

Fatores que determinam a qualidade de vida no trabalho

Conhecer os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho é essencial para garantir funcionários mais satisfeitos e, conseqüentemente, com mais [saúde e produtividade](#) nas atividades.

Isso porque, quando o assunto é **qualidade de vida no trabalho**, conseguir isso é uma responsabilidade da empresa e do colaborador. Até mesmo porque um clima organizacional positivo traz benefícios para ambos.

Dentro desse contexto, os colaboradores ficam mais felizes e motivados, [aumentando a sua produtividade](#), e podem recomendar o ambiente para outros indivíduos que desejam fazer carreira na empresa.

Então, vamos à leitura para entender o que é qualidade de vida no trabalho e quais são esses fatores. Acompanhe!

Conceito e definições

A qualidade de vida no trabalho está relacionada às ações que uma empresa adota para melhorar o grau de satisfação de um colaborador com sua função e com o ambiente de trabalho, visando aos impactos que esse bem-estar pode trazer aos resultados da organização.

Ou seja, é um conjunto de ações aplicadas para oferecer condições plenas de trabalho, que podem ser analisadas em diversas perspectivas. Veja a seguir.

Clima organizacional

Ele não está relacionado apenas com as atribuições de cada colaborador. Assim como o ambiente de trabalho interfere na vida do trabalhador, o seu comportamento e as influências externas também interferem no [clima organizacional](#).

Os resultados da empresa e o grau de satisfação do colaborador com as suas funções estão diretamente relacionados à qualidade de vida no trabalho, sendo captados pelo “clima” nos corredores e nas áreas em comum.

Além disso, para não perderem talentos, para motivarem os colaboradores e para aumentarem os

resultados, as empresas precisam criar programas para incentivar o bem-estar e a satisfação no trabalho, além de prezarem pela transparência em todas as ações.

Por isso, é importante manter os profissionais motivados e com bons relacionamentos interpessoais. Além disso, pesquisar junto aos supervisores as insatisfações de cada um também é uma estratégia interessante.

Satisfação no trabalho

Certamente, para que um colaborador melhore continuamente o seu desempenho, ele precisa **gostar da função** que está executando ou se manter motivado naquela para a qual foi designado.

Um profissional criativo, por exemplo, pode se desmotivar ao realizar uma mesma ação repetitiva. A satisfação no trabalho é entendida como a relação percebida entre o que um indivíduo espera do seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo.

Então, é perceptível que os benefícios e a remuneração deixam de ser os fatores determinantes para que os colaboradores se sintam felizes e realizados na escolha de um emprego.

Relações interpessoais

Quando as relações interpessoais desandam, toda a empresa sofre. O clima organizacional negativo, com desentendimentos ou disputas internas, é muito tóxico para o funcionário e tende a contaminar todas as áreas por meio de fofocas e de insegurança entre os indivíduos.

Já os bons relacionamentos no ambiente de trabalho influenciam o bem-estar e a harmonia do clima organizacional. Para respeitar e ser respeitado, é fundamental desenvolver comportamentos que sejam positivos e que favoreçam a boa convivência e a cordialidade entre os colegas e os líderes.

Nesse sentido, é interessante entender a personalidade de cada colaborador e direcionar as atividades que mais são adequadas ao perfil, principalmente quando é necessário lidar com clientes externos ou com o setor de reclamações.

Saúde física e psicológica

Assim como os ambientes insalubres prejudicam a saúde do colaborador, locais de trabalho negativos,

nos quais o profissional vive o tempo todo sob pressão e estressado, também são prejudiciais à saúde psíquica do colaborador.

Envolvidos em um ambiente prejudicial, os funcionários podem ficar insatisfeitos e inseguros com relação ao próprio futuro, desenvolvendo, assim, problemas psicológicos significativos e aumentando o número de [faltas ao trabalho](#).

Dessa forma, os empregados não assumem responsabilidades além das que já têm e temem pelos resultados que podem causar [estresse](#), [ansiedade](#) pela permanência no cargo, transferência para outro setor ou demissão.

Oportunidade de carreira

As empresas que oferecem uma oportunidade de prospecção de futuro têm funcionários mais motivados, pois eles sabem que há chances de evoluir em sua carreira e que, por isso, vale a pena se esforçar.

Então, é importante manter [a cultura do feedback](#) e investir na comunicação com o funcionário. Sendo assim, ele terá uma sensação de trabalho reconhecido, conhecendo também as competências que precisa desenvolver ou aprimorar.

Nesse contexto, a divulgação dos processos seletivos internos deve ser ampla e objetiva, esclarecendo todas as etapas e também todos os benefícios diretos e indiretos e os resultados ao longo da seleção.

Promoção da qualidade de vida no trabalho

A seguir, saiba como promover a qualidade de vida dos colaboradores da empresa no ambiente de trabalho.

Conheça seus colaboradores

A primeira coisa a ser feita é **conhecer os funcionários**. É preciso saber o que significa um **bom ambiente de trabalho** para eles, considerando primeiramente se eles desejam permanecer na empresa ou se almejam [vagas externas](#).

Para isso, é necessário saber dos anseios individuais, pois cada colaborador tem um ideal do que pode lhe deixar **confortável para realizar suas atividades na empresa**. Esse conhecimento é importante para evitar perda de tempo e desgaste em ações que não vão gerar os resultados esperados.

Tenha bons líderes

Desenvolver bons líderes de equipes, juntamente ao RH, é um passo primordial para garantir um bom clima organizacional. Eles convivem diariamente com os colaboradores e, por isso, conhecem as características de cada um deles e a forma de mantê-los mais engajados.

Eles são peças-chave para conduzir **esse processo**, não só no sentido de incentivar os membros das equipes, mas também de atuar diretamente com o RH, identificando os pontos problemáticos que possam gerar ações conjuntas para **equalizá-los**.

Invista no colaborador

Investir na qualificação dos colaboradores é uma forma não só de torná-los mais aptos aos desafios constantes que o mercado de trabalho impõe, mas também de formar um time competitivo e produtivo para a sua empresa.

Isso reflete nos resultados, pois um trabalhador valorizado tende a produzir mais e a produzir mais lucros para a organização, gerando sentimentos de reconhecimento pelas atividades desenvolvidas.

Mantenha boas condições estruturais

Para produzir melhor, é preciso manter um ambiente de trabalho preparado para isso, considerando os aspectos estruturais. O simples fato de ter janelas com possibilidade de ver o exterior e não haver a sensação de aprisionamento já melhora o clima entre os funcionários.

Também é preciso proporcionar uma estrutura preparada, tanto no que diz respeito à ergonomia, para evitar o surgimento de doenças, quanto no que é relativo à tecnologia. Atualizações tecnológicas tornam o trabalho mais ágil e, conseqüentemente, mais competitivo.

Além de funcionarem como um termômetro para o desempenho da empresa, os indicadores de produtividade também são bons aliados para avaliar a satisfação dos trabalhadores e para facilitar a devolutiva dos desafios superados.

Por meio dessas ferramentas, é possível checar se um funcionário está indo bem em uma função ou até se pode desenvolver outra atividade na equipe, que seja mais adequada ao seu perfil, garantindo, assim, um melhor resultado.

Mantenha a flexibilidade na rotina

Foi-se o tempo em que a produtividade era avaliada pelo número de pessoas que trabalhavam no esquema de 8 a 18 horas durante a semana. As pesquisas sobre o relógio biológico dos funcionários e a ampliação dos serviços por meio da tecnologia expandiram essas possibilidades.

Assim, ter flexibilidade na rotina de trabalho é um grande avanço para aqueles que são mais produtivos em horários pouco convencionais (noite e madrugada), mas que executam as atribuições conforme seu cargo. Com as facilidades da internet, as responsabilidades podem ser cumpridas.

Ofereça um pacote de benefícios

Os benefícios podem ser um dos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, sendo, inclusive, um dos pontos diferenciais. No entanto, é preciso elaborar essas vantagens conforme as necessidades dos colaboradores.

Nesse sentido, além da flexibilidade da rotina, da possibilidade de teletrabalho, de convênios com operadoras de planos de saúde e de academia e de creches para os filhos, é preciso ir além, com demandas específicas para aqueles trabalhadores.

Incentive o desenvolvimento pessoal

Além das capacidades técnicas e gerenciais, as competências pessoais devem ser aprimoradas continuamente para que o funcionário saiba lidar com os conflitos internos que prejudicam a sua produtividade.

Dessa forma, cabe aos gestores dar o incentivo para que os funcionários realizem cursos de desenvolvimento pessoal, indicando as melhores escolas, facilitando a frequência com alterações do horário de trabalho, entre outras medidas.

Os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho são inesgotáveis, e cabe, aos gestores e à equipe de RH, a identificação dos mais adequados aos funcionários da empresa, com a avaliação da percepção pelos indivíduos e da mudança ou do aperfeiçoamento conforme o retorno individual e coletivo.

E você, desenvolve ações para garantir a qualidade de vida do trabalhador na sua empresa? Gostou do

post que preparamos? Então, compartilhe essas informações nas suas redes sociais!

Texto: [Luciana Cavalcante](#)