

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM FOCO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO REALIZADO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO EM MATIPÓ

Breno Praça Gomes ¹
Cintia Aparecida Nepumucena Abreu ²
Clésio Gomes de Jesus ³
Dilcimar Gomes de Araujo ⁴
Daniel Vieira Ferreira ⁵
Imaculada Coelho da Silva Cardoso ⁶
Renata de Abreu e Silva Oliveira ⁷

professorclesiogomes@gmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida; Recursos humanos; gestão de pessoas; desenvolvimento

INTRODUÇÃO

Se ilude quem supõe que, recursos financeiros é o que os colaboradores mais desejam para permanecer em uma organização. Claramente que, se deve respeitar os seus compromissos e pagar salários compatíveis com as demais corporações, isso é o mínimo que se aguarda, mas não são as únicas coisas a serem considerados, caso você queira preservar e desenvolver talentos na sua organização (GOLER,2018). Somente no final do século XX as empresas passaram a aceitar que as pessoas, e não somente o dinheiro em caixa, os edifícios ou equipamento, eram os diferenciais de um empreendimento com fins lucrativos. É nesse momento que surge cada vez mais preocupações com a saúde e a qualidade de vida no trabalho, com as relações interpessoais e com estratégias de motivação, desenvolvimento e qualidade de vida dos trabalhadores, a fim de que o capital humano possa ser melhor

¹ Acadêmico do 8º período do curso de Ciências Administração – Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

² Acadêmico do 8º período do curso de Ciências Administração – Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

³ Graduado em Administração, Pós-graduado em Empreendedorismo, Inovação e Gestão Estratégica de negócios, Pós-graduado MBA em Gestão de Negócios e Pessoas, Professor dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vértice –UNIVERTIX-Matipó /MG.

⁴ Bacharel em Administração Pública, Especialista em Docência do Ensino Superior, em Gestão Municipal, em Gestão de TI e em Docência e Tutoria EAD, Professor dos Cursos de Administração, Ciências Contábeis e Medicina Veterinária da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁵ Graduado em Matemática pela UEMG Universidade do Estado de Minas Gerais– Pós Graduado em Calculo Diferencial e Estatística pela Universidade Federal de Lavras _ Mestrado em Educação Pela Universidade UDELMAR – Chile. Professor dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vértice – UNIVERTIX –Matipó/MG.

⁶ Mestrado em Matemática, Pós-graduada em Matemática. Professora do Curso de Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁷ Licenciada e Mestre em Letras (UFV/UFMG), professora da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó. Professora dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX –Matipó/MG.

e devidamente reconhecido (LIMA, 2018). Toda organização, independentemente de qual ramo de atividade pertence, é composta de pessoas, dessa forma é preciso que as empresas aumentem os investimentos, procurando meios eficientes de desenvolvimento pessoal e profissional e oferecendo uma boa qualidade de vida, fazendo assim com que os colaboradores cresçam e se desenvolvam cada vez mais dentro da organização, promovendo crescimento direto da mesma. São as pessoas que proporcionam o crescimento e desenvolvimento das empresas e quanto mais capacitadas e eficientes forem, mais resultados poderão proporcionar, justificando a aplicação do programa de desenvolvimento de pessoas (SILVA, 2019). Deste modo surge a seguinte questão de investigação de estudo: De que maneira o desenvolvimento de pessoas com qualidade de vida no trabalho coopera para o crescimento da empresa? E qual o vínculo entre a desenvolver pessoas e qualidade de vida no trabalho? Um ambiente que possui uma boa gestão, integrando desenvolvimento e qualidade de vida, deve proporcionar a empresa uma maior produtividade, devido ao bom relacionamento e motivação da equipe em suas tarefas. Já a gestão de pessoas permite a cooperação eficiente dos funcionários, podendo assim aumentar as forças da organização, trazendo benefícios, acrescentando à produtividade a satisfação dos empregados (TEIXEIRA, 2019). O papel do desenvolvimento e treinamento é desempenhar um papel de preparação dos indivíduos para o exercício satisfatório das suas atividades. Ultimamente vislumbrasse nesse processo uma maneira eficiente para aplicação de competência que aumenta a produtividade e a criatividade, como também aumenta a competitividade no mercado atual (LEITE, 2013). O desenvolvimento pode ser compreendido como uma técnica que foca no conhecimento das pessoas e organização, uma soma de experiência e oportunidades de aprender, que a própria empresa possibilita com projetos de autodesenvolvimento. Ele também tem a competência de preparar o empregado para crescer em certa área na organização. Tem como foco a capacidade de desenvolver competências (conhecimento, habilidades e atitudes) e os resultados são vistos a médio e longo tempo (SILVA,2019). Já o treinamento é um processo educativo de curto e médio prazo, usado de maneira organizada, por meio da qual as pessoas adquirem conhecimentos e habilidades através de um propósito previamente definido pela empresa. É uma ação de construção e qualificação de mão de obra, desenvolvida pela própria empresa, com vista a suprir as necessidades da organização. Este transmite aos funcionários novos e antigos, habilidades necessárias para o desempenho no trabalho, ajudando a ser mais eficientes, melhorando atitudes e alcançando maior produtividade (LIBRELOTTO,2017).

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa exploratória descritiva que será realizada na Faculdade Univértix na cidade de Matipó-MG. O presente trabalho trata-se de uma pesquisa de natureza básica, exploratória e descritiva, com objetivo gerar novos conhecimentos que possuem verdades e interesses universais, úteis para o avanço da ciência, mas sem aplicação prática prevista. A abordagem dos dados terá como critério, a análise quantitativa, que segundo Rodrigues (2006, p.89 e 90), é caracterizada por abordagem relacionada a quantificação, seguido de uma análise e posterior interpretação dos dados. A pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, opiniões e informações podem ser transformadas em números para classificação e análise (PRODANOV, 2013).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Trata-se de uma pesquisa em andamento e os resultados parciais registram até o momento a realização do levantamento bibliográfico.

REFERÊNCIAS

GOLER Lori; Gale Janelle; Harrington Brynn; Grant Adam. **As 3 Coisas que os funcionários realmente querem: carreira, comunidade, motivação.** Massachusetts, 20 fevereiro 2018. Disponível em:<<https://hbr.org/2018/02/people-want-3-things-from-work-but-most-companies-are-built-around-only-one.>>. Acessado em: 02/04/2020.

LIMA, Vinicius Zanchet *et al.* **A Importância da Gestão de Pessoas para a Qualidade de Vida no Trabalho.**Rio grande do sul, 2017.Disponível em:<<file:///C:/Users/cinti/Desktop/Nova%20pasta/5495-14678-1-PB.pdf>> Acessado em: 20/06/2020.

SILVA, D.; Rosa, J. **A Gestão Por Competências E O Processo De Treinamento E Desenvolvimento De Pessoas (T&D): Estudo De Caso Na Empresa KI Embalagens** – São João Batista/Sc. Revista Visão: Gestão Organizacional, Caçador, SC, Brasil, p. 79-100, jun. 2019. ISSN 2238-9636. Disponível em:<<https://doi.org/10.33362/visao.v8i2.2021>>. Acessado em 18/03/2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

TEIXEIRA, Laura Pontes. **A qualidade de vida no trabalho: o caso de uma indústria de cosméticos no estado de Minas Gerais.** 2019. 53 f. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção) - Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, João Monlevade, 2019. Disponível em;<<http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/1984.>>. Acessado em 20/04/2020.

LEITE. Paula R.A. e LOTT. Teresa C.C. **Treinamento e Desenvolvimento organizacionais, uma ferramenta nas empresas atuais.** Viçosa, MG, 2013. Disponível em:<https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/treinamento_e_desenvolvimento_organizacional_uma_ferramenta_nas_empresas_atuais.pdf>.Acessado em 15/05/2020.

SILVA, Gabriella de Olivera.**Treinamento e Desenvolvimento na Organização: um estudo de caso realizado e m uma cooperativa de credito.** Luz 2019.Disponível em:< <http://hdl.handle.net/123456789/70>>. Acessado em 20/04/2020.

LIBRELOTTO Diego, 2017.**Treinamento e Desenvolvimento de Vendedores Internos no Comércio Varejista.** Porto Alegre, Marco de 2017. Disponível em:<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/163939/001025317.pdf?sequence=1>>. Acessado em 15/05/2020.

