importância para as empresas, pois possibilita que os colaboradores tornem-se resistentes e produtivos apesar das pressões sofridas no ambiente de trabalho em função de suas atribuições, obtendo-se então profissionais com bons resultados.

METODOLOGIA

- 1º Etapa: Realização de pesquisas bibliográficas sobre Resiliência Emocional;
- 2º Etapa: Pesquisas sobre benefícios da resiliência; como desenvolver; o mercado de trabalho atual;
- 3º Etapa: Pesquisa de campo com os RH de diversos segmentos de empresa na cidade de Monte Mor;
- 4º Etapa: Levantamento de testes e avaliações que as empresas podem aplicar em processos de contratação para o preparo do colaborador, e em avaliações de desempenho;
- 5º Etapa: Adaptação das técnicas para serem utilizadas em uma ferramenta tecnológica
- 6º Etapa: Proposta de aplicativo com passos para navegação e realização de atividades com foco no desenvolvimento emocional do colaborador.

DESENVOLVIMENTO

TELAS ILUSTRATIVAS



Por meio de análises com líderes e gestores, constata-se que falta do desenvolvimento da resiliência emocional, é a capacidade dos indivíduos de lidar com problemas, se adaptar às mudanças, superar obstáculos ou resistir às pressões de situações adversas. "

Portanto, em pesquisa realizada por Fernanda Fuhrmeister, autora de "Habilidades Sociais Emocionais: Vantagens Competitivas dos Profissionais", e demais pesquisadores da área, a avaliação das habilidades socioemocionais torna-se essencial durante o processo de recrutamento e seleção., Porque:

(...) Os profissionais que possuem essas competências tendem a ser altamente resilientes, além de possuírem controle sobre suas emoções em momentos de grande pressão ou mesmo estresse (Fuhmeister, 2018).

Deste modo, o desenvolvimento dessa capacidade é muito importante para a empresa, pois permite que os funcionários se tornem resistentes e produtivos quando sob pressão devido à atribuição no ambiente de trabalho, de forma a obter profissionais com bom desempenho e trazê-los para o ambiente pessoal e benefício aos colaboradores,

como forte adaptabilidade, motivação, aprendizado com a experiência de vida e sólida autoestima. Por exemplo, isso é importante para garantir relacionamentos saudáveis e amor próprio.

Embora seja importante, quando a empresa propõe atividades para promover esse desenvolvimento de habilidades, aos funcionários como vão resistir, portanto o objetivo do projeto é propor uma ferramenta que auxilie e incentive a prática das pessoas em buscar a resiliência emocional, alcançando assim, o sucesso profissional e pessoal.

Um estudo provou que profissionais bem sucedidos e de grandes conquistas, são resilientes, portanto tornam-se adaptáveis às mudanças, encontram soluções para os problemas e têm projeto de vida. Segundo a pesquisa, homens e mulheres resilientes sempre veem oportunidades, e se colocam em posição de líder de suas vidas.

Observa-se hoje que o uso de aplicativos pelas pessoas é algo que se tornou corriqueiro, pois, a um simples 'clique', pode-se encontrar ferramentas que proporcionam entretenimento, diversão, agilidade e ganho de tempo. Assim, aliar esta ferramenta acessível e de fácil utilização com conteúdo, técnicas e treinamentos que podem ser realizados a qualquer momento por colaboradores de empresas, pode ser um grande passo para quebrar a resistência deles, no processo de desenvolvimento da resiliência emocional..

TELAS ILUSTRATIVAS



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entretanto é possível concluir que o desenvolvimento desta competência é de grande importância para o mercado de trabalho atual, e seu desenvolvimento deve cada vez mais ser incentivado nos colaboradores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GUIMARÃES, Bruna. Gestão de Pessoas: o que é, principais processos, objetivos e seus pilares. Gupy blog, 2021. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas>>. Acesso em: 1 de jun. de 2021.

QUESSA, Bruna; et.al. A importância da resiliência na administração. 13º ENCITEC – Criar, Inovar e Empreender. 2017. Disponível em: <https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle_eventos/ce_produc_ao/20170906-164050_arquivo.pdf>. Acesso em 29 de ago. de 2021.

RIBEIRO, Ana Cláudia de Araújo et.al. Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e desgaste da saúde mental. Scielo Brasil, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722011000400013&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 28 de mai. de 2021.