

RESUMEN DE TESIS

Título: Maestría en Recursos humanos

Autora: Elzanira Sousa de Oliveira

Diretora: Cristina Gutierrez

Fecha: 29/04/2016

Tema: ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN PRIVADA FACULTAD DE TAPAJÓS (FAT) En ITAITUBA/PA - BRASIL: Posibilidades de Abordaje desde el área de Recursos Humanos

1 INTRODUCCIÓN

El trabajo docente viene sufriendo transformaciones significativas, con la incorporación de nuevas tecnologías y nuevos recursos didácticos. La adaptación a esta nueva forma de enseñanza/aprendizaje, exige que los profesionales que actúan en este campo de trabajo, se capaciten de forma continua, más allá de los requisitos impuestos desde el Ministerio de Educación y Cultura (MEC). Dadas estas innovaciones, el docente está bajo la presión del desafío de evolucionar e incorporar lo nuevo, y si bien esto puede producir satisfacción por el reconocimiento recibido, puede también ser una fuente de estrés, insatisfacción y desmotivación, es decir, afectar negativamente la calidad de vida laboral.

En este sentido, es necesario identificar las variables que causan la satisfacción y realización de las motivaciones de Calidad de Vida profesional de los docentes dentro de las instituciones educativas, o bien la situación contraria, ya que se vinculan con sus prácticas y efectos en sus destinatarios, los alumnos y la misma organización.

El establecer una evaluación del problema permitirá elaborar estrategias específicas para mantener, perfeccionar o mitigar las variables antes mencionadas, a fin de que la relación entre organización y funcionarios promueva el desarrollo y la satisfacción de las partes involucradas.

El presente estudio se realizó en la institución privada de enseñanza superior Facultad do Tapajós (FAT- Facultad de Tapajós), que es una organización recientemente constituida para satisfacer la demanda de la ciudad de Itaituba, Estado de

Pará. La FAT tiene como misión: ofrecer educación innovadora con calidad en el contenido y en los medios de enseñanza, buscando la formación del ciudadano y la contribución para promover el desarrollo regional¹.

Las metas explicitadas a partir de esa misión son: 1.Emprender un proceso educativo que favorezca el desarrollo de los individuos en su capacidad crítica², de su autonomía intelectual y su compromiso con la resolución de problemas sociales; 2.Incrementar la calificación del cuerpo docente y técnico con vistas a viabilizar la asociación entre el máximo de calificación académica y compromiso profesional de la institución; 3.Promover la calificación de la formación continua y permanente tanto de profesores como de técnicos administrativos, solidarios y comprometidos con la visión institucional para actuar en la comunidad; entre otras³.

Con estos compromisos asumidos, cabe reforzar la necesidad de analizar la calidad de vida en el trabajo del cuerpo docente de la institución para que esta pueda continuar con su desarrollo. Dada esta relevancia, se busca investigar, analizar y describir la calidad de vida del profesional y establecer las condiciones necesarias para que la institución pueda continuar su camino de alcanzar las metas trazadas y permanecer en el escenario educacional como una institución destacada ante los órganos reguladores y frente a la sociedad.

Por lo tanto, las preguntas orientadoras de la temática en estudio son: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida en el trabajo percibida por los profesores de la Fat? ¿Cómo puede el Departamento de Recursos Humanos contribuir a la mejora de CVT (Calidad de Vida en el Trabajo) de estos profesionales?

Así, el objetivo central es: evaluar, en la percepción de los docentes, la calidad de vida en el trabajo de los profesores de la institución Facultad de Tapajós. Para alcanzar este objetivo, se hace necesario trazar caminos para la presente investigación. De este modo los objetivos específicos son: Evaluar y presentar la percepción y sensibilidad de los profesores en relación a las prácticas de gestión de la CVT en la institución; identificar y describir los niveles de satisfacción de los profesores de enseñanza superior con su CVT; verificar la influencia de las variables sociodemográficas sobre el nivel de satisfacción global de los profesores con su CVT.

¹ Disponible en el sitio de la institución.

² Si la posición sobre los temas políticos, económicos, financieros, religiosos, morales y éticos como Gerente de la institución (Jussara, 2015)

³ Disponible en el sitio de la institución.

Se justifica este trabajo por considerar que la Institución necesita conocer la percepción de sus profesores dentro del ámbito organizacional, ya que tienen una carga significativa de actividades y responsabilidades en su trabajo, pasan más tiempo dentro de las organizaciones en convivencia con otros colegas de su área, que con su núcleo familiar, deben adaptarse a nuevas exigencias y retos tecnológicos, y todo esto puede afectar su salud con un impacto desfavorable en su función socializadora y educativa con sus alumnos; los autores Palfrey e Gasser (2011) resaltan que son innumerables las denominaciones creadas con el propósito de describir las nuevas enfermedades psicológicas que surgen en la era digital.

En virtud de esto, el estudio fue concebido para mostrar y despertar la importancia y necesidad de trabajar con la CVT como condición indispensable para la salud y mejora continua de los individuos y la sociedad. Más allá de objetivar, contribuir aportando a la realidad social educativa una reflexión acerca de las situaciones cotidianas laborales, colaborando para que las organizaciones y sus profesores puedan conocer los factores que ejercen influencia en la CVT y causan alteraciones en el perfil y desenvolvimiento organizacional. Asimismo este trabajo se legitima como contribución científica al proporcionar recursos para el incremento del saber conceptual y servir de aporte para futuras investigaciones. En tal sentido, colabora con el área específica de formación del profesional de Recursos Humanos. Además de colaborar con los profesionales en la gestión en Recursos Humanos.

Para ello, utilizará un método de investigación descriptiva de corte transversal, un abordaje cuali-cuantitativo, y dos cuestionarios para la recolección de datos: el primero tratará las cuestiones socio-demográficas mientras el segundo señalará la Escala de evaluación de la Calidad de Vida en el trabajo percibida por los profesores, creada por Petroski (2005).

En el intento de alcanzar los objetivos definidos y responder a las problemáticas señaladas, el trabajo tendrá la siguiente estructura: en el primer capítulo, será presentada la fundamentación teórica, que mostrará una visión contemporánea acerca de la calidad de vida en el mundo globalizado, calidad de vida en el trabajo y fenómenos humanos y organizacionales en el campo educativo. En el segundo, expondrá los caminos metodológicos utilizados. Finalmente en el tercero, la presentación, el análisis y la discusión de los datos reunidos; y por fin, las conclusiones acerca del estudio.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 VISIÓN CONTEMPORÁNEA ACERCA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL MUNDO GLOBALIZADO

En las últimas décadas el tema de la calidad de vida ha generado un movimiento científico de discusión, considerados los cambios ocurridos en el mundo moderno y su impacto en los sujetos y organizaciones. Bispo (2008) sostiene que la preocupación hacia la CVT se destaca en los debates corporativos en función de la fuerte relación entre la salud de los empleados y la salud de la empresa, que no es más que la supervivencia y el crecimiento organizacional.

Las nuevas definiciones y modelos de organización y gestión en el mundo del trabajo han acelerado este proceso de búsqueda incesante por el conocimiento y la mejora de vida. Para dar soporte a esta nueva perspectiva sobre el trabajo, los avances tecnológicos han contribuido a la mejora en las condiciones de trabajo y consecuentemente, en la vida de las personas. Estos pueden ser algunos de los motivos por los cuales esta temática está puesta de relieve en el mundo globalizado.

Por lo tanto, un factor crucial para la supervivencia de las organizaciones es la competitividad empresarial, pues el aumento de la competencia ganó amplitud en el inicio de la década de 1990, con la progresiva apertura comercial y la desregulación de los mercados. La innovación adquirió una posición central en la estrategia de las organizaciones que desean mantener o expandir sus porciones del mercado, traducidas principalmente en las formas de producir u ofrecer el producto o servicio. A partir de este abordaje, se puede configurar la proximidad de los temas innovación, competencia y CVT, para el éxito de una organización (Maximiliano, 2007).

Por otro lado, las personas tienen la percepción, debido al uso de nuevas aplicaciones tecnológicas, que su tiempo laboral se ha incrementado en exigencias y desafíos. El tiempo con su familia, la recreación, el deporte, entre otros, se reduce y en muchos casos llega a ser inexistente, lo que causa un impacto negativo en la Calidad de Vida del Trabajador. El sistema educativo en el cual el profesor está inserto provoca que él subsista con muchas de sus necesidades insatisfechas, y debido a la calidad de vida que los profesores actualmente poseen, esta profesión ha disminuido en la significación de ser deseada/estimada.

Las constantes cargas impuestas a los trabajadores del conocimiento exceden las fronteras del lugar de trabajo y la calificación profesional aumenta todos los días, independientemente del área en que el profesional actúa. Todo este procedimiento industrial de innovación tecnológica para crear y desarrollar un producto de calidad, no crea más tiempo disponible para los trabajadores (Pilatti, 2007).

La Calidad de Vida en el Trabajo no es una preocupación exclusiva de los investigadores actuales. Desde principios de la civilización, el hombre ha buscado formas que conlleven menos esfuerzo para mejorar la lucha por la supervivencia. La Historia y la Paleontología, por ejemplo, dan numerosas pruebas de que el hombre, desde los tiempos más remotos, ha buscado desarrollar artefactos, herramientas y métodos que posibiliten minimizar los desgastes derivados del trabajo y lo tornen más placentero (Sant'Anna, Kiliminik e Moraes, 2011)

El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo, aunque amplio, subjetivo y contingente, según Vieira y Hanashiro (1990) puede ser definido como un movimiento orientado hacia mejorar las condiciones de trabajo, cubriendo todas las funciones de cualquier naturaleza o nivel jerárquico en términos de modificaciones comportamentales, ambientales y organizacionales, que justamente surgen con el establecimiento de políticas de recursos humanos; humanizar al empleado, en el intento de obtener resultados satisfactorios para las partes comprometidas: para el empleado así como para la organización, a fin de atenuar el conflicto existente entre capital y trabajo.

3.1.1 Modelos/Dimensiones de Calidad de Vida en Trabajo

A partir de la revisión de la bibliografía, serán presentados los principales abordajes direccionados a la calidad de vida en el trabajo. Aunque complementarios, los trabajos de los diversos autores seleccionados se diferencian en su perspectiva de abordaje o aspectos especialmente desarrollados que hacen a la CVT, dando prueba de que las teorías sobre este concepto son dinámicas y varían conforme a los valores culturales predominantes en cada época, perspectivas de abordaje, contextos sociopolítico-económicos que prevalecen y los desarrollos realizados por cada investigador.

Modelo de Walton (1973, 1974)

Entre los diversos métodos propuestos acerca de la CVT destacamos el modelo de Walton (1973), que fue de referencia básica para el estudio propuesto dentro de la investigación en cuestión. La elección se debió a su amplitud- incluso siendo una perspectiva más generalista- y a la similitud entre los ítems formulados por el autor y aquellos utilizados en las investigaciones analizadas, en sus primeras versiones.

Para Silva y Tolfo (1995) las ocho dimensiones apuntadas por Walton permiten al investigador presentar los aspectos percibidos por los trabajadores como puntos positivos y negativos en la situación del trabajo. Más allá de eso, posibilita hacer una reflexión acerca del conjunto de condiciones y prácticas organizacionales percibidos como factores positivos en el trabajo.

3.1.2 Fenómenos humanos y organizacionales

Valorizar a las personas, y no meramente a los “empleados” que forman parte de la empresa conduce a reflexionar intensamente sobre la gestión del conocimiento. Una productiva invención y distribución del saber es el modo para que exista el desarrollo de todas las personas envueltas en el proceso organizacional, en tanto “el lugar de trabajo” se vuelve un espacio en el que el aprendizaje no está dissociado de los deseos de crecimiento individual y en consecuencia, de la necesidad de crecimiento de la propia organización (Dutra et al, 2001).

De esta manera, se afirma que para que una organización obtenga éxito, uno de los factores es sin duda el capital humano, toda vez que éste puede llegar no sólo a la eficacia sino también a la eficiencia. Frente a esto, mantener empleados motivados no es suficiente; es primordial hacer que los empleados se involucren dentro del contexto empresarial, ofreciéndoles calidad de vida en el trabajo y que sean motivados a ser parte de la realidad empresarial.

Limongi-França (2011) destaca que las competencias de gestión de CVT pueden ser identificadas de forma clara, en interfaces originarias, especialmente en las áreas de salud, beneficios, gestión de personas, ingeniería de producción, ergonomía, sistema de gestión de personas, investigación, innovación tecnológica, análisis social, marketing y actividades de responsabilidad social. No obstante, estas diversas actividades, forman un conjunto difuso con lagunas y superposiciones que dificultan la localización precisa en el *locus* de decisión sobre acciones y programas de calidad de vida en las organizaciones empresariales.

4 MÉTODO/PROCEDIMIENTO

Entre varios métodos de investigación, el presente estudio contempla el fin de caracterizar y evaluar las características descriptivas en el problema. De esta forma, se hace necesario destacar que la investigación descriptiva según Gil (1996) y Oliveira (2001), permite no sólo describir las características de determinada población o fenómeno sino también establecer relaciones entre las variables. Este tipo de investigación permite al investigador comprender mejor el comportamiento de determinada población y los elementos que pudieran influir sobre tal comportamiento.

Con el fin de elaborar más el presente estudio, fue necesario utilizar un enfoque cuantitativo, ya que el problema involucra elementos estadísticos, tanto de la colección como la transcripción de los datos, con el fin de medir la relación entre las variables y así evaluar el resultado de la encuesta, sobre las conjeturas de desarrollo de tipo causa y efecto, apoyado por la lógica y los datos recogidos. (Roesch, 1999).

Se utilizó el corte transversal, pues en un único momento son realizadas todas la evaluaciones, no habiendo por tanto, etapas subsiguientes para medir a los individuos. En otras palabras, la investigadora en primer momento definió la problemática a ser estudiada, luego determinó la población y el método a ser adoptado, los hechos a ser examinados y los caminos de la investigación de las variables de interés para los objetivos planteados (Rouquayrol e Almeida, 2006).

La investigación se desarrolló en la Institución de enseñanza superior de la Facultad de Tapajós (FAT), localizada en el municipio de Itaituba, Estado de Pará. Esta institución funciona hace diez años dentro del municipio, ofreciendo curso de grado y posgrado Lato Sensu. Siendo así que, la cantidad de participantes de la investigación fue definida según los siguientes criterios de inclusión: Acordar la participación en dicho estudio; Contar con profesores que tuviesen una permanencia de como mínimo un semestre completo en la institución, ya que es el tiempo mínimo para la adaptación dentro del ámbito institucional.

A fin de extraer los datos a ser analizados se utilizaron dos cuestionarios: el primero, trata las cuestiones socio-demográficas mientras que el segundo es la Escala de evaluación de calidad de vida en el trabajo percibida por los profesores (EECVTPP), desarrollada por Petroski (2005), en su Tesis del Programa de Posgrado en Ingeniería de producción, de la Universidad Federal de Santa Catarina, como requisito parcial a la

obtención del título de Doctor en Ingeniería de producción – ergonomía. La selección de este instrumento fue motivada por haber sido desarrollada específicamente para evaluar la CVT de los profesores universitarios, la cual se adecúa al presente estudio y se refiere a la población brasilera.

5 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS

De acuerdo con los datos presentados en el estudio, la percepción de los profesores en relación con la calidad de vida en el trabajo dentro de la institución FAT, es la siguiente: el 40% (09 de los participantes del estudio) se encuentra insatisfecho, por otro lado, el 51%, o sea, 12 de los profesores están satisfechos y el 9%, de los 23, solamente 02 de los participantes demuestra estar indeciso en relación a la CVT.

Las dimensiones que mostraron insatisfacción fueron: trabajo y espacio total de vida; constitucionalismo en la organización del trabajo; remuneración y recompensas; y por fin, condición de trabajo. De esta manera se hace evidente que los docentes de esta institución están preocupados en términos de estas dimensiones, en lo que atañe al tiempo para el ocio, para estar con la familia, descansar, tener libertad de expresar sus opiniones ya sea con relación a sus colegas así como a un superior; la privacidad con respecto a su intimidad, fuera de o en el ambiente de trabajo, sus derechos garantizados, tales como percibimiento del salario en fecha, remuneración justa con su función y calificación, poder hacer uso de los equipos, materiales que den soporte al proceso de enseñanza/ aprendizaje; todos ellos son fundamentales para la satisfacción y tener calidad de vida.

Sin embargo, en las siguientes dimensiones los profesores mostraron una gran satisfacción, revelando un gran índice de CVT: Relevancia social de la vida en el trabajo; oportunidad futura de crecimiento y seguridad, integración social en la organización del trabajo; oportunidad inmediata para el uso y el desenvolvimiento de las capacidades humanas. De este modo, es perceptible que los profesores están satisfechos en cuanto a la responsabilidad social que la organización tiene en relación con la comunidad en la cual está inserta, generando en este profesional orgullo de ser parte de la misma. También interviene en el desenvolvimiento personal, desarrollo de la carrera; así como ser tratados igualmente, independientemente del credo, color, raza, sexo, entre otros; demostrando sus habilidades y sintiendo que el trabajo desarrollado en el

ambiente organizacional es relevante. Esto produce en los profesionales, satisfacciones por percibir que son parte del contexto organizacional y son respetados.

6 CONCLUSIÓN

Este estudio intenta contribuir a la mejora de las investigaciones desarrolladas en torno de la CVT, dado que se refiere al: Estudio Descriptivo de la Calidad De Vida En el Trabajo de los Docentes De La Institución Privada Facultad Do Tapajós (Fat) En Itaituba/PA – Brasil: Expectativas y posibilidades de abordaje. Frente a los resultados encontrados, pueden realizarse las siguientes conclusiones, interesantes para el área de RRHH.

Es preciso destacar que los datos sociodemográficos (sexo, edad, hijos, tiempo de servicio, medio de transporte utilizado, tipo de vivienda, área de formación, titulación académica, titulares o adjuntos) sometidos al test de Kruskal Wallis no presentaron diferencias significativas. Dentro de las variables sociodemográficas, el factor que sin embargo, llamó la atención en el perfil de los docentes fue que el 87%, que corresponde a 20 participantes de un total de 23 profesores, ejercen otras actividades paralelas a la docencia, mientras que sometidos al test de Kruskal Wallis los valores indicaron diferencias significativas comparativamente a los profesores que apenas se dedican a la docencia.

De este modo, cuando se hace la relación de la CVT en la docencia y otras actividades paralelas, este hecho puede ser causa de satisfacción en cuanto al ejercicio de la profesión, dado que la docencia puede ser conciliada con otra profesión, haciendo que el profesional pueda suplir las necesidades pues existen otras fuentes de ingreso. Sin embargo, también se verifico a través de éste y otros estudios (Petroski, 2005; Dias 2006; Toscano, 2012), que los profesores que desarrollan otra actividad profesional además de la docencia, se mostraron más satisfechos con su CVT. Estas diferencias pueden deberse al hecho de que, por un lado, los profesores que desarrollan otra actividad más allá de la docencia, poseen más fuentes de ingresos que les permiten satisfacer más rápido sus necesidades personales. Por otro lado, estos profesores tienen mayores oportunidades de adquirir experiencia y desarrollar sus competencias profesionales, dado que están en dos contextos profesionales diferentes (Serra, 2006).

En lo que respecta a la calidad de vida en el trabajo en la FAT, cuando se realiza el entrelazamiento de las dimensiones, el resultado sobre la percepción de los

profesores en relación a la CVT dentro de la organización en estudio es el siguiente: la satisfacción (51%, representando 12 de los 23 participantes) prevaleció en la mayoría de las dimensiones, demostrando que los profesionales de la institución se encuentran satisfechos con la calidad de vida en el trabajo adquirida a partir de la labor ejercida en la institución. Este fue el resultado arrojado también en los estudios de Petroski (2005), Loureço (2009), Fernandes (2013). De esta manera, se hace necesario destacar que las dimensiones que contribuyeron directamente para este resultado fueron:

- Los docentes indican que la dimensión con predominio de satisfacción es relevancia social de la vida en el trabajo (79,91%), representando 18 profesores del universo de 23. En tanto que en los estudios de Dias (2001), Lourenço (2009) este punto también fue destacado. En el caso de la institución en estudio, aun sin una infraestructura adecuada para una mejor práctica de enseñanza/aprendizaje con materiales didácticos, equipos y salas disponibles para realizaciones de otras actividades paralelas a la docencia, y la falta de feedback de la gestión en relación a las actividades desarrolladas, los participantes consideran su trabajo relevante para la comunidad, y esto les causa satisfacción, principalmente por la profesión que ejercen, por el placer de ser docentes (Pereira, 2006). La búsqueda de una vida plena de sentido y socialmente emprendida por los seres sociales para su auto realización individual y colectiva, y esa misma búsqueda, encuentra en el trabajo su locus primero de realización (Antunez, 2007)

- Otra dimensión que debe ser mencionada es la oportunidad futura de crecimiento y seguridad (72,73%) de los 23 profesores, 17 están satisfechos. La mayoría entiende que al estar en la organización tiene posibilidad de crecimiento profesional, se sienten seguros en sus cargos. Esto es muy bueno porque la estabilidad y seguridad hace que sus funciones de enseñanza/aprendizaje sean desenvueltas con mucho más placer y dedicación, garantizando que el alumnado disfrute de lo mejor que los profesores tienen para ofrecer. Entonces, la profesión es vista como un intercambio entre el profesional y la organización, donde él (profesional) se dedica siendo fiel al trabajo desenvuelto y como recompensa recibe seguridad y estabilidad (Bendassoli, 2009).

- En lo que se refiere a la dimensión “integración social en la organización de trabajo” (62,61%) lo que corresponde a 14 del total de los entrevistados, resultado encontrado en la investigación de Dias (2001), se afirma que en un ambiente de integración entre los profesores, existe un clima de cordialidad y compañerismo, siendo reconocido por la mayoría de los consultados. Este punto es muy positivo para el

desarrollo de las actividades de enseñanza/aprendizaje, pues para que el trabajo pueda cumplir su papel, las personas que lo ejecutan necesitan que el ambiente tenga un clima favorable y agradable tanto para los colegas profesores como para los alumnos.

Es siempre importante para la organización hacer un análisis de su ambiente interno a fin de percibir cómo es la integración y si existe algún factor que la influye. El análisis organizacional del ambiente es necesario, puesto que este se trata de un conjunto de elementos que pueden caracterizar la satisfacción o insatisfacción de los empleados (profesionales del área) en la institución y de las demás personas que forman parte del contexto organizacional (Gomes, 2002).

Finalmente, otra dimensión que se destacó en satisfacción fue la oportunidad inmediata para el uso y desarrollo de las capacidades humanas (52,90%), o sea 12 profesionales; hallazgo igual al de la investigación de Petroski (2005). Todo ser humano necesita y gusta de utilizar sus habilidades para mejorar cada vez más en el desarrollo y crecimiento de su profesión. Necesita demostrar sus conocimientos y desarrollar acciones siempre que sean necesarias. La profesión que tiene estas prerrogativas en su ambiente de trabajo, con certeza consigue contribuir de manera significativa tanto para su propio desarrollo como para todo lo que lo circunda (empresa, colegas de trabajo, alumnos). La institución de trabajo debe ofrecer a los empleados la posibilidad de realizar algo que tenga sentido, de practicar y desenvolver sus juicios y su libre arbitrio, de conocer la evolución de sus desempeños y de ajustarse (Morin, 2001).

Aunque el resultado sobre la percepción de los profesores de la Calidad de Vida en el Trabajo sea satisfactorio, en algunas dimensiones está por debajo de las necesidades de los profesores; en tales dimensiones evaluadas, los profesores manifestaron insatisfacción. Este resultado también fue común en las otras investigaciones que abarcan la CVT del profesor. Es perceptible que las cuestiones que abarcan salario, condiciones de trabajo y privacidad de la vida particular influyen en la satisfacción y consecuentemente en la calidad de vida en el trabajo. Así, los profesores de la institución en estudio demostraron insatisfacción en los siguientes ítems, detallados a continuación:

- Del total de 23 profesores, 13 de ellos no están satisfechos con la remuneración y compensación recibida. Este resultado fue similar en los estudios de Dias (2001), Petroski (2005), Lourenço (2009) y Fernandes (2013), y el resultado común se debe a que la profesión de docente en nuestro país (Brasil), no es valorizada como debería serlo; Nevoa (2006) resalta que los profesores nunca tuvieron sus

conocimientos debidamente reconocidos. Aun cuando se destaca que su misión es noble, esto no importa, puesto que basta que los docentes tengan la forma para comunicarlos y transmitirlos a sus alumnos. Tal posicionamiento acerca del profesor lleva al desprestigio de la profesión, cuyo saber no tiene ningún valor de cambio en el mercado actual.

- En cuanto a las condiciones de trabajo, 12 de los participantes se manifestaron insatisfechos; esta es otra cuestión que requiere atención, siendo que también refleja insatisfacción en los participantes de las investigaciones de Petroski (2005). Es necesario que haya condiciones para que el profesor pueda desarrollar sus actividades, tales como estructura física, materiales actualizados, equipos electrónicos (computadoras y proyectores de imágenes y sonido). Las condiciones físicas de trabajo engloban aspectos como: ruido, ventilación, humedad, temperatura, disposición física y puesto de trabajo y seguridad (ausencia de riesgos) (Martinez, 2002). Frente a la insatisfacción Dejours (1994) asegura que ciertas condiciones de trabajo hacen “emerger un sufrimiento que puede ser atribuido al choque entre una historia individual, portadora de proyectos, de esperanzas y de deseos, y una organización de trabajo que los ignora”.

- En la dimensión constitucionalismo en la organización del trabajo, 14 participantes sobre un universo de 23 presentaron insatisfacción, resultado también arrojado por el estudio de Fernandes (2013), ya que está directamente ligada a los derechos y deberes de los empleados, los derechos de los profesores deben ser tomados en consideración: privacidad, libertad de expresión, equidad, proceso justo. La investigación reveló que la mayoría de los profesores considera que estos derechos no son respetados dentro de la institución. A pesar de ser empleados, esto no implica que se les respeten sus derechos. En tanto que el punto de partida es que el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada, aunque esa inserción modula aquellos derechos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto desenvolvimiento de la actividad productiva, reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración constitucional (Miguel, 1995).

- En lo que respecta al trabajo y espacio total de vida (65%), 15 de los profesores del total de 23 manifestaron insatisfacción, resultado también encontrado en los estudios de Lourenço (2009). Este ítem es importante, ya que el profesor necesita

tiempo para estar con la familia, disponer tiempo de ocio, y dentro de la institución en estudio este profesional no dispone del tiempo necesario para practicar otras actividades que no estén relacionadas con la docencia, lo que da como resultado un profesional muy cansado y desestimulado, consecuentemente insatisfecho y con bajo rendimiento. Un buen lugar para trabajar, es aquel que posibilita entre otras cosas, que la persona tenga otros compromisos más allá del trabajo, como la familia, amigos, hobbies (Levering, 1986).

Durante el estudio pudo ser percibido que los profesores, aun cuando en algún momento manifestaron insatisfacción en algunos puntos anteriormente descriptos, rebelaron satisfacción en la mayoría de los casos, lo cual es muy importante pues la calidad de vida en el trabajo está compuesta por un grupo de elementos que deben satisfacer tanto a la organización como, principalmente, al individuo que forma parte de todo el proceso. De este modo, un conjunto de definiciones equipara la CVT con la existencia de cierto conjunto de condiciones y prácticas organizacionales, tales como: cargos enriquecidos, participación de los empleados en los procesos de toma de decisiones, condiciones seguras de trabajo, etcétera. Otro abordaje equipara la CVT con los efectos visibles que las condiciones de trabajo tienen sobre el bienestar de un individuo como por ejemplo, la manifestación de satisfacción en el lugar de trabajo, el crecimiento y desarrollo de los empleados, la capacidad de atender a toda gama de necesidades humanas (Martins, 2005).

Así puede concluirse que la percepción de los profesores en relación a la gestión de la CVT dentro de la institución en estudio es satisfactoria, en tanto que la mayoría de las dimensiones analizadas presentaron elevados índices de satisfacción, resultado igual al de las innumerables investigaciones realizadas sobre el tema. Se espera que este estudio pueda contribuir a la mejora del escenario de la institución y aliente en cuanto a la necesidad de implementación de programas que promuevan aún más la CVT para sus docentes beneficiando la mejora y sustentabilidad de las relaciones, mejorando cada vez más el gusto y el orgullo de ser parte de esta institución de enseñanza superior. Debido a los resultados en relación con algunas insatisfacciones encontradas, por ser destacadas, se sugiere que la institución en estudio FAT: elabore y programe nuevas estrategias para evidenciar la calidad de vida en el trabajo del profesor, como:

- ✓ La satisfacción con el trabajo realizado;
- ✓ Posibilidades de crecimiento en la organización;

- ✓ Reconocimiento por los resultados obtenidos;
- ✓ Salarios más justos con beneficios no sólo monetarios;
- ✓ Ambiente estructural adecuado;
- ✓ Libertad para opinar y tomar decisiones acerca de sus responsabilidades.

7 REFERENCIAS

Antunes, R. (2006). A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, R. (ORG). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.. São Paulo: Boitempo.

Barbeiro, H. (1976). *História geral*. São Paulo: Moderna.

Barreto, G. (2012). *Danos morais no ambiente de trabalho decorrente de sistema de monitoramento: violação ao direito de imagem, privacidade e intimidade do trabalhador*. Disponível em <http://www.abcdodireito.com.br/2012/04/danomoraltrabalhosistemamonitoramento.htm>
1

Bendassolli, P. F. (2009). *Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira*. Revista de Administração de Empresas- RAE, v. 49, n. 4, pp. 387-400.

Bendix, R., Fisher, L. H. (1973). *As perspectivas de Elton Mayo*. In: Etzioni, A. *Organizações complexas*. (pp. 91-103). São Paulo: Atlas.

Bispo, P. 2008. *A saúde das pessoas afeta as empresas*. Disponível em: <<http://www.RH.com.br>>. Acesso em 10 Ago 2015.

Brasileira de Saúde Ocupacional. (2013). Vol 25, p. 1975. Disponível em <http://www.metodista.br/rroonline/noticias/educacao/2013/08/dispositivos-moveis-ajudam-no-aprendizado-em-sala-de-aula>

Braverman, H. (1980). *Trabalho e capital monopolista*. (3a ed.) rio de Janeiro: Zahar.

Brown, J. A. C. (1972). *A psicologia social da indústria*. São Paulo: Atlas.

Carvalho, C.; Monteiro, C. (2015). *Reflexões em torno do feedback do professor em aulas de Estatística*. Disponível em <http://www.estadis.net/3/actas/PON/06.%20Reflex%C3%B5es%20em%20torno%20do%20feedback%20do%20professor%20em%20aulas%20de%20Estat%C3%ADstica.pdf>

Castro, C. A. P (2002). *Sociologia aplicada a Administração*. São Paulo: Atlas.

Cervo, A. L. Bervian, P. A.(2002) *Metodologia científica*. (5a ed.) São Paulo: Prentice Hall.

- Cervo, A. L.; Bervian, P. A.; Silva, R. (2007) *Metodologia Científica*. (6a ed.) São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (1993). *Introdução à teoria geral da administração*. (4a ed.). São Paulo: Makron Books.
- Chiavenato, I. (2001). *Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho*. (5a ed.) São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (3a ed.) Rio de Janeiro: Elsevier.
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais*. Revista Fae Business. N. 7, p.32-34 Nov/2003. Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Geral/ConviRH>.
- Coriat, B. (1980). *A gerência científica e a dimensão estratégica do Taylorismo*. Belo Horizonte: Cedeplar/UFMG [mimeo].
- Corrêa, R. A. A. (1993) *Qualidade de vida no trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade*. Revista de Administração Pública. (1993).
- Coutinho, L M S; Scazufca, M; Menezes, P. R. (2008) *Métodos para estimar razão de prevalência em estudos de corte transversal*. Revista. Saúde Pública, São Paulo, Vol. 42, n. 6.
- Cunha, M. I. da. (1994). *O bom professor e sua prática*. (4a ed.). Campinas, SP: Papirus.
- Davidoff, L. (2001). *Introdução à psicologia*. (3a ed). São Paulo: Makron Books.
- Davis, K.; Newstrom, J. W. (2002) *Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional*. V.1 São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- De Masi, D. (2000). *O futuro do trabalho – fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. (3a ed.). Rio de Janeiro: José Olympio.
- Dejours, C. A. (1997). *A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia no trabalho*. São Paulo: Oboré.
- Demo, P. (2008). *Metodologia para quem quer aprender*. São Paulo: Atlas.
- Dias, G. S. (2001) *Qualidade de vida no trabalho de professores de administração de empresas: a relação entre instituição pública e privada*. Disponível em <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2843/000326837.pdf?sequence=1directions>>. Organization Dynamics: Winter>.

Fernandes, D. F. B. (2013). *Políticas Públicas de Recursos Humanos na Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco e a Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores da Gerência Regional Recife Norte Recife*. Disponível em: <http://www.repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/10854/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Danielle%20de%20Freitas%20Bezerra%20Fernandes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.

Fernandes, E. C. Becker, J. (1988). Qualidade de vida no trabalho: a realidade do CPD's. In: *ANPAD. Anuais*. (pp. 1.775-1792). Belo Horizonte: ANPAD.

Fonseca, C. C. O. (2001). *O Adoecer psíquico no trabalho do professor de ensino fundamental e médio da rede pública no Estado de Minas Gerais*.

Gil, A.C. (2007). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (4a ed.) São Paulo: Atlas.

Gil, A. C. (2014). *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. (1a ed. – 15 reimpr.). São Paulo: Altas.

Greco, R. M.; Oliveira, V. M.; Gomes, J. R. (1996). *Cargas de trabalho dos técnicos operacionais da escola de enfermagem da Universidade de São Paulo*. Revista

Guevara, H. R.; Domínguez, A. M. (2011). *Aproximaciones teóricas a la calidad de vida del profesor universitario*. Revista de Bioética Latinoamericana 2011; vol. 8(1):61-74. Disponível em <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/340403/articulo6.pdf>

Herzberg, F. (1997). Mais uma vez: como motivar seus funcionários? In: VROOM, V. H. (Org.). *Gestão de pessoas, não de pessoal*. Rio de Janeiro: Campus, cap. 4.

Hobsbawn, E. J. (1981). *Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Homans, G. C. (1971). As pesquisas na Western Electric. In: Balcão, Y. F., y Cordeiro, L. L. *O comportamento humano na empresa*. Rio de Janeiro: FGV.

Hunt, E.K., Sherman, H. J. (1986). *História do pensamento econômico*. Petrópolis: Vozes.

Huse, E. F., y Cummings, T. (1985). *Organization development and change*. (3a ed.). São Paulo: Ed. Minn.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2008). *Projeção da população do Brasil por sexo e idade: 1980-2050*. Revisão 2008. Estudos e Pesquisas DPE, IBGE, n. 24.

Kerlinger, F. N. (1980). *Metodologia da pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: E.P.U.

Kilimnik, Z. M, Sant'Anna, y Barros. (2011). Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho: expectativas em relação à transição profissional e metáforas sobre carreira e competências para a carreira docente. In: Sant'Anna, A. S., y Kilimnik, Z. M (org). *Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos* (pp. 156-173). Rio de Janeiro: Elsevier.

Kilimnik, Z. M. et al (1994). O estado da arte da qualidade de vida no trabalho no Brasil. In *ANPAD Anuais*. (pp. 302-325). Florianópolis.

Kilimnik, Z. M.; Morais, L. F. (2000). *O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional*. Revista da Angrad (2000) São Paulo.

Lakatos, E. M., y Marconi, M. de A. (2003). *Fundamentos da metodologia científica*. São Paulo: Atlas.

Lemos, J. C. e Cruz, R. M. (2005). *Condições e cargas de trabalho da atividade docente*. Revista Plural, n. 14, ano 11.

Levering, R. (1986). *Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Lima, H. K. B. (2007). *Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho: Limite e perspectivas*. Tese de Mestrado. Julho.

Limongi-França, A. C. (1996). *Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Educação de Administração (FEA): São Paulo.

Limongi-França, A. C. (2001). *Treinamento e Qualidade de Vida*. São Paulo: FEA/USP.

Limongi-França, A. C. (2003). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas.

Limongi-França, A. C. (2011). *Qualidade de Vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas de sociedade pós-industrial*. (2a ed. – 7. reimpr.) – São Paulo: Atlas.

Lodi, J. B. (1972). *História da Administração*. São Paulo: Pioneira.

Lopes, T. V. M.(1980). *Motivação do trabalho*. Rio de Janeiro: [s.e].

Lourenço, N. C. F (2009). *Qualidade de Vida no Trabalho de uma faculdade privada do município de São Paulo*. Disponível em:
<http://tede.ung.br/bitstream/1234567892301/Neisa+Castells+Fontes+Lourenco.pdf>

Macedo, D. (1990). *Qualidade de vida no trabalho: uma aplicação do modelo das características da tarefa para análise intersectorial no banco do Brasil S.A.*

- Malthus, T. R. (1946). *Princípios de economia política*. México: Fundo de Cultura Econômica.
- Marques, G. O. (2009). *Professor do direito brasileiro: orientações fundamentais de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Método.
- Martins, C. O. (2005). *Repercussão de um programa de ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de escritório*. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Maslow, A. H. (1971). Uma teoria de motivação humana. In: Balcão, Y. F., y Cordeiro, L. L. *O comportamento humano na empresa*. (pp. 337-366) Rio de Janeiro: FGV.
- Mayo, E. (1959). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Galares, Nueva Visión.
- Maximiliano, A. C. A. (2007). *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Atlas.
- Mcgregor, D. (1980). *O lado humano da empresa*. São Paulo: Martins Fontes.
- Mcgregor, D. (1992). *O lado humano da empresa*. (2a ed.) São Paulo: Martins Fontes.
- Megginson, L. C.; Mosley, D. C.; y Pietri Jr., P. H. (1998). *Administração – conceitos e aplicações*. (4a ed.). São Paulo: Harbra.
- Miguel, C. R. (1995) *La configuración constitucional del derecho a la intimidad*. Madri: Ed. Tecnos.
- Ministério da Educação e Cultural. (2012). *Divulga nota dos cursos superiores no Enade 2012*. Disponível em <http://noticias.terra.com.br/educacao/mec-divulga-nota-dos-cursos-superiores-no-enade-2012,58717d60ca491410VgnVCM10000098cceb0aRCRD.html>
- Ministério do Emprego e Planejamento. *Consolidação das Leis do trabalho*. (1993). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Moraes, G. T. B. (2006). *Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa - PR*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa.
- Moraes, L. F. R, y Kilinnik, Z. M. (1994). *Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnostico comparativo*. (Relatório de pesquisa). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.
- Moraes, L. F. R. de et al. (1990). Qualidade de Vida no Trabalho; uma pesquisa de diagnostico com administradores cujo trabalho é mediado pelo computador. In: *ANPAD. Anuais*. Belo Horizonte: ANPAD.

- Morin, E. M.(2001). Os Sentidos do Trabalho. In Revista de Administração de Empresas – RAE, v.41, nº 3, jul./set.
- Moscovici, F. (1980). *Desenvolvimento interpessoal: leituras e exercícios de treinamento em grupo*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos.
- Moscovici, F. (1988). *Renascença organizacional*. Rio de Janeiro: Livro Técnico e Científico.
- Mottez, B. (1973). *A sociologia industrial*. São Paulo: Difusão Europeia.
- Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983) *Quality of Work Life: Perspectives and*
- Nevoa, A.(2006). *O Professor e o novo espaço público da educação. Educação e sociedade: perspectivas educacionais no século XXI*. Santa Maria (RS) – UNIFRA.
- Oliveira, J. O. (2004). *Gestão da qualidade: tópicos avançados*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Oliveira, S. L. (2001) *Tratado de Metodologia Científica*. São Paulo: Thomson Learning.
- Palfrey, J.; Gasser, U.(2011). *Nascidos na era digital - entendendo a primeira geração de nativos digitais*. (trad. Magda França Lopes). Porto Alegre: Artmed.
- Pereira, O. A. V. (2006). *Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais*. Disponível em: http://bibliotecadigital.unec.edu.br/bdtunec/tde_arquivos/22/TDE-2007-08-21T143737Z-24/Publico/Orcione%20Aparecida%20Vieira%20Pereira.pdf
- Pérez Jáuregui, I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de Burno-out: sufrimiento y insentido en el trabajo e Estrategias para adordarlos*. (1a ed) Buenos Aires: Psicoteca Editorial.
- Pérez, A. A. M.; Cruz A. M. G.; y Matamoros. Y. (2011). *La Calidad De Vida Laboral En La Facultad de ciencias económicas de la universidad de Las Tunas*. Disponível em <http://www.eumed.net/rev/ced/26/pcm.htm>
- Petroski, E. C. (2005). *Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Pilatti, L. A. (2007) Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: Vilarta, R.; Gutierrez, L.; Carvalho, T. H. P. F.; Gonçalves, A. (Orgs). *Qualidade de vida e novas tecnologias*. Campinas: Ipes Editorial.
- Pimenta S. G.; Anastasiou, L. (2002). *Docência do ensino Superior* (2a ed.). São Paulo: Cortez.

- Prestes, M. L. M. (2012). *A pesquisa e a Construção do Conhecimento Científico: do planejamento aos textos, da escola à academia*. (4a ed.). São Paulo: Rêspel.
- Queirós, M. F. B. (2012). *Depressão geriátrica e suporte social percebido*. Disponível em <http://repositorio.uportu.pt/jspui/bitstream/11328/87/2/TMPS%2014%27.pdf>.
- Quintão, P. (2014). *Tecnologia em sala de aula (E a grande questão que está por trás de tudo... O Propósito)*. Disponível em <http://equiparparavencer.com.br/tecnologia-em-sala-de-aula-e-a-grande-questao-que-esta-por-tras-de-tudo-o-proposito/#sthash.ABjR6wPf.dpuf>
- Reis, J. F. et al. (2006) *Docência e exaustão emocional*. *Educ. Soc.* [online], Vol.27, n.94, pp. 229-253.
- Reis, J. P. (colab.) et. al. (2013) *Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador*. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Direitos_fundamentais.pdf?id=9
- Remond, R. (1961). *História dos Estados Unidos*. São Paulo: Melhoramentos.
- Reyes, G. G. (2002). *Impacto de la Calidad de Vida en la Disposición del Profesor para Realizar su Trabajo Profesional*. Disponível em <http://www.revistadocencia.clpdf20100729235720.pdf>
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. (3a ed.) São Paulo: Atlas.
- Rhinow, G. (2001). *Inovando e competindo por meio da gestão de pessoas*. São Paulo: *RAE - Revista de Administração de Empresas/FGV*, Jan./Mar/2002, pp. 2-7.
- Roesch, S. M. A. (1999) *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. (2a ed.). São Paulo: Atlas.
- Rodrigues, C. M. C. (1997). *Qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua influência na filosofia de qualidade total: Estudo realizado a nível gerencial em indústrias frigoríficas*. Cruz Alta. Rio Grande do Sul. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1997_T2610.PDF
- Rodrigues, M. V. (2009). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. (12a ed.) Petrópolis, RJ. D. Vozes, 2009.
- Rodrigues, M. V. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. (13a ed.). Petrópolis - RJ: Vozes.
- Rouquayrol, M.Z; Almeida Filho, N. (2006). *Epidemiologia e saúde*. (6a ed.). Guanabara Koogan , Rio de Janeiro.

Sampaio, J. R. (Org.) (1999). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Sant'Anna, A.S, Kilimnik, Z. M, y Moraes, L.F. (2011). Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: Sant'Anna, A. S., y Kilimnik, Z. M (org). *Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos* (pp. 4-30). Rio de Janeiro: Elsevier.

Savater, F. (2007). *Abertura para o mundo*. *Revista Educação*, dez/2007, pp. 6-8.

Schein, E. (1982). *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall.

Schwartz, S; Bittencout, Z. A. (2012). Quem é o “Bom Professor” Universitário? *Estudantes e Professores de Cursos de Licenciatura em Pedagogia dizem quais são as (Ideais) Qualidades Deste Profissional*. Disponível em <http://www.ucs.bretconferenciasindex.phpanpedsul9anpedsulpaperviewFile1423976>

Serra, A. C. F. (2006). *Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo comparativo entre o corpo docente de instituições públicas e privadas de Moçambique*. Disponível em <http://www.saber.ac.mzbitstream10857167215.%20Dissertacao%20Andrea%20Serra.pdf>

Silva, M. E. P. (2006). *Burnourt: por que sofrem os professores*. (Estudos e pesquisas em psicologia). Universidade Federal do rio de Janeiro. Rio de Janeiro.

Silva, N.; Tolfo, S. (1999). *Qualidade de Vida no Trabalho e Cultura Organizacional: Um estudo no ramo Hoteleiro de Florianópolis*. *Revista Convergência*. Disponível em <http://148.215.4.212/rev/105/10502010.pdf>

Silva, R. J. F. (2006). *Inadimplência: Um Estudo de Caso no Mercado Primavera*. Disponível em <http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/680/2/20294215.pdf>

Smith, A. (1974). *Invertigación de la natureza y causa de la riqueza de las naciones*. Barcelona: Casa Editorial Bosh.

Sturari, H. (2013) *Dispositivos móveis ajudam no aprendizado em sala de aula*. Disponível em <http://www.metodista.br/rroonline/noticias/educacao/2013/08/dispositivos-moveis-ajudam-no-aprendizado-em-sala-de-aula>

Tardif, M. (2008). *Saberes docentes e formação profissional*. (9a ed.) Petrópolis: Vozes.

Taylor, F. W. (1987). *Princípios de administração científica*. (7a ed.) São Paulo: Atlas.

Tribunal Superior do Trabalho. (1987). *Recurso de Revista*. 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello.

Torres, A. S.; Tomás, E. A. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. Disponível em <http://www.psicothema.compdf806.pdf>

Trewatha, R. L., Newport, M. G. (1979). *Administração: funções e comportamento*. São Paulo: Saraiva.

Vieira, D. F. V. B.; Hanashiro, D. M. M. (1990). *Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho*. Revista Gaúcha de Enfermagem.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? Sloan Management Review, v.15, n. 1. In: Limongi-França, A. C. et al. *As pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente (2002).

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, May/June/1974.

Werther, W. M.; Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e de recursos humanos*. São Paulo: McGraw Hill.

Westley, W. A. (1979). *Problems and solutions in the quality of working life*. In: *Humans Relations*, London.