



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
NA PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES DO ISPSN

AUTORA: ANTÓNIA JÉSSICA CAHILO

DOCENTE: ELISEU CHIPACO, PhD

HUAMBO, 2025

A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho na Produtividade dos Colaboradores do ISPSN

Antónia Jéssica Cahilo¹ – ISPSN

RESUMO

O presente artigo analisa a influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na produtividade dos colaboradores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (ISPSN). A investigação parte da premissa de que condições organizacionais favoráveis, como ambiente saudável, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e reconhecimento, impactam directamente a produtividade. A problemática está centrada na seguinte questão: como a QVT interfere na produtividade dos funcionários do ISPSN? Para isso, foram definidos como objectivos: identificar os factores que influenciam a QVT, compreender a sua relação com a produtividade e propor estratégias de melhoria. A metodologia adoptada foi mista, com pesquisa bibliográfica, aplicação de questionários. A análise dos dados revelou que elementos como boas condições laborais, valorização pessoal e apoio institucional são cruciais para elevar a motivação e o desempenho dos colaboradores. O estudo conclui que investir em QVT não só melhora o bem-estar dos trabalhadores, como também se traduz em ganhos concretos para a instituição.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Produtividade; Bem-estar; Instituições de Ensino; ISPSN.

ABSTRACT

This paper analyses the influence of Quality of Work Life (QWL) on the productivity of employees at the Instituto Superior Politécnico Sol Nascent (ISPSN). The research is based on the assumption that favorable organizational conditions –such as a healthy work environment, work-life balance, and recognition – directly affect job performance. The central question guiding this study is: how does QWL influence productivity at ISPSN? The objectives are to identify the main factors affecting QWL, assess its correlation with employee performance, and propose strategies for improvement. The methodology adopted was mixed, involving bibliographic review, structured questionnaires, and semi-structured interviews. The data analysis showed that factors such as working conditions, personal appreciation, and institutional support are essential to increasing motivation and performance. The findings suggest that investing in QWL leads not only to improved employee well-being but also to significant institutional benefits.

Keywords: Quality of Work LIFE; Productivity; Well-being; Higher Education Institutions; ISPSN.

¹ Estudante do 4º Ano do Curso de Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de vida no Trabalho tem-se destacado como um dos pilares estratégicos para a competitividade e sustentabilidade organizacional, sendo um elemento estratégico para garantir o bem-estar dos colaboradores, e, elevar a produtividade organizacional, o equilíbrio entre as necessidades pessoais e profissionais dos colaboradores, aliado com as condições de trabalho adequadas, pode representar um factor diferenciado no alcance dos objectivos institucionais das organizações como o Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (ISPSN).

Este estudo analisa a influencia da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores administrativos do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (ISPSN), com o intuito de identificar os factores que mais influenciam sua percepção de bem-estar e satisfação no ambiente laboral. O foco é compreender como elementos como carga horária, ambiente físico, reconhecimento profissionais, relações interpessoais, comunicação interna e oportunidades de desenvolvimento afectam directamente a motivação e desempenho, ainda existem lacunas na aplicação prática, especialmente no ensino superior angolano. Ao delimitar o campo empírico ao sector administrativo, a investigação pretende fornecer um diagnóstico detalhado e contextualizado da realidade interna da instituição.

O estudo justifica-se pela crescente necessidade de valorizar os profissionais, observa-se que ausência de práticas eficazes de QVT pode gerar insatisfação, queda de produtividade, afastamento por motivo de saúde e rotatividade de pessoal.

Nas palavras de Limongi-França (2013, p. 27), trata-se de “um conjunto de acções e políticas organizacionais que visam promover o bem-estar dos colaboradores, incluindo as dimensões psicológicas, social e física do trabalho ao contexto organizacional”. A produtividade, por sua vez, não se restringe apenas ao volume de tarefas cumpridas, mas à qualidade e eficiência com que são executadas. Como defende Chiavenato (2014), “um colaborador motivado e satisfeito tende a apresentar melhor desempenho e maior compromisso com os objectivos institucionais” (p. 132).

No ISPSN, a busca pela excelência académica é um dos pilares da missão institucional, e essa excelência depende da valorização humana no ambiente de trabalho. Nesse sentido, compreender como os factores ligados à QVT afectam o desempenho dos colaboradores pode

contribuir significativamente para a criação de políticas de gestão mais humanizadas e eficazes. Assim, o presente estudo pretende responder à seguinte questão/problema: Como a qualidade de vida no trabalho influencia na produtividade dos colaboradores administrativos do ISPSN?

A partir dessa interrogação, estabelecem-se os seguintes objectivo geral: Analisar a influência da Qualidade de Vida no Trabalho na produtividade dos colaboradores administrativos ISPSN. Tendo como objectivos específicos: Identificar os principais factores que afectam a QVT no ISPSN; avaliar o nível de satisfação dos funcionários administrativos com as condições de trabalho oferecidas pela instituição; propor estratégias que promovam melhorias na QVT e optimização do desempenho. Espera-se que os resultados contribuam teoricamente para aprofundar a compreensão da relação entre a QVT e Produtividade e, na prática, orientem a gestão do ISPSN na implementação de políticas mais humanizadas e eficazes.

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa, de carácter descritivo e exploratório. Os dados foram recolhidos através de questionários estruturados, analisados com recurso a técnicas estatísticas análise de conteúdo. A revisão de literatura envolveu autores clássicos e contemporâneos que abordam os temas da QVT, produtividade e gestão de pessoas. De acordo com Gil (2019), “a pesquisa exploratória é adequada quando se busca maior familiaridade com o fenómeno ou se pretende torná-lo mais explícito” (p. 43). É nesse quadro que se insere este estudo, que se propõe contribuir para a melhoria contínua da gestão de pessoas no ISPSN.

O presente artigo encontra-se organizado em seis secções, iniciando-se com a Introdução, que apresenta o contexto, a problemática e os objectivos do estudo. Segue-se com a Fundamentação Teórica, onde são abordados os conceitos, importância e estudos relacionados com a QVT e a Produtividade. Os Procedimentos Metodológicos descrevem a natureza da investigação, o método de abordagem e as técnicas de recolha e análise de dados. Posteriormente, apresenta-se um enquadramento institucional sobre o ISPSN, seguido da exposição e análise dos resultados obtidos. Por fim, são apresentadas as Considerações Finais e as Referências Bibliográficas utilizadas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Chiavenato (2023) A qualidade de vida no trabalho não são apenas as condições físicas do ambiente do trabalho que representam uma grande importância, mas também o bem-estar do colaborador no local de trabalho desempenham uma grande importância para a organização. Na mesma linha de pensamento Da Camara, Guerra, & Rodrigues (2016) Destacam que a qualidade de vida no trabalho é o bem-estar do colaborador dentro do seu local de trabalho, desde os aspectos tangíveis e intangíveis que fazem parte do seu local de trabalho. Assim entende-se que o bem-estar do colaborador desempenha uma extrema importância na sua qualidade de vida no local de trabalho influenciando diretamente na sua produtividade.

Para Machado, Machado, & Portugal (2014) nas organizações tradicionais utilizam factores salariais para estimular a motivação e produtividade dos seus colaboradores dentro da empresa, traduzindo como sendo um elemento fundamental na qualidade de vida dos colaboradores. Na mesma linha Chiavenato (2014), contradiz esta ideia dizendo que se trata de um conceito dinâmico que exige adaptação às necessidades dos indivíduos e aos contextos organizacionais, as pessoas procuram não apenas um salário, mas um ambiente de trabalho saudável que lhes traga significado, reconhecimento e possibilidades de crescimento, em uma gestão mais humanizada.

Segundo Araújo (2022) Produtividade é a participação dos colaboradores nas actividades económicas da organização, influenciando no crescimento da empresa e na expectativa de serem reconhecido pela sua participação. Na mesma linha de ideias OIT (2020) fala que a produtividade é a eficiência na qual as pessoas e as empresas utilizam seus recursos para alcançar resultados que lhes permite se estabilizar dentro do mercado.

Estudos afirmam que a QVT é um elemento fundamental que desencadeia um clima satisfatório e produtivo por parte dos colaboradores que constituem a organização, a produtividade dos colaboradores estimula o crescimento económico e aumenta o nível competitividade da empresa, influenciando no alcance da missão, visão e dos valores da organização.

2.2 Importância da Qualidade de Vida no Trabalho

Para Chiavenato (2023) QVT está directamente relacionada ao reconhecimento pelos resultados alcançados, salário percebido, benefícios auferidos e possibilidades de participar nas decisões da organização, é importante porque permite aos membros da organização satisfazer suas necessidades e expectativas pessoais e colectiva por meio das actividades desempenhadas na organização. Assim

De acordo com Caetano, Neves, & Ferreira (2020) a QVT diminui a vontade de abandonar a empresa, o bem-estar do colaborador dentro do local de trabalho proporciona benefícios tanto para empresa como para o próprio colaborador, diminui o grau de insatisfação, reduz o nível de absentismo no local de trabalho, reduz os conflitos interpessoais e aumenta as estratégias de negociação e colaboração, melhorando os resultados e a satisfação entre o individuo e a organização.

De acordo com os pensamentos dos autores entende-se que a QVT é um dos elementos crucial para uma gestão eficaz e humanizada, contribuindo assim no reconhecimento do capital humano nas organizações e no fortalecimento da cultura organizacional, promovendo assim um clima organizacional inclusivo e participativo, estimulando assim a produtividade e a satisfação nos colaboradores da empresa.

Dessa forma, a promoção da QVT contribui tanto para a motivação intrínseca quanto para a redução da rotatividade e do absentismo. Segundo Robbins (2016), "o colaborador motivado apresenta maior envolvimento com as metas organizacionais e tende a superar as expectativas" (p. 148). É importante destacar que, como sublinha Dutra (2010), "a motivação surge da congruência entre as necessidades individuais e o ambiente de trabalho que reconhece e valoriza o esforço humano" (p. 91).

OIT (2020), produtividade dos colaboradores nas organizações é muito importante porque ajuda as empresas a crescer e maximizar suas economias, o que permite novos investimentos, quando a produção melhora, os custos caem e isso faz com que os preços dos produtos fiquem mais baixos, o que aumenta a qualidade de vida das pessoas.

2.3 Factores que Influenciam na QVT

Segundo Chiavenato (2023) a QVT é um elemento crucial que influencia em diversos factores do bem-estar do colaborador dentro da organização, como: ambiente físico do trabalho; remuneração e benefícios; oportunidade de crescimento na empresa; reconhecimento e valorização do trabalho; conciliação da vida pessoal e vida profissional, e, autonomia e participação.

Ambiente Físico do trabalho: As condições de trabalho é um dos factores que influencia muito na QVT dos trabalhadores reflectindo directamente na satisfação e produtividade dos colaboradores, o autor destaca que o ambiente de trabalho é influenciado por três grupos de condições, condições ambientais; condições de tempo; condições sociais.

Remuneração e Benefícios: (Machado, Machado, & Portugal, 2014), refere que a remuneração não é apenas um meio de sobrevivência, mas também um factor central na estrutura social, define a posição do colaborador dentro da sociedade, ou seja, a remuneração e benefício representam factores fundamentais na QVT, pois estão ligados directamente com a satisfação, motivação e bem-estar dos colaboradores da organização.

Oportunidade de Crescimento na Empresa: É um factor essencial, para melhora a estratégia da QVT, ao mesmo tempo em que impulsiona a produtividade e o bem-estar e satisfação na vida dos colaboradores. Assim, quando a organização promove programas de formação, incentiva a aprendizagem contínua e cria condições para o desenvolvimento das competências, transmite ao colaborador um acto de pertencimento e valorização. Pois, não apenas fortalece sua empregabilidade no mercado, mas gera maior motivação e comprometimento com a organização. Da Camara, Guerra, & Rodrigues, (2016) refere que a medida em que os colaboradores vão valorizar cada oportunidade em adquirir novas competências e se actualizarem, porque o mundo está em constantes mudanças.

Reconhecimento e Valorização do Trabalho: São factores que constituem determinantes para a construção da QVT pois, quando a organização demonstra apreço pelo empenho e dedicação de seus colaboradores, estes sentem-se mais motivados e comprometidos com os objectivos da organização.

Conciliação entre a vida pessoal com a vida profissional, pois é sabido que equilibrar a vida pessoal e a vida profissional, é muito difícil, porque enfrentar problemas familiar ou social, tende a ser afectar o ambiente organizacional. Promover a conciliação entre a vida pessoal e profissional, favorece o bem-estar dos colaboradores e fortalece a produtividade.

Autonomia e Participação: São factores centrais para a QVT, porque permite ao colaborador exercer maior controle sobre suas actividades e envolver-se nos processos de tomada de decisão da organização.

2.4 Influência da Qualidade de Vida no Trabalho

Para Caetano, Neves, & Ferreira (2020) a qualidade de vida no trabalho tem-se destacado como um dos factores que influência directamente na produtividade e satisfação do colaborador dentro da empresa. Na mesma linha de ideia Chiavenato (2014) refere que a satisfação no local de trabalho depende da qualidade de vida que a empresa proporciona para os seus colaboradores, quando a empresa oferece boas condições de trabalho e margens de crescimento para os seus colaboradores eles tendem a se tornar excelente e comprometidos com a organização.

De acordo com Nelson & Economy (2006) a QVT influência de diferentes maneiras nos resultados dos colaboradores e da organização, é bom quando os gestores recompensam e elogiam se os bons comportamentos e a capacidade de os colaboradores tomarem a iniciativa de rendibilizar o seu trabalho e quando implementam sugestões para melhorar os processos e a qualidade de serviços que a empresa presta. Assim pode se considerar que a QVT é um elemento que estimula a capacidade de produtividade nos colaboradores melhorando nos resultados do seu trabalho.

Estudos afirmam que QVT é um elemento indispensável para as organizações que pretendem alcançar os seus objectivos e se manter dentro do mercado em que estão inseridas. Quando a organização se preocupa com o crescimento profissional dos colaboradores, oferece não apenas oportunidades de carreira, mas também uma sensação de pertencimento, isso aumenta a lealdade, reduz índice de rotatividade, cria um clima organizacional positivo, fortalece as relações interpessoais, e conseqüentemente, melhora os resultados desejados ou metas alcançadas pela organização.

2.5 Relação entre QVT e Produtividade

Estudos recentes mostram que há uma correlação directa entre altos níveis de QVT e a produtividade dos colaboradores. Segundo Vasconcelos e Silva (2022), empresas que investem em programas de bem-estar, ergonomia, saúde mental e formação contínua conseguem aumentar significativamente o desempenho das suas equipas.

Para Limongi-França (2013), “A produtividade sustentável é possível quando há equilíbrio entre exigências organizacionais e capacidades humanas, numa cultura que reconhece o valor do ser humano” (p. 46). Além disso, Dejours (2000) destaca a importância do reconhecimento simbólico no ambiente de trabalho. Em suas palavras, “a produtividade nasce da experiência subjectiva do reconhecimento: sentir-se visto, considerado e necessário pela organização” (p. 33).

A Qualidade de vida no Trabalho tem forte ligação com a produtividade, pois quando o ambiente é saudável e equilibrado, os colaboradores tendem a desempenhar melhor as suas funções. Para promover a qualidade e a produtividade, as organizações precisam ter pessoas motivadas e participativas.

3. PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

A presente investigação adopta uma abordagem qualitativa e quantitativa, caracterizando-se como um estudo de natureza descritiva e exploratória, com o objectivo de compreender como QVT influencia a produtividade dos colaboradores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (ISPSN).

De acordo com Gil (2019), “a pesquisa descritiva tem como propósito descrever as características de determinada população ou fenómeno, enquanto a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema” (p. 54). A combinação dessas duas abordagens permite uma análise mais abrangente do objecto de estudo.

3.1 Tipo de Pesquisa

A investigação é classificada como básica, visto que se pretende gerar conhecimento útil para solucionar um problema específico no contexto do ISPSN (Prodanov&Freitas,2013). O enfoque qualitativo permitiu compreender percepções, sentimentos e atitudes dos colaboradores,

enquanto a dimensão quantitativa forneceu dados objectivos que possibilitaram medir tendências e relações entre variáveis.

3.2 População e Amostra

A população da pesquisa foi composta por colaboradores administrativos ISPSN, com um total de 9 participantes, seleccionados através de amostragem não probabilística por conveniência.

3.2.1 Técnicas de Colecta de Dados

Para a colecta de dados foi utilizado um instrumento:

Questionários estruturados, com perguntas fechadas em escala de *Likert* (o questionário foi disponibilizado de forma online através do link: <https://forms.gle/2696RJFe3CjLaWnJ9>), aplicados a todos os participantes, com o objectivo de medir a percepção sobre factores de QVT e a auto-avaliação da produtividade.

3.2.2 Técnicas de Análise de Dados

Os dados quantitativos foram tratados por meio de análise estatística descritiva, utilizando o *software Microsoft Excel*, a fim de identificar frequências, percentagens e médias. Conforme as orientações de Bardin (2016), que define esta técnica como “um conjunto de instrumentos metodológicos que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos, inferências sobre mensagens” (p. 42).

5. Limitações do Estudo

As limitações deste estudo incluem o número reduzido de participantes, o tempo disponível para a realização da colecta de dados e a abrangência institucional. No entanto, os dados obtidos permitem uma análise representativa e oferecem subsídios para futuras pesquisas mais amplas sobre o tema.

6. ISPSN- A Escola do Huambo: Excelência Académica e Compromisso Social

O Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (ISPSN), reconhecido carinhosamente como A Escola do Huambo é uma instituição de ensino superior privada, integrada no Subsistema do Ensino Superior de Angola e criada ao abrigo do Decreto Presidencial nº168/12, de 24 de Julho, publicado no Diário da República I Série, nº 141. Situado na província do Huambo, na Rua Garcia da Orta, Cidade Baixa, o ISPSN nasceu em 2012 coma missão de responder de forma inovadora aos desafios educacionais e sociais contemporâneos, assumindo um papel de destaque no panorama académico angolano.

Fiel á sua missão de promover o desenvolvimento de competências profissionais, científicas e tecnológicas dos futuros líderes, o Instituto aposta num ensino de qualidade, inovador e humanista, fundado nos valores da Cientificidade, Responsabilidade Individual, Meritocracia e Humanismo. A sua visão projecta-o como uma instituição de referência, comprometida com a liderança transformadora, a inovação e a produção de conhecimento relevante para o desenvolvimento do país.

Inicialmente vocacional para cursos em áreas estratégicas como Enfermagem Geral, Cardiopneumologia, Gestão de Recursos Humanos, Contabilidade e Finanças, História, Psicologia e Didáctica, o ISPSN tem vindo a alargar a sua oferta formativa. No presente ano académico, reforçou o compromisso com o sector da saúde, introduzindo as especialidades de Análises Clínicas e Saúde Pública, e de Fisioterapia, áreas vitais para o fortalecimento dos cuidados primários e para o desenvolvimento sustentável do sistema de saúde angolano.

Mais do que uma escola, o ISPSN constitui um verdadeiro laboratório de ideias e práticas, onde a teoria e a prática se articulam para formar profissionais de excelência, preparados para enfrentar e transformar os desafios da sociedade.

7. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise apresentada a seguir refere-se exclusivamente aos funcionários do sector administrativo do ISPSN, participantes do inquérito sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e produtividade. Os dados recolhidos revelam percepções distintas em relação à influência da QVT no desempenho dos colaboradores.

Figura 1 - Considera que um ambiente de trabalho mais saudável contribuiria para aumentar a sua produtividade?

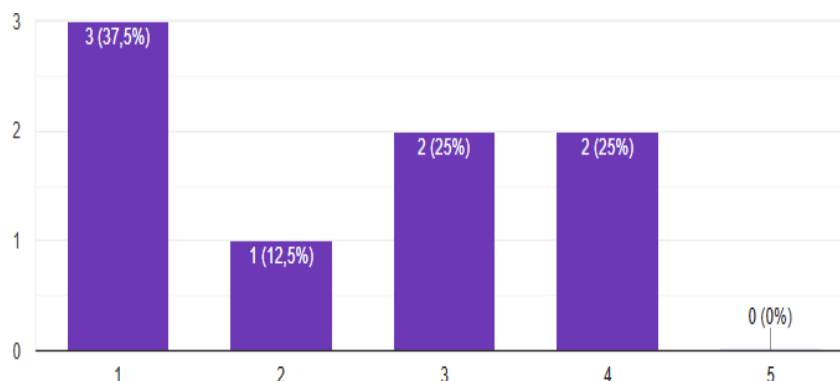


Fonte: Elaborado pela autora.

O primeiro gráfico (Figura 1) evidencia que 57,1% dos inquiridos afirmaram concordar totalmente que a instituição promove condições favoráveis de trabalho, enquanto 42,9% disseram apenas concordar. Isto indica que, na visão da maioria, o ISPSN proporciona um ambiente que favorece o bem-estar, confirmando a afirmação de Chiavenato (2014), segundo a qual

colaboradores satisfeitos tendem a apresentar maior desempenho e comprometimento com os objectivos organizacionais.

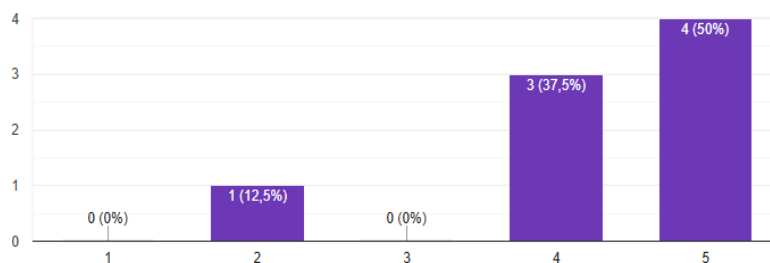
Figura 2 - Recebe incentivos (monetários ou não) em função do seu desempenho?



Fonte: Elaborado pela autora.

Já o segundo gráfico (Figura 2), referente à percepção dos incentivos monetários em função do desempenho, mostra uma distribuição mais heterogénea: 37,5% classificaram como nível 1 (muito insatisfeitos), 12,5% como nível 2, 25% como nível 3 e 25% como nível 4, sem registos no nível máximo (5). Este resultado sugere que, apesar da boa avaliação geral da QVT, há fragilidades no sistema de recompensas financeiras. Isso confirma as reflexões de Machado, Machado & Portugal (2014), para quem a remuneração é um factor central da motivação, embora, como contrapõe Chiavenato (2014), não seja suficiente por si só, devendo ser complementada por reconhecimento, crescimento profissional e ambiente saudável.

Figura 3 - Sente-se motivado(a) para realizar o seu trabalho

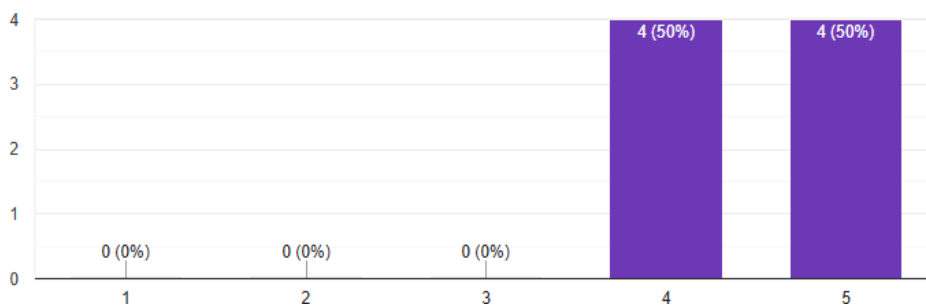


Fonte: Elaborado pela autora.

O terceiro gráfico (Figura 3), relacionado à valorização pela instituição, demonstra que apenas 12,5% se posicionaram no nível 2 (baixa valorização), enquanto 37,5% responderam nível

4 e 50% nível 5. Estes dados revelam que a maioria dos colaboradores se sentem reconhecida e valorizadas pelo ISPSN, o que está em consonância com Dejours (2000), que defende a importância do reconhecimento simbólico como elemento gerador de produtividade e motivação. Esse resultado mostra um ponto positivo na gestão institucional, contrastando com as fragilidades percebidas nos incentivos financeiros.

Figura 4 - O seu trabalho permite-lhe conciliar a vida profissional com a vida pessoal?



Fonte: Elaborado pela autora.

O quarto gráfico (Figura 4) evidencia a percepção sobre a conciliação entre vida pessoal e profissional. Metade dos inquiridos (50%) classificaram no nível 4 e a outra metade (50%) no nível 5, o que sugere um equilíbrio satisfatório entre trabalho e vida pessoal. Essa constatação está de acordo com Limongi-França (2013), para que a produtividade sustentável é possível quando há harmonia entre as exigências organizacionais e as necessidades humanas. A capacidade de conciliar trabalho e vida pessoal reforça a motivação intrínseca e contribui para a redução do *stress* e do absentismo, conforme defendem Caetano, Neves & Ferreira (2020).

Adicionalmente, ao considerar que 57,1% dos respondentes estão plenamente satisfeitos com a QVT, mas apenas 25% recebem incentivos monetários satisfatórios (nível 4), verifica-se um descompasso entre motivação intrínseca e extrínseca. Esta discrepância demonstra que, embora exista valorização simbólica e equilíbrio vida-trabalho, o incentivo financeiro ainda não acompanha estas dimensões, o que pode limitar a plenitude da produtividade.

Portanto, a análise sugere que o ISPSN tem obtido êxito em promover condições laborais favoráveis, clima organizacional positivo, valorização simbólica e equilíbrio vida-trabalho. No entanto, ainda carece de políticas mais consistentes de incentivo e reconhecimento financeiro. Tal

como defendem Souza e Ferreira (2021), a produtividade está intimamente ligada à satisfação global dos colaboradores, sendo a QVT um elemento estratégico para o alcance de melhores resultados institucionais.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação teve como objectivo analisar a influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na produtividade dos colaboradores do sector administrativo do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (ISPSN). Os resultados obtidos permitem afirmar que existe uma relação directa e significativa entre as condições de QVT e o desempenho dos trabalhadores, mediada por factores como ambiente físico, reconhecimento, valorização, equilíbrio vida-trabalho e apoio institucional.

Constatou-se que, em termos gerais, os colaboradores reconhecem o ISPSN como uma instituição que promove um ambiente laboral saudável e equilibrado, facilitando a conciliação entre vida pessoal e profissional e garantindo níveis satisfatórios de valorização simbólica. Esses elementos confirmam a importância do investimento em práticas de gestão humanizadas, que, segundo Chiavenato (2014) e Limongi-França (2013), contribuem para o aumento da motivação e do compromisso organizacional.

Todavia, observou-se também uma fragilidade no que se refere aos incentivos monetários, que se revelaram insuficientes para atender às expectativas dos trabalhadores. Esse resultado sugere a necessidade de maior equilíbrio entre os factores de motivação intrínseca (como reconhecimento, autonomia e ambiente de trabalho) e os de motivação extrínseca (como remuneração e benefícios), em linha com as conclusões de Dejours (2000) e Machado, Machado & Portugal (2014).

Conclui-se, portanto, que o ISPSN tem avançado na criação de um clima organizacional positivo e favorável à produtividade, mas deve investir em políticas mais consistentes de incentivo e reconhecimento financeiro. Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho reafirma-se como um pilar estratégico não apenas para o bem-estar individual, mas também para o fortalecimento da produtividade institucional e da sustentabilidade organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

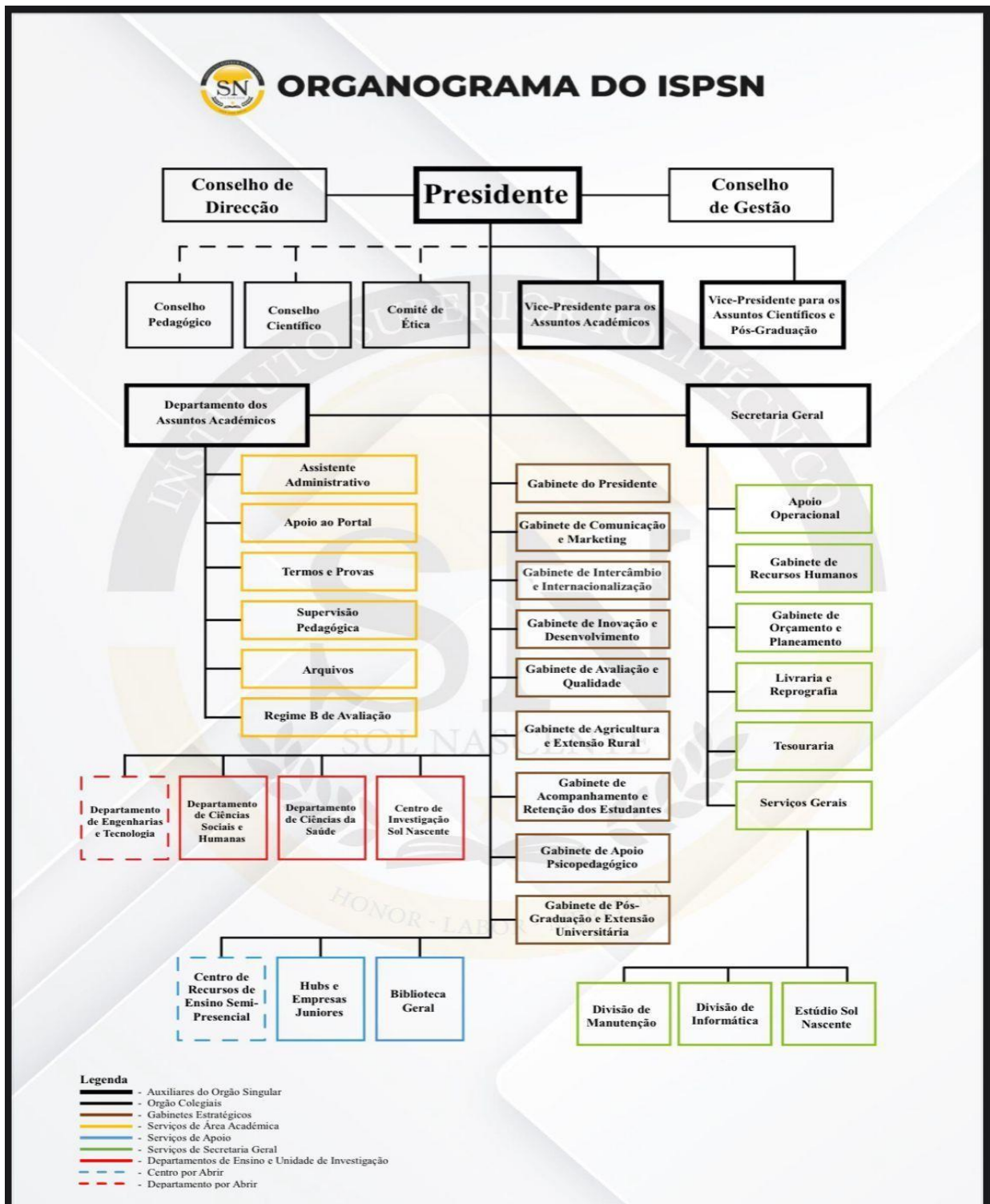
- Araújo, F. (2022). *Introdução à Economia* (4ª ed.). Lisboa: Imprensa FDUL.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Caetano, A., Neves, J. G., & Ferreira, J. M. (2020). *Psicossociologia das Organizações* (1ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*,. Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: Onovo Papel dos Recursos Humanos nas Organiazções* . Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2023). *Recursos Humanos; O capital Humano das Organizações* (11ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral, C., & Neves, P. (2016). *Comportamento Organizacional e Gestão* (8ª ed.). Baloma: RH.
- Da Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2016). *Humanator XXI; Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Cidade de Córdoba: Dom Quixote.
- Dejours, C. (2000). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez.
- Dutra, J. S. (2010). *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. Atlas.
- Gil, A. C. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (7ª ed.). Atlas.
- Limongi-França, A. C. (2013). *Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial* (2ª ed.). Atlas.
- Machado, A. D., Machado, D. M., & Portugal, M. N. (2014). *Organizações: Introdução à Gestão e Desenvolvimento das Pessoas*. Escolar Editora.
- Nelson, B., & Economy, P. (2006). *A Bíblia da Gestão*. Portugal: Gestão Plus.
- OIT, O. d. (2020). *Promovendo a Produtividade; Um Guia para as organizações Empresariais*. America Latina: ACT/EMP.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Filipe, S. (2010). *Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro* (14ª ed.). São Paulo: Pearson.

Vasconcelos, C., & Silva, P. R. (2022). Saúde ocupacional e produtividade. Vozes.

ANEXO

Anexo 1: Organograma do ISPSN



- Legenda**
- Auxiliares do Órgão Singular
 - Órgão Colegiais
 - Gabinetes Estratégicos
 - Serviços de Área Académica
 - Serviços de Apoio
 - Serviços de Secretaria Geral
 - Departamentos de Ensino e Unidade de Investigação
 - Centro por Abrir
 - Departamento por Abrir