

# Liderança e sua influência na qualidade de vida

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 do curso de pós-graduação do ICTQ - Instituto de Ciência, Tecnologia e Qualidade Industrial - Consultor da Qualidade ISO 9001, Consultor de Treinamento e Desenvolvimento,, Consultor de Planejamento Estratégico, palestrante há mais de 10 anos nas áreas de Liderança, Gestão de Pessoas, Gestão de Clientes & Atendimento, Call Center e Contact Center, Motivação, Vendas e Planejamento Estratégico. Jurado do Prêmio Nacional de Telesserviços – Edição 2011 - promovido pela ABT. 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: FTD Editora, Deca S/A, NS São Paulo Componentes Automotivos, Aliança Metalúrgica, Cremer S/A, Celepar – Companhia de Informática do Estado do Paraná, H-Buster, Industria MetalVic, J Serrano Industria Textil, Guabi Rações, Souza Cruz, Magazine Luiza, C&A, Allianz Seguros, Mapfre Seguros, Serpro, Grupo Águia Branca, Porto Seguros, 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 health status measurement: A clarification. Journal of Clinical Epidemiology.1994, 42,p. 303-308.

KATSCNIG S., An Approach to response scale development for cross-cultural questionnaires. European Psychologist, 1997, 2(3):p.270-276

BULLINGER, D. Locomotor disability in very elderly people, British Medical Journal. 1993,301, p. 216-220

GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2006.