

Liderança e sua influencia na Qualidade de Vida - 9-, 2011 - 05: 1

Está mais que provado que as pessoas que atuam nas organizações não estão preocupadas apenas com dinheiro.

Por Márcio Silva

O termo "qualidade de vida" foi empregado pela primeira vez em 1964, num contexto das relações entre organizações e pessoas, pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson ao declarar que "os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas".

Para BULLINGER (1993) e outros estudiosos do assunto "independente de nação, cultura ou época, é importante que as pessoas se sintam bem psicologicamente, possuam boas condições físicas e sintam-se socialmente integradas e funcionalmente competentes".

O psicólogo americano Abraham Maslow ao desenvolver a teoria da hierarquia das necessidades humanas parece já perceber o impacto da qualidade de vida dentro das organizações. Segundo Maslow, o Comportamento motivacional está ligado à satisfação das necessidades humanas. Nesta linha, Antônio Carlos Gil, no Livro Gestão de Pessoas, apresenta a Motivação como o combustível para produtividade nas organizações.

Está mais que provado que as pessoas que atuam nas organizações não estão preocupadas apenas com dinheiro. Mais e mais empresas, com o objetivo de melhorar sua imagem, tornar o clima organizacional melhor e aumentar a produtividade do trabalho, tem adotado ações que valorizam a qualidade de vida dos colaboradores. Como diz ROSENBLUTH, no Livro Cliente em segundo lugar: "Coloque seu pessoal em primeiro lugar e veja como eles darão o máximo de si!".

Baseados no exposto acima, e numa análise do contexto atual da Gestão de pessoas, nota-se, a importância de se manter níveis consideráveis de qualidade de vida dos colaboradores que atuam nas organizações, pois ela se reflete no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas, porém é essencial uma Gestão atenta para fatores físicos, tecnológicos e sociológicos que afetam ou podem afetar o clima organizacional.

O conceito de produtividade vai além de boa produção ou eficiência no trabalho, está relacionado também com a melhoria da natureza e qualidade de vida de cada colaborador no ambiente de trabalho. Para melhorar a produtividade nas organizações os colaboradores precisam se sentir motivados, dignos, participantes do desenho do trabalho e desempenho da organização.

Deste modo, os líderes têm grande influencia na qualidade de vida proporcionada no ambiente de trabalho, pois as necessidades e expectativas das pessoas mudam constantemente assim como o mundo corporativo. Portanto as práticas e técnicas gerenciais também devem mudar.

Precisamos de líderes que desenvolvam uma comunicação mais eficiente, apoiem e desenvolvam pessoas num sentido mais completo, ou seja, desenvolvam colaboradores cujas vidas podem ser mais produtivas numa escala mais ampla.

Sendo assim, ações e estratégias para aumentar os níveis de qualidade de vida no trabalho contribuem para a melhoria da produtividade, visto que estão relacionadas à qualidade das experiências dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Sobre o autor:

Márcio Silva, business consultant training da Corporativa Brasil, Professor convidado do curso de pós-graduação do ICTQ - Instituto de Ciência, Tecnologia e Qualidade Industrial - consultor de Treinamento e Desenvolvimento, Call Center e Planejamento Estratégico, palestrante há mais de 10 anos nas áreas de Liderança, Gestão de Clientes & Atendimento, Call Center e Contact Center, Gestão de Pessoas, Liderança, Motivação, Vendas e Planejamento Estratégico. Autor do Livro "Clientes por Todos os Lados" pela Editora Diário (SP), e de diversos artigos publicados na mídia impressa e on-line, tendo como principais clientes: C&A, Allianz Seguros, Mapfre Seguros, Deca S/A, Serpro, Souza Cruz, Habibs, Amil, Grupo Águia Branca, Fiocruz, entre outros.

Visite o site do autor: <http://www.corporativabrasil.com.br>

Bibliografia

GUYATT, G.,DEGO,R.A.,CHARLSON,M.,LEVINE,M.N.,& MITCHELL,A. Responsive-ness and validity in heath status mensurement: A clarification. Journal of Clinical Epidemiology.1994, 42,p. 303-308.
KATSCNIG S., An Approach to response scale development for cross-cultural questionnaires. Europen Phychologist, 1997, 2(3):p.270-276
BULLINGER, D. Locomotor disability in very elderly people, Bristish Medical Journal. 1993,301, p. 216-220
GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2006.