

CENTRO UNIVERSITÁRIO ENIAC

JULIANA DOS SANTOS MACHADO

MELISSA AKEMI KAWABUCHI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO SOBRE
COMUNICAÇÃO INTERNA EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO
EM GUARULHOS**

GUARULHOS

2023

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO SOBRE COMUNICAÇÃO INTERNA EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO EM GUARULHOS

1. RESUMO

O seguinte artigo apresenta a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob impacto das relações de comunicação que não estão devidamente estruturadas em um Centro Universitário com sede em Guarulhos e os seus pólos. Objetiva-se identificar quais gaps estão causando a falta de comunicação e como isso vem atrapalhando as interações entre os setores. Será implantada uma pesquisa de Clima Organizacional com o intuito de observar e analisar o ponto de vista dos colaboradores diante das tais adversidades. A partir da aplicação da Pesquisa de QVT, pressupõe-se que o problema da comunicação seja solucionado e impacte positivamente o clima organizacional.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Pesquisa de clima. Comunicação. Educação.

ABSTRACT

The following article presents the Quality of Work Life (QWL) under the impact of communication relationships that are not properly structured in a University Center based in Guarulhos and its hubs. The aim is to identify which gaps are causing the lack of communication and how this is hindering interactions between sectors. An Organizational Climate Survey will be implemented in order to observe and analyze the point of view of employees in the face of such adversities. Once the QWL survey has been applied, it is assumed that the communication problem will be solved and that it will have a positive impact on the organizational climate. he position, which, in turn, contributes to improving production efficiency and environmental stability of work.

Keywords: Quality of life. Climate survey. Communication. Education.

2. INTRODUÇÃO

Entende-se que hoje que a QVT (qualidade de vida no trabalho) é a grande chave para uma empresa de sucesso, isto pois, a produtividade e o desenvolvimento das organizações dependem deste fator. Apesar disso, observa-se que até pouco tempo este assunto era raramente abordado dentro do ambiente corporativo, deixando de lado o recurso mais valioso: o colaborador. Segundo Chiavenato (2004) para que uma empresa se destaque no mercado de trabalho é necessário ter qualidade, e isso depende fundamentalmente da otimização do potencial humano. Com essa fala identifica-se que, apesar da lucratividade e produtividade prevista, a base de toda organização deve ser apontada pelas equipes que a compõem. Utilizando-se de Pesquisa Bibliográfica e Estudo de Caso, este artigo pretende responder a seguinte questão de pesquisa: Como a comunicação pode melhorar a qualidade de vida no trabalho?

Como hipóteses, acredita-se:

- Hipótese 1: Aplicando a pesquisa de clima organizacional, entendendo o impacto que a falta de comunicação causa na organização;
- Hipótese 2: Aprimorando os relacionamentos entre setores, contribuindo nas atividades integradas da empresa;
- Hipótese 3: Entendendo como a comunicação interfere na qualidade de vida.

Apresenta-se como justificativa as empresas com um plano de qualidade de vida tendem a ter um melhor desempenho, tendo em vista que, com uma boa estratégia a relação entre empresa e funcionário será melhor desenvolvida. Logo, ocasiona-se um aumento na produtividade e desempenho da empresa, pois ocorre uma satisfação entre as partes, visto que as pessoas passam grande parte de seu cotidiano dentro das organizações, dedicando seu tempo e esforço, tornando uma rotina possivelmente desgastante.

3. OBJETIVOS

Entende-se como objetivo geral promover a qualidade de vida organizacional através da comunicação no setor de pólos em um Centro Universitário localizado em Guarulhos.

Como objetivos específicos apontem-se:

- Implantar um programa de qualidade de vida no setor de pólos no ambiente educacional;
- Apontar os meios de comunicação que mais impactam positivamente e negativamente na qualidade de vida dos funcionários;
- Avaliar a influência da comunicação sobre o clima organizacional.

4. METODOLOGIA

Para aprofundamento do tema abordado na seguinte pesquisa, aponta-se como metodologia a Pesquisa Bibliográfica e o Estudo caso;

Nesse levantamento bibliográfico que para Lakatos e Marconi (2003) Pesquisa Bibliográfica não é repetição do que o autor escreveu e sim sobre examinar um tema, sob aquilo que foi escrito, com outras conclusões e uma nova abordagem, extraindo conteúdos para entender e resolver o problema.

Nas palavras de Yin (2001), o Estudo de Caso procura responder perguntas essenciais para toda investigação. Desta forma, o estudo de caso identificou a fraqueza do posicionamento da marca, tanto na ausência de um site quanto no não desenvolvimento nas redes sociais.

5. DESENVOLVIMENTO

Segundo Terra (2022), qualidade de vida no trabalho, pode ser comparado com saúde do trabalhador, pois uma está atrelada a outra, juntamente com a segurança e bem-estar dos funcionários. Contudo, fatores como uma boa comunicação e um bom clima organizacional levará benefícios para o colaborador, assim como para toda organização.

Para Bastos (2021), o clima organizacional não deve focar apenas na organização e sim no clima da organização, pois a influência do ambiente de trabalho pode afetar o desempenho e o comportamento dos colaboradores. (BASTOS F. SANTOS, 2021).

Renovato et al. (2022) define a comunicação organizacional como o instrumento indispensável para a sobrevivência e sucesso da empresa, além de ser o meio de interligar as atividades realizadas por cada setor. Aponta-se da mesma forma que essa ferramenta é o que mantém os relacionamentos dos colaboradores dinâmico e contínuo.

Em resumo, qualidade de vida no trabalho é envolver um bom clima organizacional, boa comunicação com seus colegas de trabalho para uma boa convivência no ambiente de trabalho, pois a influência do ambiente pode interferir no desempenho dos colaboradores tanto profissional, quanto pessoal, podendo acarretar doenças psicológicas e até físicas.

Clima organizacional envolve a comunicação, que é de extrema importância para um bom ambiente de trabalho, visto que, o diálogo facilita a vida do colaborador ao expor uma ideia, esclarecer um problema, fazer apresentações de projetos etc. Uma vez que, esta ferramenta é fundamental para o convívio harmonioso entre os funcionários, desta maneira, quando a comunicação é clara, não há desafios para chegar ao resultado que a organização espera. A organização quando trabalha o clima junto com a comunicação, ela entende que para funcionar

esses meios precisam estar alinhados corretamente, e seus colaboradores e os novos contratados precisam estar alinhados com a cultura da empresa.

Portanto, é importante que a empresa esteja ciente do ambiente de trabalho para seus colaboradores, pois são eles que trazem lucro para a empresa, com sua força de trabalho e suas responsabilidades, e quando há motivação para se trabalhar, a uma troca, visto que, quanto melhor for o ambiente, melhor o desempenho e entrega do trabalho, desta forma, a empresa irá se destacar no mercado e o funcionário terá uma boa qualidade de vida no trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A organização apresentada nesse artigo, foi fundada no ano de 1985 e atua no setor da educação básica, média e superior desde 2002. É uma empresa familiar de médio porte com sede localizada em Guarulhos. Desde a expansão da rede de pólos em 2017, a empresa demonstra uma significativa falha de comunicação entre a sede e os pólos da instituição, afetando a produtividade e nos relacionamentos comerciais das unidades. Para tanto, mediante do problema em questão, será aplicado uma Pesquisa de Clima Organizacional para 47 colaboradores da área comercial, pretendendo apresentar e analisar os resultados, assim como implantar o Programa de Qualidade de Vida a fim de solucionar a adversidade do clima organizacional.

6. FONTES CONSULTADAS]

CASARIN, S. T.; PORTO, A. R. **Relato de experiência e estudo de caso: algumas considerações**. J. nurs. health, 11(2), n. 4, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/21998>. Acesso em 22 ago 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**, 2 ed. Rio de Janeiro, Campus, 2004.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 183.p. Disponível em: http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view Acesso em: 22 ago 2023

RENOVATO, K. C. E.; CRUZ, I. M. A.; FRAGOSO, V. M.; NUNES, S. G. C. Comunicação organizacional nas instituições: uma revisão sistemática da literatura. **Rev. Unitins**, v. 9, n. 13, 2022. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/3442>. Acesso em 22 ago 2023.

TERRA, L. **Qualidade de vida no trabalho: Por que e como investir?** Beecorp, 02,2022
Disponível em: <https://beecorp.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>. Acesso em 24 ago
2023.