



REVISTA Gestão & Produção

INCENTIVANDO SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS
DISSEMINANDO CONHECIMENTO



ISSN 2594-7281

Vol. 03 (Nº 06) Ano 2019. Págs. 85-90

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATORES DETERMINANTES, VIDA DOCENTE

QUALITY OF WORK LIFE: DETERMINING FACTORS, PROFESSOR LIFE.

Edilaine OLIVEIRA¹ William EMILIANO¹ Edinéia ROTH¹ Roberli CANTIDIO¹ Freddy SOMMERFELD¹

¹Faculdade de Tecnologia Assessoritec, Matriz – Rua Marquês de Pombal, 287 – Iriirú, Joinville – SC, 89227-110.

Recebido: 12/04/2019 – Aprovado: 18/08/2019

RESUMO

Este artigo foi elaborado através da identificação de um problema encontrado em uma determinada instituição de ensino. Onde aborda itens relacionados à docência que leciona na IES, uma vez que identificado sua influência direta na formação do acadêmico. Primeiramente uma breve análise de padrões de qualidade, além da crescente preocupação com a formação dos cidadãos que serão inseridos na sociedade ocupando cargos oriundos da competência que uma formação de nível superior trás. A pesquisa aborda um fator crucial tratado aqui como a desmotivação do quadro docente relacionado à qualidade de vida no trabalho e perspectivas de crescimento.

Palavras Chaves: Docente, Qualidade de vida no Trabalho, Formação Acadêmica.

ABSTRACT

This article was DEVELOPED THROUGH the identification of a problem found in a specific educational institution. Where it addresses items related to the teaching, he teaches at the IES, once identified its direct influence on academic training. First, a brief analysis of quality standards, in addition to the growing concern with the education of citizens who will be inserted into society in positions arising from the competence that higher education brings. The research addresses a crucial factor treated here as the demotivation of the teaching staff related to quality of life at work and growth prospects.

Keywords: Professors; Quality of Life at Work; Academic Training.

1. INTRODUÇÃO

Com o aumento da competitividade, as empresas têm que utilizar métodos ou ferramentas que possam ser implementados por todos como requisitos de sobrevivência. As pessoas passaram a ser vistas com um diferencial dentro da empresa. Todo o gerenciamento precisa pensar no bem estar humano, na qualidade de vida do colaborador que emprega. Atualmente foca-se na satisfação total do cliente, com base nesse princípio, acredita-se que funcionários motivados geram clientes satisfeitos. Só falará bem do que produz aquele que produz motivado. Partindo desse pressuposto este documento estará voltado a avaliação da instituição no que se refere ao ENADE. Este relato tem como foco a questão avaliativa relativa a uma instituição de ensino, que apesar das eventuais deficiências nos processos avaliativos de indicadores de qualidade, pretende-se dar uma contribuição sobre um possível ponto de influência relacionado ao desempenho dos alunos. Nesse artigo será apresentado o fator humano como contribuição para o desenvolvimento de alunos mais capacitados para atuar nos diversos ramos do mercado de trabalho.

O Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes ENADE, em conjunto com o conceito de Gerenciamento de Pessoas. O intuito é demonstrar a valorização do capital humano em uma determinada instituição, em tempos em que o produto é ofertado por diversas concorrentes, buscou-se melhorar as condições de trabalho e o respeito com os colaboradores. O ENADE é um dos meios para se obter uma visão de como está a formação do discente naquela instituição, deve ser utilizado como conceito de qualidade, serve de apoio as demais ferramentas, quando se trata de educação, mas também serve como apoio as instituições que se determinam a encontrar os erros quando são mal avaliadas, insatisfação e falta de comprometimento dos seus colaboradores, sua origem e quando se deve investir na capacitação dos envolvidos.

O ENADE aferirá o desempenho dos estudantes em relação a conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares do respectivo curso de graduação, suas habilidades para ajustamento às exigências decorrentes da evolução do conhecimento e suas competências para compreender temas exteriores ao âmbito específico de sua profissão, ligados a realidade brasileira e mundial e a outras áreas do conhecimento. (PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 5º DA LEI 10.861/2004).

comprometimento dos seus colaboradores, sua origem e quando se deve investir na capacitação dos envolvidos.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Em uma determinada instituição de ensino, que vinha em constante crescimento, deparou-se no ano de 2011 com uma queda brusca no desempenho dos seus estudantes, quando foram submetidos ao ENADE (Exame Nacional de Desempenho de Estudantes). O exame apresentou índices baixos em relação aos demais anos, o que preocupou a direção da IES. Dadas várias reuniões de análise de causa, constatou-se que o quadro

docente tinha influência nos resultados do desempenho de seus alunos.

As condições de trabalho a que eram submetidos vinham desagradando e desvalorizando o docente. Todavia a má formação dos acadêmicos, parte oriunda a exposição de docentes mal preparados e desmotivados por suas condições de trabalho. As condições de trabalho, salário e carreira do quadro docente, foram levantadas como fator exponencial que prejudicou os índices de qualidade da instituição e também afetou a formação dos acadêmicos. Dentre os inúmeros problemas levantados, caracterizaram-se como mais relevantes:

- A jornada de trabalho;
- O vínculo empregatício;
- Falta de autoridade em sala de aula;
- Falta de reuniões pedagógicas.

Diante desse cenário, os gestores decidiram buscar situações mais confortantes para seus colaboradores, onde foram empregados processos seletivos direcionadas as áreas de atuação. O corpo docente que era na sua maioria horista passou a ter regime de trabalho parcial e assim gerando um vínculo empregatício com a IES, o que despertou nos docentes, maior responsabilidade e motivação com o trabalho executado em sala de aula. As reuniões pedagógicas passaram a ser efetivas em todos os semestres. Os docentes são ouvidos, e recebem um feedback de seu trabalho e orientações de como proceder e executar melhor o seu trabalho. A demonstração de interesse dos colaboradores foi visível. “As pessoas como parceiros da organização: capazes de conduzir a organização à excelência e ao sucesso. Como parceiros, as pessoas fazem investimentos na organização – como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos etc.” (CHIAVENATO, 2008 p.10).

Em contrapartida, implantou-se a utilização de Enadinhos, que simulam a prova do ENADE, a cada semestre como medidor de evolução do aprendizado do acadêmico, e 4 avaliações docentes como medidor da relação professor aluno e a motivação do docente em sala aula assim como o conhecimento do assunto ministrado. Os resultados obtidos nos Enadinhos encontram-se em crescimento, a cada prova aplicada e as avaliações docentes dadas em caráter satisfatório a cada aplicação. “A qualidade não está nos fragmentos, na separação, mas sim na integração, nas relações de conjunto” (DIAS SOBRINHO, 2000, p.104).

1 Figura: Planilha análise de média Enadinhos.

	2015		2016	
	1º Enadinho	2º Enadinho	3º Enadinho	4º Enadinho
Média das notas	3,43	3,10	3,5	4,29
Alunos Participantes	68	93	79	90
Maior Nota	6,3	7,0	7,0	7,0
Menor Nota	0,8	0	0,5	1

Fonte: AETSC (2016).

Fazendo uma breve análise da planilha discriminada acima, em que se faz a comparação das médias gerais para cada aplicação de provas, semestres e anos, pode-se contemplar a evolução dos acadêmicos em relação aos demais semestres. A média geral ficou 0,7 pontos acima da média anterior obtida, o que relata um aumento de 22% nas médias, aumento este que vem seguido de 12% no Enadinho anterior e em comparação com o primeiro o aumento percentual de 25%. O comprometimento dos alunos com a participação nas provas também obteve aumento, no primeiro Enadinho foram 68 participantes, no último 90 alunos participaram, o que registrou um aumento de 32% de alunos participantes. A maior nota se manteve em três Enadinhos aplicados, ainda assim, registrando um aumento de 11% em relação ao primeiro e a menor nota teve um aumento de 25% analisando a primeira e a última aplicação da prova.

As provas foram aplicadas em dias não divulgados e os alunos não receberam nenhum tipo de gratificação para estarem realizando. O que aumento foi o comprometimento e a responsabilidade do aluno com a prova.

Em anos atuais, onde a figura professor não exhibe mais o medo e o respeito, o contato direto com o aluno está se tornando cada vez mais frio e a relação de construção de um ambiente colaborativo, que são as dependências da escola está se perdendo. O docente por sua vez, vítima de uma sociedade que burocratiza o aprendizado está cada vez mais conivente com o sistema a que é submetido, onde frases com “Eu passo o assunto, se aprenderam ou não, não é responsabilidade minha”. O que se deve levar em conta, é que a responsabilidade é do docente sim, se ele estudou anos para ser o intermediador de conhecimento, a ponte com aluno, ele deve ser responsabilizado também pelo aprendizado do acadêmico. Diante desta realidade, a questão a ser levantada é: porque o docente está reagindo desta forma, ou agindo desta forma? E o mais importante como superar este problema? O estudo apontado anteriormente, feito em uma instituição de

ensino superior, apontou a principal causa de desinteresse dos docentes. Apontou também que devida há uma série de tomada de ações, os resultados apreciados elevaram as notas dos alunos e estão contribuindo consideravelmente para a formação acadêmica e posteriormente o bom desempenho profissional do acadêmico.

3. CONCLUSÃO

A função primordial deste artigo foi evidenciar a motivação humana como fator decisivo na formação de acadêmicos comprometidos com a construção de seus conhecimentos e colaboradores na constituição de uma sociedade. O estudo feito permitiu-se ter uma visão estratégica de que o capital humano valorizado agrega valores imensuráveis a uma organização. O que precisa ser mudado são os conceitos e a cultura organizacional que se instalou em diversas organizações, onde os colaboradores não possuem voz opinante, nem quando detém as soluções dos problemas. Tão enfatizado em tempos atuais a valorização do ser humano é a prática mais eficaz no alcance dos resultados. Os benefícios ofertados pelas organizações a seus funcionários contribuem também para a permanência do empregado e constituem um ambiente colaborativo saudável.

Na IES supracitada, a qual foi estudo de uma pesquisa e contribuinte para a construção desse artigo, evidenciou a qualidade de seus acadêmicos decaindo e conseqüentemente originou indicadores de qualidade com índices baixos, o que expôs a mesma a uma nota baixa diante da avaliação de qualidade de ensino nacional.

Dentre os inúmeros critérios levantados para a queda da qualidade, observou-se o quadro docente relativamente mal preparado. O que a IES fez foi buscar melhores condições para seus docentes, melhorando as condições também puderam cobrar e buscar docentes mais preparados para o ambiente escolar. Os resultados obtidos a partir da valorização humana, com o melhoramento da qualidade de vida no trabalho estão sendo satisfatórios e contribuem para a expansão de um ambiente escolar benéfico, onde os próprios acadêmicos relatam a diferença na gestão e nos seus professores. Sentem-se bem amparados e mais motivados.

Evidenciou-se que gestores bem preparados, que possuem a mente aberta a realidade que se instaura, conseguem reverter resultados desastrosos a seu favor, transformam índices discrepantes em indicadores e elevam a qualidade das organizações a que fazem parte, mas acima de tudo veem os seus colaboradores como peças chaves na criação de um ambiente profícuo, de metas elevadas e de pessoas dispostas a crescerem em parceria com a organização.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. LEI n°10.861, de 14 de abril de 2004. Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
- CHIAVENATO, Idalberto: **Gestão de Pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier editora Ltda, 2008.
- CROSBY, Philip B. **Qualidade é Investimento**. 7ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.
- DARDENGO, Vilma Maria. **Avaliação Institucional**: A tessitura de uma experiência. São Paulo: Centro Universitário São Camilo, 2007.
- DIAS SOBRINHO, José. **Avaliação da Educação Superior**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2000.
- SINAES. **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior**: da concepção regulamentação/Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2007.
- SINAES. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/sinaes.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2005.