

**Promoção do Bem-Estar e Clima Organizacional no Ensino Superior:
um Relato de Experiência nos Cursos de Administração e Ciências
Contábeis da UniEVANGÉLICA**

Anderson Carlos da Silva ¹
Arthur Ribeiro de Assunção ²
Daniel Ferreira Hassel Mendes ³
Ieso Costa Marques ⁴
José Fernando Muniz Barbosa ⁵
Márcio Dourado Rocha ⁶
Maysa de Fátima Moreira Rodrigues ⁷
Regiane Janaina Silva de Menezes ⁸

RESUMO

O presente estudo relata a experiência de promoção do bem-estar e do clima organizacional nos cursos de Administração e Ciências Contábeis da UniEVANGÉLICA, enfatizando práticas institucionais de integração, diálogo e colaboração entre docentes e técnicos administrativos. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva, baseada em relato de experiência com observação participante do cotidiano acadêmico. A análise revela que um ambiente harmonioso surge de ações como lanches coletivos, comemorações institucionais e diálogo contínuo, permitindo identificar e resolver demandas da docência e relações com discentes. A liderança da coordenação destaca-se por sua atuação comprometida, consolidando um espaço produtivo, participativo e voltado ao desenvolvimento coletivo. Os resultados apontam que essas práticas fortalecem relações interpessoais, elevam o engajamento da equipe e aprimoram a qualidade das atividades acadêmicas. Além disso, a promoção sistemática do bem-estar constrói uma cultura institucional resiliente, apta a enfrentar desafios do ensino superior, como mudanças curriculares, exigências regulatórias e demandas socioemocionais dos estudantes. Conclui-se que investir no bem-estar organizacional é estratégico para resultados positivos no ensino superior, ancorando-se em gestão que valoriza o humano, a comunicação efetiva e a colaboração.

PALAVRAS-CHAVE:

Bem-estar organizacional. Clima organizacional. Ensino superior. Gestão acadêmica. Relato de experiência.

INTRODUÇÃO

A promoção do bem-estar no ambiente de trabalho tem sido amplamente reconhecida na literatura como um fator determinante para a eficácia organizacional e para a qualidade das relações

¹ Mestre, UNIEVANGÉLICA - Universidade Evangélica de Goiás, anderson.silva@unievangelica.edu.br

² Mestre, UNIEVANGÉLICA - Universidade Evangélica de Goiás, artur-assunção@outlook.com

³ Mestre, UNIEVANGÉLICA - Universidade Evangélica de Goiás, danielhmendes@hotmail.com

⁴ Mestre, UNIEVANGÉLICA - Universidade Evangélica de Goiás, iesocosta@unievangelica.edu.br

⁵ Mestre, UNIEVANGÉLICA - Universidade Evangélica de Goiás, fernandomuniz@hotmail.com

⁶ Mestre, UNIEVANGÉLICA - Universidade Evangélica de Goiás, marcio.rocha@unievangelica.edu.br

⁷ Mestre, UNIEVANGÉLICA - Universidade Evangélica de Goiás, maysa.rodrigues@docente.unievangelica.edu.br

⁸ Mestre, UNIEVANGÉLICA - Universidade Evangélica de Goiás, regiane.menezes@unievangelica.edu.br

interpessoais no contexto institucional. O clima organizacional, conforme destaca Chiavenato (2014), exerce influência direta sobre a motivação, o desempenho e a satisfação dos indivíduos, configurando-se como um elemento estratégico para o alcance de resultados sustentáveis. Nessa mesma direção, Drucker (2000) ressalta que organizações que cultivam ambientes colaborativos e orientados ao desenvolvimento humano tendem a alcançar níveis superiores de produtividade, inovação e comprometimento.

Nesse contexto, a experiência vivenciada nos cursos de Administração e Ciências Contábeis da UniEVANGÉLICA evidencia, de maneira concreta, como o bem-estar pode ser construído a partir de um ambiente harmonioso, pautado na integração positiva e no diálogo contínuo entre docentes e técnicos administrativos. Essa dinâmica institucional favorece a fluidez dos processos internos, ao mesmo tempo em que fortalece vínculos profissionais sustentados pela confiança, pelo respeito mútuo e pela comunicação aberta.

A prática cotidiana revela a relevância do estabelecimento de parcerias, do estímulo ao coleguismo e da consolidação de uma cultura de colaboração entre os profissionais. Segundo Goleman (2012), ambientes que promovem relações interpessoais saudáveis e competências socioemocionais tendem a apresentar maior engajamento, cooperação e desempenho coletivo. Dessa forma, observa-se que a construção desse ambiente colaborativo impacta diretamente na qualidade das atividades acadêmicas e administrativas, refletindo positivamente nos resultados alcançados pelos cursos.

Adicionalmente, destaca-se o papel fundamental da liderança nesse processo. Sob a liderança comprometida da coordenação dos cursos, o ambiente organizacional se consolida como um espaço produtivo, positivo e orientado ao desenvolvimento contínuo. A atuação da coordenação, pautada na escuta ativa, no incentivo à participação e na valorização dos profissionais, contribui significativamente para a construção de um clima organizacional saudável. Conforme Lewin (1973), o estilo de liderança exerce influência direta sobre o comportamento dos grupos e sobre a qualidade das relações estabelecidas no ambiente de trabalho, sendo decisivo para a formação de contextos colaborativos e eficientes.

Diante disso, a experiência relatada evidencia que a construção de um ambiente institucional harmonioso, sustentado pela integração, pelo diálogo e por uma liderança comprometida, não apenas promove o bem-estar dos profissionais, mas também potencializa os resultados acadêmicos e organizacionais. Trata-se, portanto, de uma prática alinhada aos princípios contemporâneos de gestão, que valorizam o capital humano como elemento central para a excelência no ensino superior.

Adicionalmente, no contexto atual de transformações educacionais impulsionadas por tecnologias digitais e por novas demandas sociais, torna-se ainda mais relevante compreender como o clima organizacional pode atuar como elemento mediador entre inovação pedagógica e qualidade institucional.

METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, de natureza descritiva, desenvolvida a partir de um relato de experiência no contexto dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da UniEVANGÉLICA. Esse tipo de abordagem é adequado quando se busca compreender fenômenos sociais a partir da interpretação das vivências, percepções e interações dos sujeitos envolvidos, considerando a complexidade do ambiente organizacional e educacional.

Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa do tipo relato de experiência, fundamentada na observação participante do cotidiano institucional. A observação participante, conforme aponta Gil (2008), permite ao pesquisador inserir-se no contexto investigado, possibilitando uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas sociais, das práticas organizacionais e das relações interpessoais estabelecidas no ambiente estudado.

A coleta de dados ocorreu de forma contínua, a partir da vivência direta no ambiente acadêmico, contemplando situações relacionadas à interação entre docentes, técnicos administrativos e coordenação dos cursos. Foram considerados aspectos como as práticas de integração (lanches coletivos, comemorações e celebrações), os processos de comunicação e diálogo institucional, bem como as estratégias adotadas para a resolução de demandas relacionadas ao exercício da docência e à relação com os discentes.

Tal procedimento permitiu estabelecer relações entre a experiência empírica e os conceitos teóricos, contribuindo para uma compreensão mais ampla do fenômeno investigado. Como estratégia complementar de rigor científico, procedeu-se também à triangulação teórico-reflexiva, relacionando as vivências institucionais com diferentes perspectivas da literatura sobre gestão educacional e desenvolvimento organizacional.

Ressalta-se que, por se tratar de um relato de experiência, não houve a aplicação de instrumentos estruturados de coleta de dados, como questionários ou entrevistas formais, sendo priorizada a análise reflexiva das práticas vivenciadas no contexto institucional. Ademais, foram

respeitados os princípios éticos da pesquisa, preservando-se a identidade dos sujeitos envolvidos e garantindo-se a confidencialidade das informações.

Dessa forma, a metodologia adotada possibilitou a construção de uma análise consistente acerca da promoção do bem-estar organizacional no ambiente acadêmico investigado, evidenciando a relevância das práticas colaborativas, do diálogo contínuo e da liderança comprometida para o fortalecimento de um clima institucional positivo. Tal abordagem contribui para ampliar a compreensão sobre experiências exitosas de gestão acadêmica, oferecendo subsídios para futuras investigações e intervenções institucionais.

RELATO DE EXPERIÊNCIA E RESULTADOS

A experiência nos cursos de Administração e Ciências Contábeis da UniEVANGÉLICA evidencia que um ambiente organizacional saudável e colaborativo se constrói por meio de práticas cotidianas que valorizam relações humanas e fortalecem vínculos institucionais. O bem-estar não é mera diretriz formal, mas elemento incorporado à cultura, promovido por ações intencionais baseadas em respeito, cooperação e diálogo.

Destacam-se iniciativas de integração entre docentes e técnicos administrativos, como lanches coletivos, comemorações de aniversários e celebrações em datas significativas. Esses momentos simples exercem papel estratégico: promovem aproximação, interação espontânea e sentimento de pertencimento, humanizando relações de trabalho, reduzindo hierarquias e criando espaços horizontais e colaborativos.

Além disso, prevalece um diálogo diuturno, marcado por comunicação constante, escuta ativa e compartilhamento de experiências e desafios. Esse fluxo identifica precocemente demandas docentes e questões com alunos (dificuldades de aprendizagem, aspectos comportamentais, necessidades de acompanhamento), permitindo estratégias coletivas ágeis e alinhadas ao contexto educacional.

Relevante é a proximidade entre coordenação, docentes e equipe técnico-administrativa, sustentada em confiança, abertura e corresponsabilidade. Os profissionais se sentem encorajados a expor percepções, dificuldades e propostas de melhoria. A coordenação fomenta cultura participativa, integrando diálogo à rotina como prática contínua de gestão.

Essa dinâmica colaborativa aprimora práticas pedagógicas: troca de experiências reflete sobre metodologias de ensino, avaliação e engajamento discente, impulsionando desenvolvimento profissional contínuo. A articulação administrativa garante suporte eficiente às demandas universitárias.

Os efeitos extrapolam relações internas, impactando qualidade do ensino e experiência estudantil. Docentes engajados e satisfeitos adotam inovações pedagógicas e relações empáticas com alunos, graças ao bem-estar, cooperação e comunicação efetiva. O relato demonstra que a promoção do bem-estar resulta de práticas articuladas integração, diálogo e liderança comprometida, construção coletiva que valoriza capital humano e relações interpessoais para excelência acadêmica. Iniciativas simples, em gestão participativa sensível às necessidades profissionais, geram impactos significativos no ambiente e resultados institucionais.

Observa-se fortalecimento da segurança psicológica: convivência em confiança favorece expressão de opiniões, exposição de dificuldades e ideias novas, vendo erros como oportunidades de aprendizagem essencial em desafios acadêmicos. A promoção do bem-estar otimiza gestão de tempo e organização: colaboração reduz retrabalhos, fluidifica tarefas e eleva eficiência operacional, diminuindo tensões de sobrecarga para ambiente equilibrado.

Outro resultado é o compromisso coletivo: profissionais valorizados aumentam participação em reuniões pedagógicas, projetos interdisciplinares e ações de melhoria, construindo cultura de corresponsabilidade e engajamento compartilhado. O ambiente colaborativo circula conhecimentos, promovendo formação continuada informal: troca de práticas pedagógicas, materiais e apoio mútuo em sala de aula impulsiona desenvolvimento e inovação no ensino superior.

A promoção reduz conflitos interpessoais via mediação dialógica: canais informais e proximidade resolvem situações preventivamente, preservando harmonia. Consolida-se alinhamento entre dimensões administrativa e pedagógica: integração em planejamento, execução e avaliação fortalece processos contínuos e identidade institucional.

Por fim, o bem-estar é processo permanente de construção coletiva, dependente de integração contínua, valorização profissional e compromisso com desenvolvimento humano. Investir no clima organizacional é estratégia eficaz para qualidade acadêmica e sustentabilidade educacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da experiência desenvolvida nos cursos de Administração e Ciências Contábeis da UniEVANGÉLICA permite evidenciar que a promoção do bem-estar no ambiente institucional constitui um elemento central para o fortalecimento das relações de trabalho e para a melhoria dos resultados acadêmicos. Ao longo deste estudo, foi possível compreender que um ambiente

ANAIS DO 50º SEMINÁRIO DE ATUALIZAÇÃO DE PRÁTICAS DOCENTES

organizacional harmonioso não se estabelece de forma espontânea, mas é resultado de práticas intencionais, sustentadas por uma cultura de diálogo, cooperação e valorização dos sujeitos envolvidos.

As ações de integração, como a realização de lanches coletivos, comemorações de aniversários e celebrações institucionais, demonstraram-se relevantes na construção de vínculos interpessoais mais sólidos e no fortalecimento do sentimento de pertencimento. Tais práticas, embora simples, exercem impacto significativo na humanização do ambiente de trabalho, contribuindo para a redução de distanciamentos e para a promoção de relações mais colaborativas e empáticas.

Adicionalmente, o diálogo diuturno entre docentes, técnicos administrativos e coordenação revelou-se um elemento estruturante na dinâmica organizacional, possibilitando a identificação contínua de demandas e a construção coletiva de soluções. Esse processo comunicativo favorece não apenas a resolução mais eficiente de questões relacionadas ao exercício da docência e à relação com os discentes, mas também o aprimoramento das práticas pedagógicas e administrativas.

Destaca-se, ainda, o papel fundamental da liderança exercida pela coordenação dos cursos, cuja atuação comprometida, participativa e sensível às necessidades da equipe contribui diretamente para a consolidação de um ambiente produtivo e positivo. A liderança, nesse contexto, configura-se como um fator estratégico na mediação de relações, no incentivo à participação e na promoção de uma cultura organizacional orientada ao desenvolvimento coletivo.

Dessa forma, conclui-se que a experiência analisada evidencia a importância de práticas institucionais que valorizem o bem-estar, o diálogo e a colaboração como elementos indissociáveis da qualidade no ensino superior. Os resultados observados indicam que ambientes organizacionais saudáveis tendem a potencializar o engajamento dos profissionais, refletindo diretamente na qualidade das atividades acadêmicas e na experiência dos estudantes.

Por fim, ressalta-se que a continuidade e o fortalecimento dessas práticas são fundamentais para a manutenção de um clima organizacional positivo, sendo recomendável que iniciativas voltadas à integração, à comunicação e ao desenvolvimento humano permaneçam como diretrizes estratégicas da gestão acadêmica. Nesse sentido, o relato apresentado pode contribuir como referência para outras instituições que buscam promover ambientes educacionais mais colaborativos, humanizados e eficazes. Sugere-se, ainda, a realização de estudos futuros que incluam instrumentos quantitativos de avaliação do clima organizacional, possibilitando mensurar de forma mais objetiva os impactos dessas práticas na satisfação profissional e no desempenho institucional

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DRUCKER, Peter F. *Desafios gerenciais para o século XXI*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2000.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLEMAN, Daniel. *Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

LEWIN, Kurt. *Problemas de dinâmica de grupo*. São Paulo: Cultrix, 1973.