

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

PRÁTICAS DA GESTÃO DE PESSOAS ORIENTADAS A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DA SUA INFLUÊNCIA NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES DA UNIJUI-CAMPUS PANAMBI¹

Aline Matick Urnau², Gustavo Arno Drews³.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso de Administração da Unijuí Campus Panambi

² Aline Matick Urnau

Acadêmica do Curso de Administração do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação, aline.matick@unijui.edu.br

³ Gustavo Arno Drews

Professor Mestre do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação. Administrador. Orientador do TCC, , gadrews@unijui.edu.br

Introdução

O presente origina-se de Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Administração – Modalidade presencial, realizado pelo Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação. Este estudo foi realizado na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul-UNIJUI no campus universitário de Panambi, que é uma estrutura multicampi, inaugurado desde março do ano de 1992, atualmente com 24 anos na região. Este campus é um campus temático metal-mecânico, e oferece a comunidade os cursos de graduação em Engenharia Mecânica, Administração, conta com a implantação dos Núcleos Comuns para ambos os cursos. Possui uma Pós-graduação Lato Sensu, que se encontra na 5ª Edição de Engenharia Industrial, é também Unidade de Atendimento dos Cursos da Educação a Distância e apresenta uma Incubadora Tecnológica no município.

O campus Panambi da UNIJUI apresenta cerca de 600 alunos e a administração do campus conta com um pró-reitor, coordenadores dos cursos de Engenharia Mecânica e Administração e seu quadro funcional é composto de aproximadamente 25 colaboradores entre eles, técnico-administrativos e de apoio e docentes efetivos.

O tema em estudo provém de uma necessidade do aprimoramento que as organizações veem buscando implantar, com foco na segurança e condições adequadas e justas no ambiente de trabalho, visto que um novo modelo de Gestão de Pessoas vem acelerando com propósito de humanizar e democratizar as organizações atuais. Pretende-se descobrir se os colaboradores sentem satisfação e buscam ideias acerca de opiniões que possam oportunizar em mudanças no sentido positivo para a Instituição.

A base teórica que se buscou discute o tema da Qualidade de Vida no Trabalho na visão dos autores CHIAVENATO (1999), CHIAVENATO (2004), CHIAVENATO (2008), DAVEL, VERGARA (2001), DEJOURS (1993), DUTRA (2002), FERNANDES (1996), FERNANDES (1998), FRANÇA (1996), FRANÇA (2004), FRANÇA (2010), GARCIA (2007), GIL (2001), GRAMIGNA (2007), MARRAS (2000), MORIN (2002), RODRIGUES (2007), para fundamentação do trabalho, e envolveu a discussão dos seguintes assuntos: O Sentido do Trabalho, As Concepções e as Perspectivas da Qualidade de Vida no Trabalho, As Mudanças e os Desafios da

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

Gestão Organizacional, As práticas de Gestão de Pessoas relacionadas com a Qualidade de Vida no Trabalho, e os Modelos de Análise da Qualidade de Vida no Trabalho.

O estudo parte da questão de estudo assim formulada: quais as melhorias das práticas da Gestão de Pessoas orientadas à Qualidade de Vida no Trabalho na UNIJUÍ-campus Panambi são necessárias a partir de um diagnóstico das percepções dos colaboradores acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho em consonância com o Modelo de Walton? Busca-se, assim responder a esta questão procedendo uma análise do processo das práticas da Gestão de Pessoas orientadas à Qualidade de Vida no Trabalho na UNIJUÍ-campus Panambi que são necessárias a partir de um diagnóstico das percepções dos colaboradores acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho em consonância com o Modelo de Walton. Esta análise descreve as atuais práticas de Gestão de Pessoas orientadas à Qualidade de Vida no Trabalho, utilizadas no campus Panambi da UNIJUÍ, diagnostica a percepção dos colaboradores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, analisa quais os gargalos existentes da Qualidade de Vida no Trabalho a partir das teorias e das percepções dos técnicos-administrativos e de apoio e apresenta propostas de melhorias que se fizerem necessárias na Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.

Metodologia

Este estudo é classificado como sendo pesquisa aplicada de abordagem qualitativa, quanto aos objetivos pode ser considerada como descritiva e exploratória. Quanto aos procedimentos técnicos é considerada um estudo de caso e pesquisa bibliográfica e documental, quanto aos meios, é pesquisa dada como de campo. Para coleta de dados foram ouvidos o gerente de Recursos humanos da UNIJUÍ, além da aplicação do questionário de Likert a 16 colaboradores das diversas unidades do campus de Panambi da UNIJUÍ, contando com 43 questões optativas e 1 descritiva.

Na amostra pesquisada constatou-se a predominância dos colaboradores respondentes do gênero feminino (56,25%). Quanto à faixa etária, (50%) estão entre 28 a 46 anos de idade, (43,75%) entre 21 a 27 anos, (6,25%) entre 47 e 65 anos de idade. Na categoria, estado civil, a maioria dos colaboradores se encaixa como casado ou união estável (62,5%). Com (37,5%) estão os solteiros. Quanto ao grau de escolaridade, a maioria dos colaboradores entrevistados se enquadra em nível de ensino superior incompleto (56,25%). Com (25%) ensino médio completo, (12,5%) ensino superior completo, (6,25%) ensino médio incompleto. No que diz respeito ao tempo de trabalho na empresa, (18,75%) dos colaboradores apresenta mais de 6 anos de empresa, (25%) com menos de 1 ano e 1 a 2 anos, (12,5%) apresenta 2 a 3 anos, (6,25%) de 3 a 6 anos de tempo de trabalho na empresa.

Resultados e Discussão

Para a Instituição a Qualidade de Vida no Trabalho implica em criar condições adequadas para a realização das atividades de cada trabalhador. Isto passa pelos aspectos relacionados a um ambiente de trabalho com condições de segurança adequadas, higiene e que seja um ambiente que valorize a saúde física, mental e emocional de cada trabalhador. As relações interpessoais que se estabelecem no trabalho devem estar marcadas por um ambiente de cooperação, respeito e solidariedade, garantindo assim um trabalho de equipe, onde as pessoas sintam-se valorizadas na realização de suas tarefas. Além disso, o olhar que se tem da Qualidade de Vida no trabalho de modo geral na Instituição é o respeito prestado às pessoas, valorizando os indivíduos e sua individualidade,

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

trabalhar de forma cooperativa e solidária para potencializar as realizações de cada um, atingindo assim os objetivos da organização. A partir da análise dos dados coletados apresenta-se as divergências encontradas na prática de Gestão de Pessoas em relação ao modelo de Richard Walton, como: a) O salário recebido não está sendo suficientemente digno dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade; b) Há discordância de alguns colaboradores com o salário recebido em comparação com a contribuição, responsabilidade, esforço, experiência, habilidade e qualificação doadas por eles; c) Apresentaram-se dúvidas dos colaboradores em afirmar que o valor que recebem de salário é compatível com outras empresas do mesmo ramo; d) Em termos de ergonomia, apresentaram-se dúvidas da existência no local de trabalho, devido a posições neutras; e) Em grau considerável, os colaboradores posicionaram-se indiferentes, em relação à liberdade e autonomia para realização do seu trabalho na Instituição; f) Nem todos os colaboradores recebem capacitações que permitem o seu desenvolvimento, tampouco na participação das decisões da Instituição; g) A maioria dos colaboradores não sabem, outros discordaram que a Instituição os monitora e ainda, avalia os seus comportamentos e as suas atitudes mesmo fora do ambiente de trabalho; h) Mesmo fora do ambiente de trabalho ainda há preocupação das pessoas com as suas tarefas acumuladas; i) Os colaboradores não sabem se sentem-se realizados e valorizados por trabalhar nesta Instituição.

Conclusão

Este estudo visou analisar quais as melhorias das práticas da Gestão de Pessoas orientadas à Qualidade de Vida no Trabalho na UNIJUÍ-campus Panambi são necessárias a partir de um diagnóstico das percepções dos colaboradores acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho em consonância com o Modelo de Walton. A pesquisa revelou de acordo com uma percepção geral, quanto aos aspectos estudados, identificado através de uma análise quais as melhorias das práticas de Gestão de Pessoas alinhadas a proposta do modelo das 8 categorias de Richard Walton (1973), recebem destaque:

- Compensação justa e adequada: reapresentação do atual plano de carreira aos técnicos administrativos e de apoio;
- Condições de segurança e saúde: revisão dos postos de trabalho;
- Utilização e desenvolvimento das capacidades: orientação às chefias a reflexão dos seus métodos usados de liderança;
- Oportunidades de crescimento e segurança: revisão dos setores carentes de treinamentos, oferecimento de capacitações;
- Integração social na organização; não há apresentação de melhorias;
- Garantias institucionais: prestação de maior esclarecimento do que se espera do colaborador no momento da apresentação do seu mapa de competências.
- Relevância social: revisão das práticas de Gestão de Pessoas, neste caso o processo de Manter Pessoas.

Constatou que a UNIJUÍ, através das informações obtidas com o gestor de Recursos Humanos, possui conhecimento referente aos processos de Gestão de Pessoas, porém percebeu-se que muitas destas práticas ainda não foram disseminadas por completo na Instituição, o que acarretou em um posicionamento duvidoso da maioria dos colaboradores. É necessária a incorporação efetiva das práticas de Gestão de Pessoas que apresentaram divergências no cruzamento da teoria, com as

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

percepções dos colaboradores, pois sem a eficácia na interligação dos seis processos de Gestão de Pessoas, agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar não há como uma organização oferecer Qualidade de Vida no Trabalho, aos seus trabalhadores.

Palavras Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, bem-estar, organização.

Referências:

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 9ª reimpressão, Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração dos novos tempos. 2. ed, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia. Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. (Org). Gestão com Pessoas e Subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001.

DEJOURS, C. et al, 1993. Por um trabalho, fator de equilíbrio. In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo 33 (3).

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. 1. Ed.-reim.-São Paulo: atlas, 2002.