FACULDADES SÃO JOSÉ CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JÉSSICA SILVA ALVES

FERNANDA DA CONCEIÇÃO SERGIA

Mariana Martins do Espirito Santo

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
MAIOR PRODUTIVIDADE INDIVIDUAL E COLETIVA

Rio de Janeiro

2017

FACULDADES SÃO JOSÉ CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JÉSSICA SILVA ALVES

FERNANDA DA CONCEIÇÃO SERGIA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

MAIOR PRODUTIVIDADE INDIVIDUAL E COLETIVA

Projeto de pesquisa apresentado para a
Disciplina de TCCI, sob a orientação da
Prof.^a: Fernanda Barreto

Rio de Janeiro

2017

Sumário

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 Questão Problemática	5
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 Objetivo Geral	5
2.2 Objetivo Específico	5
3. JUSTIFICATIVA.....	5
4. HIPÓTESE.....	6
5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	6
5.1 Modelo Hackman e Oldham (1975)	6
5.2 Westley (1979).....	6
5.3 Huse e Cummings (1985)	7
5.4 Davis e Werther (1983)	7
5.5 Belanger (1973)	7
6. METODOLOGIA	7
7.CRONOGRAMA.....	7
8.REFERÊNCIAS.....	8

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: MAIOR PRODUTIVIDADE INDIVIDUAL E COLETIVA

1. INTRODUÇÃO

Atualmente a sociedade encontra-se em mudança contínua em um complexo ambiente social, econômico e empresarial onde não somente as organizações buscam incansavelmente por melhor qualificação, dedicação e foco na conduta das pessoas. Com isso vêm a necessidade de uma maior preocupação com o bem-estar organizacional não só no contexto social, mas principalmente no ambiente empresarial.

Quando se trata do contexto social a escolha da profissão, cultura, valores, estrutura familiar são fatores de alta relevância para a qualidade de vida no trabalho (QVT), envolvendo também o aspecto físico, ambiental e psicológico.

E dentro das organizações esse assunto vem sendo de uma extrema relevância, pois no mercado altamente competitivo onde as organizações estão se preocupando com o lucro e a concorrência, exigindo dos funcionários mais horas trabalhadas e melhores resultados a curto prazo. Não levando em consideração a saúde física e mental dos mesmos. Pode-se afirmar que a saúde é um dos principais parâmetros, contendo diversos indicadores que visam quantificá-la.

Portanto, investir em programas de promoção de saúde e qualidade de vida proporcionam considerável economia, em termos de reduções em custos de assistência médica, licença saúde e doenças ocupacionais e principalmente em ganho de produtividade. Dentro das organizações as pessoas são consideradas como recursos, isto é, como portadores de conhecimentos e habilidades, auxiliando no processo produtivo e no crescimento empresarial, porém, não se pode esquecer que essas pessoas são movidas à personalidade, expectativas, objetivos pessoais e possuem suas necessidades.

Percebe-se que pessoas saudáveis representam negócios saudáveis com maiores retornos de investimento. Pessoas capazes, equilibradas, íntegras, sadias, motivadas, aptas e criativas representam o grande capital da empresa.

Segundo Chiavenato (2002, p. 391), a “QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade”.

Para Fernandes (1996), pode-se entender QVT como um programa que visa a facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

A QVT envolve tanto os fatores intrínsecos quanto extrínsecos do cargo. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, como por exemplo; motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças (Chiavenato, 1999).

Neste caso a conquista da qualidade de vida, deve partir do próprio indivíduo, seja no ambiente profissional ou pessoal. Dependendo único e exclusivamente da sua autoestima, do engajamento profissional, político e social. Tendo acima de tudo, consciência sobre seus direitos e deveres.

Enfim, QVT é um conjunto de aspectos integrados. É implantar melhorias, inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho; é olhar a empresa e os funcionários como um todo; é preservar e desenvolver as pessoas; é ter uma boa estrutura física; é ter boas relações de trabalho; é funcionários satisfeitos e por fim saber ouvir as pessoas, saber o que pensam, querem e sentem.

1.1 Questão Problemática

A qualidade de vida no trabalho, está relacionada a motivação do funcionário. Para isso, é preciso que a empresa de assistência ao funcionário com um bom ambiente de trabalho, ser respeitado por suas ideias, cultura, raça e crença e acima de tudo ser visto e valorizado como ser humano.

A frente desse tema, o presente trabalho teve como questão de estudo:

Como a qualidade de vida no trabalho reflete diretamente ou indiretamente na produtividade individual ou coletiva?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

O estudo tem como objetivo geral analisar a importância da qualidade de vida no trabalho para a produtividade individual e coletiva.

2.2 Objetivo Específico

Compreender o grau de satisfação dos clientes em relação a produtividade dos funcionários e criar ações que reduzam o número de profissionais com problemas físicos, biológicos e psicológicos por motivos de trabalho.

- Analisar o grau de satisfação do empregado em relação ao seu ambiente de trabalho.
- Identificar atitudes e comportamentos dos funcionários no relacionamento pessoal e profissional.
- Identificar possíveis métodos para aumento da rentabilidade da empresa, criando ações de melhoria de qualidade de vida do trabalhador.

3. JUSTIFICATIVA

Muitos administradores estão percebendo que melhorar a qualidade de vida de seus funcionários torna a organização mais saudável, competitiva e produtiva. Essa é a principal função dessa pesquisa ver como a qualidade de vida aplicada efetivamente no trabalho torna essas organizações mais competitivas no mercado assim visando uma maior motivação pessoal.

A qualidade de vida no trabalho pode ser definida pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano resultando num crescimento pessoal e profissional, sem traumas afeta atitudes pessoais e comportamentais relevante para a produtividade pessoal e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade e vontade de inovar.

4.HIPÓTESE

A empresa que não desenvolve a filosofia para a busca da qualidade possui um nível inferior de qualidade de vida. Afetando diretamente na produção individual e coletiva dos funcionários.

5.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Alguns autores da área de comportamento organizacional desenvolveram estudos acerca de modelos e fatores que visam conceituar e caracterizar a QVT.

5.1 Modelo Hackman e Oldham (1975)propõe um modelo das características das tarefas, que se baseiam na idéias de que as dimensões podem criar estados psicológicos críticos que podem interferir no grau de satisfação individual e coletiva. Tratando-se de perspectiva de crescimento, segurança e o ambiente social. De acordo com o estudo a QVT pode ser avaliada em termo de:

- a) Dimensão de tarefa
- b) Estado psicológicos do trabalhador
- c) Resultados pessoais e de trabalho

No modelo de Hackman e Oldhan (1975), podem ser relacionadas da seguinte forma:

- Variedade de habilidade: Grau em que a tarefa exige diferentes habilidades;
- Identidade na tarefa: Média que o trabalho é realizado do início ao fim;
- Autonomia: Grau de independência do homem para programar e executar;
- Feedback Extrínseco: Nível de informações diretas que o indivíduo recebe sobre o seu desempenho, através de colegas, supervisores ou clientes;
- Feedback Intrínseco: Grau em que a própria execução da tarefa fornece informações acerca do desempenho do trabalhador;
- Inter-relacionamento: Contatos com outras pessoas geradas pelo trabalho.
- Satisfação Geral: Média geral do grau de bem-estar do indivíduo no seu trabalho.
- Motivação Interna para o Trabalho: Grau de motivação com quem o indivíduo experimenta sensações positivas internas, quando desempenha suas tarefas de modo efetivo e sensações negativas quando desempenha de forma adequada.
- Produção do Trabalho de Alta Qualidade: Grau com que é produzido trabalho de boa qualidade.
- Absenteísmo e Rotatividade Baixa: Nível de ausência e de rotatividade dos funcionários.

5.2 Westley (1979), entende como os esforços empreendidos pela organização os problemas gerados pela própria natureza das organizações. Quatro fatores que afetam diretamente na visão do autor:

1. Político: Está intimamente relacionado com a estabilidade de emprego a ausência deste leva ao sentimento de insegurança.
2. Econômico: Relacionado à concentração de lucros e a exploração dos trabalhadores; equidade salarial a ausência deste pode gerar injustiça.
3. Psicológico: Estamos ligados a auto realização a ausência pode provocar alienação do indivíduo.
4. Sociológico: Estão relacionados com a falta de envolvimento moral, como o modo de execução das tarefas e com a distribuição de responsabilidades na equipe.

Esses fatores passam por um processo de análise dentro de uma organização. Isso pressupõe que os problemas e soluções são gerados pela própria natureza da empresa.

Com isso o autor deixa evidente que a QVT é um processo que se forma de acordo com os movimentos políticos, econômicos, psicológicos e sociológico. Afastando a incoerência de qualquer análise imediata. E que a insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros. Já a alienação vem das características desumanas que o trabalho assume pela complexidade das organizações.

5.3 Huse e Cummings (1985) enfocam dois aspectos: Preocupação com o trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões do trabalho.

5.4 Davis e Werther (1983) afirmam que a QVT é influenciada por inúmeras variáveis, como: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargos.

- a) Fatores Ambientais: Sociais; Tecnológicos; Culturais; Econômicos e Governamentais.
- b) Fatores Organizacionais: Propósitos; Objetivos; Organização; Departamentos e Cargos.
- c) Fatores Comportamentais: Necessidade de recursos humanos; Motivação e Satisfação.

5.5 Belanger (1973) fixa os seguintes aspectos para a análise da QVT:

- a) O trabalho em si: Criatividade, variabilidade, autonomia, envolvimento e feedback.
- b) Crescimento profissional e pessoal: Treinamento, oportunidade de crescimento, relacionamento no trabalho e papéis organizacionais.
- c) Tarefas com significado: Tarefas completas, responsabilidade aumentada, recompensas financeiras/não financeiras e enriquecimento.
- d) Funções e estruturas abertas: Clima de criatividade; Transferência de Objetivos.

6.METODOLOGIA

A realização deste trabalho está sendo feita com bases em fontes bibliográficas: artigos e livros.

7.CRONOGRAMA

ATIVIDADE	MÊS	MÊS	MÊS	
TEMA CONSOLIDADO	MARÇO			
OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICO	MARÇO			
JUSTIFICATIVA E HIPÓTESE		ABRIL		
TEMA CONTEXTUALIZADO, OBJETIVOS, JUSTIFICATIVA E HIPÓTESE.		ABRIL		
CARTA DE ACEITE/FICHA DE ACOMPANHAMENTO		ABRIL		
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA			MAIO	
ENTREGA DO MATERIAL				JUNHO

8.REFERÊNCIAS

ADMINISTRADORES.COM.BR. Artigos economia e finanças

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto da. Metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

COIMBRA.ORG, Artigos

SIMURRO, Sâmia. Guia Prático de Qualidade de Vida: Como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa. Edição 1 Ano 2011.