

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Daiane Cardoso

Graduanda em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Evelyn da Silva Rodrigues

Graduanda em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Luís Alexandre de Oliveira

Especialista em Gestão Empresarial e Recursos Humanos – FITL/AEMS;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas–FITL/AEMS

Patrícia de Oliveira

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

O termo utilizado para a qualidade de vida no trabalho (QVT) representa o conjunto normas e técnicas utilizadas para assegurar a saúde, física e mental dentro das organizações. Para que haja um bom atendimento externo, as empresas devem investir no seu atendimento interno, pois um funcionário que tem autoestima no trabalho ele sempre vai buscar o seu crescimento e valorização do seu ambiente de trabalho. Qualidade de vida no trabalho é um conceito amplo, que inclui saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente, quando esses fatores são valorizados pela empresa gera uma melhoria na produtividade. Um bom Administrador prioriza a criação de um ambiente na organização tal que as pessoas trabalhem de forma eficaz num esforço comum, desenvolvam suas competências, realizem suas aspirações profissionais que atinjam reconhecimento apropriado e recompensas. Este tema se justifica por sua relevância no atual cenário competitivo que as empresas estão inseridas. Tem como objetivo principal demonstrar como a qualidade de vida influencia positivamente no processo de produtividade.

PALAVRAS-CHAVE: bem-estar; qualidade; produtividade.

1 INTRODUÇÃO

Qualidade de vida no trabalho procura proporcionar ao colaborador bem estar físico, psicológico e social. Quando se fala em qualidade de vida no trabalho acredita-se que a empresa deve fazer melhorias em prol do colaborador. Isso porque as pessoas passam a maior parte do dia no ambiente de trabalho. Qualidade de vida no trabalho sempre busca uma visão integral e ética do ser humano e vem sendo utilizada para indicar a experiência humana seu local de trabalho.

Para que haja um bom atendimento externo, as empresas devem investir no seu atendimento interno, pois um funcionário que tem autoestima no trabalho ele sempre vai buscar o seu crescimento e valorização do seu ambiente de trabalho.

Este tema se justifica por ser uma estratégia para melhoraria da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores, resultando em aumento na produtividade.

2 OBJETIVOS

O objetivo principal deste trabalho é demonstrar como a qualidade de vida no trabalho influência no processo de produtividade.

Tendo como objetivo secundário, levantar como a empresa deve trabalhar para manter o ambiente favorável a qualidade de vida no trabalho. Demonstrar como a empresa age para assegurar o estado físico e ambiental de cada colaborador, procurando melhorar sempre o bem estar do mesmo e assegurando o ponto de vista biológico, psicológico e social.

3 MATERIAL E MÉTODOS

O método utilizado para a elaboração deste artigo foi o da pesquisa bibliográfica, concentrados em diversos autores, onde se destacaram Chiavenato, Lacombe e Vergara. Utilizaram-se também pesquisas em páginas da internet.

4 A ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Qualidade de vida no ambiente de trabalho foi criada por Louis Davis na década de 1970, na época Louis desenvolvia um projeto sobre desenhos de cargos. Para ele era fundamental a preocupação com o bem-estar, e saúde dos colaboradores com suas respectivas atividades.

A qualidade de vida no trabalho tem como principal conceito envolver os aspectos psicológicos do local de trabalho e sua principal finalidade de desenvolver ações de uma empresa envolvendo diagnostico e implantando melhorias e inovações gerenciais, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Pode-se dizer que se trata de um conceito amplo, que inclui saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente. Resultam direto na combinação de diversas dimensões básicas do desempenho das atividades e de outras dimensões não dependentes diretamente

das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividade e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização (CHIAVENATO, 2014).

O clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno da empresa. Está vinculada a motivação, a lealdade e a identificação com a empresa, a colaboração entre as pessoas ao interesse no trabalho, a facilidade das comunicações internas, aos relacionamentos entre as pessoas, aos sentimentos e as emoções, a integração da equipe e outras variáveis intervenientes.

Um bom administrador prioriza a criação de um ambiente na organização tal que as pessoas trabalhem de forma eficaz num esforço comum, desenvolvam suas competências, realizem suas aspirações profissionais que atinjam reconhecimento apropriado e recompensas. Esse ambiente tem as seguintes características: existem absoluta honestidade e integridade em tudo o que todos dizem e fazem; há comunicação ampla em toda organização em todos os sentidos: de cima para baixo, de baixo para cima e lateralmente; os superiores estão genuinamente interessados em ouvir o ponto de vista dos outros, especialmente dos subordinados; existe um real interesse em trazer a tona os problemas e em resolvê-los todos trabalham dedicadamente como verdadeiras equipes. (LACOMBE, 2011, p. 236).

4.1 Conceitos da Qualidade de vida no trabalho

Os conceitos da qualidade de vida no trabalho vêm para desenvolver percepções que gera respeito pelos funcionários, exemplos a ser citado. Trabalho que valha a pena ser feito: é o desempenho do funcionário com a empresa em aplicar seu conhecimento para desenvolver sua função e com isso acarretar mérito pessoal, Condições de trabalho seguras: Trabalhar em um ambiente seguro aonde o seu bem-estar e sua saúde física e psicológica seja preservada, respeitando equipamentos de EPI's e buscando sempre o melhor para cada colaborador. Remuneração justa e adequada: Ser incentivando sobre a função delegada e ter respeito por tempo de casa e qualificação profissional, um funcionário bem remunerado pelo seu desempenho sempre trabalha mais satisfeito.

Quando se fala em supervisão competente, esperamos sempre o melhor de nossos gestores afinal um colaborador que tem qualquer ambiente de trabalho em que os funcionários precisem de orientação e supervisão para completar tarefas, atender clientes e cumprir prazos exige um gestor eficaz. Um supervisor competente sabe como se comunicar de forma eficaz, solucionar problemas e motivar os funcionários. E quando o funcionário é motivado ele pensa em crescer e isso é a

função da empresa proporcionar oportunidade de crescimento aos seus colaboradores.

Isso leva ao ponto máximo da empresa que é o plano de carreira. Quando a empresa dispõe de um plano de carreira estruturado, que define cada cargo dentro da empresa, a importância dada à posição, as características demandadas pela função, e o salário destinado ao funcionário ocupante do posto, deixa claros os níveis de entrega que o profissional precisa apresentar e mostra a real dimensão de cada colaborador e fazendo que haja empenho e dedicação em suas determinadas tarefas.

O plano de carreira envolve todos os outros conceitos dentro da qualidade de vida no trabalho, pois se trata de um conjunto para incentivar os colaboradores a sempre buscar melhoria contínua e aprimorar o seu conhecimento (CHIAVENATO, 2014).

O ponto de partida para motivar o pessoal é conhecê-lo e identificar suas necessidades, prioridades e desejos. O que motiva uns não é válido para outros. Os empregados mais intratáveis absorvem uma proporção enorme do tempo e da energia dos gerentes. Não é possível a um chefe motivar esses subordinados. Somente eles mesmos podem se motivar. Ao chefe, cabe criar as condições para que a motivação inerente a esses subordinados possa ser canalizada para resultados atingíveis. Uma das formas de motivar é dar autonomia: valorizar a independência dos funcionários, fazendo que cada um se sinta “dono” daquilo que lhe cabe. O negócio é feito por todos remando na mesma direção. É importante reconhecer que todos gostam de ser bem tratados e de trabalhar no lugar alegre. Deve-se evitar gente de mau humor (LACOMBE, 2011, p. 172).

Uma das formas de motivar os subordinados é ter alta expectativa em relação eles (VERGARA, 2016).

A qualidade de vida no trabalho está relacionado a saúde e ao bem estar dos colaboradores no desenvolvimento de suas atividades que envolve aspectos físicos e ambientais como também os aspectos psicológicos.

Busca sincronizar os interesses da organização e dos colaboradores quanto ao bem estar e a satisfação do trabalho para os colaboradores e a produtividade e a qualidade do produto ou serviço no trabalho (CHIAVENATO, 2014).

O conceito de qualidade de vida no trabalho constitui um complexo multidimensional intangível e de difícil acesso que está ligada diretamente à satisfação das pessoas no seu ambiente de trabalho, de acordo com alguns indicadores derivados dos modelos de qualidade de vida no trabalho que influencia a satisfação das pessoas são: significado da tarefa, ou seja, como o colaborador

entende a importância da sua atividade dentro daquele processo e até mesmo dentro da organização. O colaborador deve entender o motivo pelo qual está ali, que vai muito além de executar sua função e receber seu salário no final do mês. O colaborador deve estar ciente de que suas atividades são tão importantes quanto todas as outras e que a etapa do processo que está sob sua responsabilidade pode garantir todo o sucesso ou fracasso do seu produto ou serviço.

A grande dificuldade das pessoas é colocar em prática aquilo que sabem, todos nós estamos sujeitos a erros, por esse motivo a gestão da organização ou as pessoas envolvidas diretamente no processo devem ter extremo cuidado ao relatar o *feedback* para seus colaboradores pois uma comunicação feita de forma inadequada pode acabar com todo o progresso de um trabalho árduo na tentativa de uma melhor qualidade de vida no trabalho. Todo esse cuidado deve ser tomado para evitar que haja uma retroação por parte da pessoa executante da atividade (CHIAVENATO, 2014).

Outro ponto importante para a qualidade de vida no trabalho é a autonomia, a organização que consegue realizar uma boa convivência com seus colaboradores tem total confiança para deixar esse colaborador a vontade para tomar certas decisões em algumas etapas do processo.

A qualidade de vida no trabalho está dividida em vários fatores que são relacionados ao trabalho.

Os fatores de 1ª ordem estão relacionados em como o colaborador se sente em relação ao seu trabalho, qual é o nível de satisfação desse colaborador, como ele se sente em relação ao poder de decisão e qual é a sua responsabilidade no exercício da sua função, como esse colaborador entende o processo da empresa como um todo e sabe qual o seu nível de desenvolvimento e sua capacidade e o quanto faz para melhorar e aumentar o desempenho da equipe (CHIAVENATO, 2014).

Os fatores de 2ª ordem estão relacionados ao cliente interno, seus subordinados, os fornecedores internos e ao superior imediato quanto à gestão das relações internas de um processo onde deve estar sincronizadas todas essas etapas para que a organização obtenha sucesso neste processo.

Os fatores de 3ª ordem estão relacionados a fatores externos, relação com clientes externos, à imagem da empresa e suas diretrizes, as condições de trabalho,

ambiente físico e psicológico, colegas e amigos, remuneração e benefícios, onde a organização deve estar atenta e manter o sincronismo desses fatores que assim possa continuar competitiva no mercado.

Os fatores de 4ª ordem estão relacionados às metas, a perspectiva para o futuro quanto à autorização, satisfação pessoal, reconhecimento, respeito e motivação para continuar neste mercado e obter as realizações (CHIAVENATO, 2014).

E os fatores de 5ª ordem estão relacionados ao entorno organizacional que são as estratégias empresariais, a visão e estrutura organizacional, estilo de gestão, dos valores, cultura e missão organizacional voltados para a gestão estratégica da empresa, mas que afeta diretamente toda a organização.

Todos esses fatores afetam positivamente a organização quando são desenvolvidos para o conforto, bem estar esta a qualidade de vida no trabalho a organização alcança o sucesso com mais facilidade, pois cativa todos os colaboradores e o comprometimento de todos envolvidos no processo (CHIAVENATO, 2014)

5 OS ELEMENTOS-CHAVE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A meta principal do programa de qualidade de vida no trabalho é melhorar a satisfação do trabalhador dando o devido valor a cada colaborador, incentivando-o em seu ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é essencial na criação de um estado de espírito de cidadania organizacional do mesmo modo dos programas de qualidade total nas organizações.

Vamos falar sobre programas de bem estar dos colaboradores que podem ser adotados pelas organizações que buscam prevenir problemas de saúde de seus funcionários. Esses programas de bem estar já vem sendo desenvolvidos e aplicados em cerca de metade de todas as unidades de negócios dos EUA com menos de 50 funcionários (CHIAVENATO, 2014).

Um bom programa de bem estar tem geralmente três componentes, (i) ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde, como pressão arterial elevada, tabagismo, obesidade, dieta e estresse; (ii) encorajar os funcionários a

mudar estilos de vida com a prática de exercícios físicos e (iii) aconselhamento da saúde.

A gestão de pessoas trabalha nos processos de manter talentos e são fundamentais no resultado global e garantem a continuidade das pessoas na organização e a preservação do capital humano e deve usar todas as ferramentas necessárias nesse processo. Segue alguns processos utilizados pela gestão de pessoas para manter talentos na organização, agregar, aplicar, recompensar, desenvolver e manter pessoas (CHIAVENATO, 2014).

O termo qualidade de vida no trabalho resume uma serie de fatores que estão relacionados ao desempenho favorável dos colaboradores nas empresas. Estamos falando sobre a satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho durante a execução de suas tarefas e tornou-se um requisito para alcançar os índices esperados de produtividade por seus chefes (CHIAVENATO, 2014).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho busca humanização, organização e desempenho. Com isso, novos objetivos para os funcionários que estão sendo mais valorizados e desempenhando suas funções com mais ânimo. A qualidade de vida no trabalho a cada dia mais vem proporcionando condições de desenvolvimento pessoal do indivíduo, bem como o seu bem-estar. Esse novo modelo de trabalho está se tornando elemento-chave nas organizações bem-sucedidas e competitivas, pois a empresa que busca o bem estar de seu funcionário pode ter certeza que terá muito mais sucesso com os seus clientes.

Nos dias atuais, fala-se muito em qualidade: qualidade no serviço, qualidade no atendimento aos clientes, qualidade nos produtos e qualidade de vida. Não poderia ser diferente afinal passamos a maior parte do nosso tempo se dedicando ao nosso serviço então a qualidade de vida no trabalho é essencial.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Edição 4 , p. 419-426, Barueri SP, 2014.

LACOMBE. F. Recursos humanos: princípios e tendências. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, W. Qualidade de vida no trabalho: origem , evolução e conceitos – uma visão bibliográfica. Disponível em<<http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/volume-13-Artigo09/>. Acesso em 28 ag. 2017.

VERGARA. C. S. Gestão de pessoas. Edição 16, São Paulo: Atlas, 2016.