REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

O IMPACTO DO TREINAMENTO PARA O DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ANGOLANA, CASO DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR NA PROVÍNCIA DO ZAIRE ENTRE 2011/2021

THE IMPACT OF TRAINING FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN ANGOLAN PUBLIC ADMINISTRATION SPECIFICALLY IN PUBLIC HIGHER EDUCATION IN ZAIRE PROVINCE BETWEEN 2011 AND 2021

EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL DESARROLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ANGOLEÑA, ESPECIFICAMENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA PROVINCIA DE ZAIRE ENTRE 2011 Y 2021

Afonso Fernandes Júnior[1]

e6127053
https://doi.org/10.47820/recima21.v6i12.7053

PUBLICADO: 12/2025

RESUMO

O Impacto do Treinamento para o Desenvolvimento do Capital Humano nas Organizações é um processo que vem acontecendo no mundo contemporâneo, em busca de uma nova gestão pública que procure prestar serviços ao cidadão com qualidade, eficiência e eficácia. Dentro desse prisma, o estudo sobre a importância da formação das pessoas dentro das organizações públicas apresenta uma preocupação gerencial. Para enfrentar os desafios do novo milénio, as organizações terão de pensar mais no treinamento de pessoas e, sobretudo, preocupar-se em criar políticas de gestão de colaboradores para o cumprimento dos objectivos da organização, bem como pessoais, porque a formação do homem pode resultar em lucro e na produção, desde que existam políticas e práticas que privilegiem o ser humano. Este trabalho teve como objectivo determinar os modelos dinâmicos acerca do processo de mudanças no capital humano, que influenciam o desempenho e a inovação organizacional, por meio da retenção e do treinamento do capital humano existente. Assim, estabelecemos estratégias de gestão de recursos humanos, investindo no treinamento do capital humano para o desenvolvimento das organizações. Para o presente trabalho, foram aplicados diversos métodos e técnicas que contribuíram para analisar e fundamentar os factos nele existentes. Por fim, apresentamos um conjunto de propostas e acções que intervêm no processo de treinamento como medida produtiva e de desempenho humano, que "contagia" as mudanças na instituição em estudo e gera um novo ciclo.

PALAVRAS-CHAVE: Treinamento. Desenvolvimento. Capital Humano.

ABSTRACT

The impact of training on the development of human capital within organizations is a process that has been taking place in the contemporary world, driven by the search for a new public management model aimed at providing citizens with quality, efficient and effective services. Within this perspective, the study of the importance of staff training in public organizations reveals a managerial concern. To face the challenges of the new millennium, organizations must place greater emphasis on employee training and, above all, establish human resource management policies that ensure the achievement of organizational and personal objectives, since human development can generate profit and productivity, provided that policies and practices that value the human being are implemented. This study aimed to determine dynamic models related to the

[1] Mestre em Gestão, na Especialidade de Administração e Finanças pela Faculdade de Economia da Universidade Agostinho Neto. Licenciatura no curso de Ciências Económicas, em Gestão de Empresas pela Escola Superior Politécnica do Zaire Região Académica III. Docente no Instituto Superior Politécnico Privado do Zaire (ISPPZ).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

process of changes in human capital, which influence organizational performance and innovation through the retention and training of existing human resources. Accordingly, strategies for human resource management were developed, with investment in human capital training for organizational development. For this study, various methods and techniques were applied, contributing to the analysis and substantiation of the findings presented. Finally, we present a set of proposals and actions that intervene in the training process as a productive and human performance measure, which positively influences institutional change and generates a new cycle.

KEYWORDS: *Training. Development. Human Capital.*

RESUMEN
El impacto de la formación para el desarrollo del capital humano en las organizaciones es un proceso que se viene consolidando en el mundo contemporáneo, en la búsqueda de una nueva gestión pública que procure ofrecer servicios al ciudadano con calidad, eficiencia y eficacia. Dentro de este prisma, el estudio sobre la importancia de la formación de las personas en las organizaciones públicas representa una preocupación de carácter gerencial. Para enfrentar los desafíos del nuevo milenio, las organizaciones deberán centrarse más en la formación de los colaboradores y, sobre todo, en crear políticas de gestión de personal que garanticen el cumplimiento de los objetivos organizacionales y personales, ya que la formación del ser humano puede traducirse en rentabilidad y productividad, siempre que existan políticas y prácticas que valoren al individuo. Este trabajo tuvo como objetivo determinar modelos dinámicos relacionados con el proceso de cambios en el capital humano, que influyen en el desempeño y la innovación organizacional por medio de la retención y la formación del capital humano existente. Así, se establecieron estrategias de gestión de recursos humanos, invirtiendo en la formación del capital humano para el desarrollo organizacional. Para este estudio se aplicaron diversos métodos y técnicas que contribuyeron al análisis y fundamentación de los hechos presentados. Finalmente, se presenta un conjunto de propuestas y acciones que intervienen en el proceso de formación como medida productiva y de desempeño humano, que impulsa los cambios en la institución estudiada y genera un nuevo ciclo.

PALABRAS CLAVE: *Formación. Desarrollo. Capital Humano.*

INTRODUÇÂO

Treinamento pode ser entendido como um meio para desenvolver o capital humano influenciando nas organizações, na cultura, sociedade e até do meio familiar de modo que estes apresentem melhor desempenho, expandindo a capacidade da força de trabalho nos cargos e funções. O aprimoramento pode ser de nível técnico ou gerencial, e tem como objectivo um nivelamento intelectual de determinadas tarefas.

Não obstante, entende-se também que os avanços tecnológicos têm penetração cada vez maior na estrutura da sociedade contemporânea. Para além da simples introdução de instrumentos e técnicas na sociedade, as transformações tecnológicas denotam mudanças nas bases de ordem econômica, política, social e cultural. Nesse sentido, há uma espécie de reconfiguração nas relações sociais vividas pelos sujeitos, na contemporaneidade, a partir do redimensionamento de algumas categorias, como o trabalho, o tempo, o espaço, a memória, a história, a comunicação, a linguagem etc.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

O treinamento serve para identificar e perceber as capacidades e habilidades do pessoal, estimula a trabalhar e aprender de forma continuada. Diante do contexto entende-se que o colaborador se sentirá valorizado, mais feliz e buscará dar retorno de seu trabalho na própria instituição. Dos Santos, (2010), diz que, apesar das diferenças entre os objectivos que perseguem, reconhecem a importância dos recursos humanos como factor indispensável para o desenvolvimento das organizações e da sociedade, especificamente da situação real da Instituição de Ensino Superior em estudo.

As organizações vêm se actualizando significativamente em áreas antes vistas como defeituosas, por assim dizer, dentro do sector de Recursos Humanos. Estas áreas incluem o treinamento e desenvolvimento de pessoas. Ambas chegaram a fim de melhorar o atendimento das demandas organizacionais em favor da sociedade.

Nesse caso, entende-se que o treinamento ajuda na demanda organizacional ao actuar no crescimento e solidez da organização. Gera resultados positivos a medida em que se entende que o mesmo irá suprir a necessidade de experiência do capital humano organizacional.

Chiavenato (2009) *apud* Marta e Lott (2013) entende treinamento como sendo “um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada”. Portanto, para que o treinamento ocorra de forma organizada, faz necessário um bom planeamento, a fim de alinhar os objectos e resultados a serem alcançados durante o processo como um todo.

O presente trabalho levou em consideração a importância da ocorrência do processo de treinamento para o desenvolvimento da organização. Pois com as circunstâncias do mercado cada vez mais competitivo, as organizações foram levadas a investir na capacitação dos seus colaboradores. O treinamento e o desenvolvimento são processos que ajudam na qualificação e no crescimento profissional dos funcionários dentro da organização.

Nesta senda, conhecida a importância da gestão dos recursos humanos em IES como um dos elementos fundamentais para alavancar a produção, o desempenho, a qualidade e a motivação dos funcionários, consequentemente, melhorar o seu desempenho na formação de futuros profissionais que necessita a organização e o país em particular; considera-se fundamental perceber o processo de gestão dos recursos humanos na Administração Pública Angolana. Para tal, propõe-se a realização desta investigação cujo objectivo é determinar os modelos do processo de treinamento e estratégias de gestão que influenciam o desenvolvimento dos colaboradores na Escola Superior de Ciências Sociais, Artes e Humanidades.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

Técnicas de Pesquisa

Para a recolha de informações precisas, com vista a evitar deturpações posteriores, optamos por fazer uma ficha de perguntas que foram respondidas pela direcção da escola,

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

funcionários administrativos e docentes, a fim de nos enquadrarmos melhor na questão em causa, e que depois de ter-se inteirado e recolhido as respostas, apresentamos em seguida sob forma de quadros.

Observação

Esta técnica permitiu a identificação da situação actual da organização quanto à pesquisa. Nesta senda, é considerada uma observação participativa porque o observador faz parte da realidade a ser estudada.

Questionário

Sobre a abordagem quantitativa optou-se pelo inquérito por questionário aplicado aos 55 funcionários públicos, como amostra da população geral em estudo.

No entanto**,** inquérito, para Ramos e Naranjo (2014, p. 144), é uma técnica de aquisição de informação de interesse sociológico mediante um questionário previamente elaborado, através da qual se pode conhecer a opinião ou avaliação do sujeito seleccionado numa amostra sobre um dado assunto.

Entretanto, Vera (2007) afirma que o inquérito “consiste em preparar, formular e apresentar por escrito as mesmas perguntas a uma série de pessoas seleccionadas para fornecerem informações.

O instrumento de colecta de dados adoptado é o questionário com perguntas directas fechadas (Apêndice), o qual constitui uma das mais importantes técnicas disponíveis para a obtenção de dados. O questionário pode ser definido como uma técnica de investigação composta por um número de questões apresentadas por escrito às pessoas inqueridas Gil (1994).

Roesch (1999) esclarece que o questionário não é apenas um formulário ou um conjunto de questões redigidas sem muita reflexão. Esse instrumento, exige esforço intelectual anterior e planeamento adequado para que as questões abranjam os aspectos levantados nos objectivos da pesquisa. O questionário empregado para realizar a pesquisa foi eleborado com base em Fontes (1979), fazendo algumas adaptações para se adaptar a situação em análise.

Para a investigação do presente estudo os instrumentos de recolha de dados foram desenvolvidos com base aos inquéritos por questionários semiestruturado individuais, cujo objectivo é de obter resultados estatisticamente significativos, inquerindo uma amostra representativa.

2. MÉTODO

Quanto à forma de abordagem do problema, como pesquisa quanti-qualitativa, partindo de duas perspectivas, dando maior ênfase a abordagem quantitativa.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

A proposta deste trabalho é utilizar por meio da metodologia de pesquisa de bibliográfica, valendo-se de revisão de literatura, de forma quanti-qualitativa, referente ao tema proposto, buscando periódicos científicos nas livrarias e base de dados, visando estabelecer uma relação entre as opiniões de diferentes autores.

A pesquisa bibliográfica opera a partir do material já elaborado, tendo função decisiva para construir condições básicas de intervenção. Sendo assim, os conceitos contidos na bibliografia servem de amparo para o arcabouço teórico, necessário para a sustentação dos novos argumentos, o que torna o método de pesquisa bibliográfica indispensável para a construção do conhecimento científico.

A pesquisa bibliográfica é estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrónicas, isto é, material acessível ao público em geral fornece instrumental analítico para qualquer tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma, de acordo Vergara (1998).

Para Lakatos e Marconi (1992), a descrição do que é e para que serve a pesquisa bibliográfica permite compreender que, se de um lado a resolução de um problema pode ser obtida através dela, por outro, tanto a pesquisa de laboratório quanto a de campo (documentação directa) exigem, como premissa, o levantamento do estudo da questão que se propõe a analisar e solucionar. A pesquisa bibliográfica pode, portanto, ser considerado também como o primeiro passo de toda pesquisa científica.

Para melhor fundamento do tema da nossa pesquisa, abordamos conceitos das palavras-chave: treinamento, capital humano, desenvolvimento com recurso em mais obras que discutem assuntos relacionados com o tema em estudo tais como, relatórios do ministério (maptess), normas que regulam o funcionamento da escisah, inclusive da área reguladora, isto é, o ministério do ensino superior, ciência e tecnologia.

Método Documental

Segundo Lakatos (1999, p. 64), a característica da pesquisa documental e a fonte de colecta de dados abrange todas as bibliografias tornadas públicas em relação ao tema em estudo, desde a publicação avulsa, boletins, jornais, revistas, teses e materiais cartográficos e meios de comunicação.

Com base neste método, fez-se o levantamento de fontes que abordam o tema em estudo, foi possível através de leituras de reconhecimento, de carácter exploratória, selectiva e reflexiva para além da leitura interpretativa, e também consistiu na leitura de livros, artigos publicados versando assuntos relacionados com o tema em geral inclusive da própria escola superior de ciências sociais, artes e humanidades de mbanza kongo, no treinamento para o desenvolvimento organizacional.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Método Estatístico

Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 108), método estatístico significa redução de fenómenos sociológicos, políticos, económicos. A termos quali-quantitativos e a manipulação estatística, que permite comprovar as relações dos fenómenos entre si, e obter generalizações sobre a sua natureza, ocorrência ou significado.

Com este método, constituiu-se na quantificação de dados que foram recolhidos através dos questionários no que tange o impacto do treinamento para o desenvolvimento do capital humano nas instituições públicas de ensino superior.

A tabulação, conforme Rauen (1999), consiste na distribuição da informação de forma gráfica em dois eixos: o vertical, o das linhas, e o horizontal o das colunas. cada linha e cada coluna formam células nas quais se apresentam as frequências obtidas. Para o presente estudo, os dados foram tratados estatisticamente e serão distribuídos em gráficos excel. As questões serão descritas e interpretadas de modo quali-quanti, conforme as temáticas específicas abordadas em cada uma delas.

Método Histórico-Comparativo

Segundo Marconi e Lakatos (1996, p. 107), método comparativo permite analisar o dado concreto, deduzindo do mesmo os elementos constantes, abstractos e gerais. constitui uma verdadeira experimentação indirecta. Este método foi usado na comparação de grupos no presente, passado ou entre os existentes e os do passado. Por conseguinte, a pesquisa serviu-se do mesmo para saber os acontecimentos, processos e instituições do passado para verificar sua influência na sociedade de hoje e posteriormente comparar os estudos sobre as formas de gestão estratégicas virada ao desenvolvimento da escola superior de ciências sociais, artes e humanidades de Mbanza Kongo.

Método Hipotético-Dedutivo

Lakatos (1999) salienta que tanto os métodos quanto as técnicas de pesquisa devem adequar-se ao problema a ser estudado, às hipóteses levantadas, ao tipo de informações com que se vai entrar em contacto. Com este método, é possível perceber uma lacuna nos conhecimentos, formula-se uma hipótese e, pelo processo dedutivo, testa a predição da ocorrência de fenómenos.

Método de Observação Directa

Este método consistiu em colecta de dados dos quais conseguimos informações de determinados aspectos da realidade vivida, de forma a analisar todos os aspectos que foram estudadas. por isso, tivemos que viver a realidade do funcionamento normal da escola superior de

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

ciências sociais de Mbanza Kongo, a partir da mesma escola permitiu a realização de trabalho de campo, isto é, aplicando questionários aos gestores, docentes e pessoal administrativo da referida instituição do ensino superior público.

Método Descritivo

Como procedimento de análise, foi utilizado o método descritivo, pois observa, registra, analisa e correlaciona factos ou fenómenos (variáveis) sem manipulá-los.

As pesquisas descritivas têm como objectivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma das características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de colecta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática, conforme Gil (1994).

Quanto aos objectivos como uma pesquisa descritiva, aquela que segundo Gil (2006) tem como objectivo primordial a descrição das características de uma determinada população ou fenómeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

Conforme Vergara (1998), a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenómeno. Pode ainda estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. não tem compromisso de explicar os fenómenos que descreve, embora sirva de base para tal aplicação.

Para a nossa investigação utilizamos a pesquisa descritiva por ser a que nos permite estudar e descrever as características de um grupo (funcionários e gestores públicos), sua distribuição por idade e sexo, suas opiniões sobre o t&d, sua importância e estratégias de gestão para o desenvolvimento organizacional. Portanto, uma das características mais significativas da pesquisa descritiva é a utilização de técnicas padronizadas de colecta de dados, como as o formulário, o questionário e a observação.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Desta forma, o tamanho da amostra para os docentes foi de 18 elementos, o que corresponde a 19,78%. Quanto aos funcionários administrativos, trabalhamos com 34, o que corresponde a 37,36% e 3 coordenadores com responsabilidade de directores, o que equivale a 3,29%, totalizando 55 elementos, o que corresponde a 60,43% inquiridos submetidos ao questionário semiestruturado. Cumpre realçar que, a população geral é composta de 91 trabalhadores, por conseguinte, mais abaixo encontraremos o universo dos elementos anteriormente mencionados.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Tabela 1. Distribuição de frequência da variável treinamento

ESCALA		Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
1	Frequência	7	8	48	29	38	9
	Percentagem	12,70%	10,90%	87,30%	52,70%	69,10%	16,40%
2	Frequência	9	5	0	3	3	4
	Percentagem	16,40%	9,10%	0%	5,50%	5,50%	7,30%
3	Frequência	5	5	0	13	1	16
	Percentagem	9,10%	9,10%	0%	23,60%	1,80%	29,10%
4	Frequência	10	10	3	3	6	4
	Percentagem	18,20%	18,20%	5,50%	5,50%	10,90%	7,30%
5	Frequência	24	29	4	7	7	22
	Percentagem	43,60%	52,70%	7,30%	12,70%	12,70%	40,00%
Total		55	55	55	55	55	55
		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Estatística descritiva SPSS

Tabela 2. Distribuição de frequência da variável capita

ESCALA		Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
1	Frequência	8	11	3	13	4
	Percentagem	14,50%	20,00%	5,50%	23,60%	7,30%
2	Frequência	4	7	14	4	12
	Percentagem	7,30%	12,70%	26%	7,30%	21,80%
3	Frequência	15	4	8	10	7
	Percentagem	27,30%	7,30%	15%	18,20%	12,70%
4	Frequência	7	9	5	14	9
	Percentagem	12,70%	16,40%	9,10%	25,50%	16,40%
5	Frequência	21	24	25	14	23
	Percentagem	38,20%	43,60%	45,50%	25,50%	41,80%
Total		55	55	55	55	55
		100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: estatística descritiva SPSS

Em relação aos resultados obtidos, aplicamos o questionário como ferramenta que permitiu recolher dados, no qual obtivemos nas duas variáveis correspondentes.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Analisando a frequência da variável treinamento, demonstra que as respostas com maior probabilidade concentram-se entre as probabilidades 3 e 5 (neutro e concordo), tendo em conta o intervalo dos dois resultados, tudo indica que há existência sobre a importância do processo de treinamento nas organizações. Em relação aos dados da variável capital humano, compreendemos que a maior frequência percentual das respostas encontra-se na hipótese 5 (concordo).

Embora a noção da importância da formação ser unanime tanto nos colaboradores da organização como também aos lideres, foi possível constatar que, tal como apresentou a última hipótese de resultado representado, 43,60% concordaram efectivamente sobre o impacto do treinamento, conforme abordamos anteriormente.

Como também na pergunta Q6 da tabela de frequências, podemos verificar que tudo indica que os colaboradores concordam que o treinamento é o factor que contribui para capacitar as competências e melhorar a produção, tendo como frequência de respostas 52,7% e maior dentre as cinco hipóteses de escala de respostas, perseguida pela probabilidade de concordância parcial com 18,2%. Para a Q7, a maior parte não têm treinamento para as funções que exercem na instituição numa representação percentual de 87,3%, sendo as restantes na posição de concordo e concordo parcialmente.

Observando a Q8, verificou-se que a resposta mais frequente ocorreu na primeira escala, indicando uma percepção negativa quanto à existência de uma política de treinamento na instituição, com um resultado de 52,7%. De forma excepcional, 5,5% assinalaram “não concordo parcialmente”, 23,6% optaram pela resposta neutra ou sem qualificação, e 5,5% concordaram parcialmente. Concluindo esta questão, conforme ilustra a tabela de distribuição de frequências, entende-se que apenas 12,7% aceitaram efectivamente a existência de políticas de treinamento.

Entre as cinco escalas existentes, as respostas da Q9 concentraram-se apenas em três escalas. Destas, 69,1% afirmaram nunca ter beneficiado de treinamento desde que iniciaram actividades na instituição, representando a maior frequência entre as respostas. Em contrapartida, 10,9% indicaram ter recebido algum tipo de formação. Em último lugar, observou-se que apenas 5,5% optaram pela resposta neutra ou sem qualificação.

Para a última pergunta da variável em análise — que procura avaliar a percepção sobre se o treinamento aumenta a produtividade, o desempenho e a motivação dos funcionários — o maior destaque foi para o grau de concordância, com 40,0%, seguido por 16,4%.

Relativamente à variável capital humano, nomeadamente na Q11, todas as hipóteses foram respondidas, verificando-se maior concentração de respostas na hipótese 5 (concordo muito), com 38,2%.

Em seguida foi com 27,3% na terceira escala ou com resposta neutra, sendo que 12,7% foi reportado na escala “concordo parcialmente”. Observando este resultado, compreende-se que

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

os indivíduos inqueridos confirmam que o capital humano é importante para o sucesso das organizações.

Conforme observamos na questão anterior, para a Q12 o resultado com maior valor demonstra também que o funcionário tem valor na organização tendo como resultado percentual de 43,6%. Alguns destes foram representados com 20,0% que não concordam na primeira posição, e por sua vez 12,7 não concordam parcialmente, 16,4% concordam parcialmente, 7,3% com o resultado neutro.

É de realçar que os indivíduos inqueridos referenciando a Q13 concordam que o desenvolvimento de uma organização integra o estudo da estrutura e do comportamento humano numa proporção de 45,5% de respostas. A restante categoria de respostas da mesma pergunta comportaram-se de seguinte maneira: 25,5% não concordam parcialmente, sendo 3,5% não concordam ,14,5% reportam o resultado neutro, e 9,1% não concordam parcialmente. Nesta senda, podemos conferir que o desempenho e as estruturas são factores de desenvolvimento organizacional.

Na Q14 observamos que as duas últimas escalas de resposta “concordo parcialmente” e “concordo” apresentam o mesmo comportamento de 25,5%, sendo que existe também uma tendência de igualdade para a primeira, por 23,6% na probabilidade ou posição não concordo. Os inquiridos com o resultado neutro reportam-se 18,2%, estando no último grau de frequência da resposta, 7,3% da escala não concordo parcialmente.

Encontra-se na última posição da variável a Q15 que reporta com unanimidade o maior valor de inquiridos como também de respostas com maior frequência, isto é 41,8%. encontramos também uma frequência não superior à anterior de 21,8% das respostas da segunda escala “não concordo parcialmente”. Está na terceira posição concordo parcialmente com 16,4%.

4. CONSIDERAÇÕES

Portanto, as observações descritas nesta investigação concluem que as organizações devem investir na qualificação da mão-de-obra, procurando, deste modo oferecer as melhores condições para a base fundamental de sustentabilidade da organização que são as pessoas, ou seja, o capital humano

Após o estudo, a intenção em relação à pesquisa, isto é, com base nos resultados obtidos, é contribuir com uma nova estratégica de gestão do capital humano que possa alavancar o desenvolvimento institucional da escola superior de ciências sociais, artes e humanidades.

Por conseguinte, sugerir através das estratégias critérios de actuação coordenada para a atracção e retenção dos funcionários.

Adoptar uma gestão com perspectivas estratégicas para assegurar todas actividades ou acções planificadas, bem como pautar numa cultura de responsabilidade acrescida face as

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

constantes transformações que ocorrem na esfera social e tecnológica e que directa ou indirectamente influenciam o capital humano das organizações.

REFERÊNCIAS

ALIS, D.; HORTS; C.-H.; CHEVALIER, F.; FABI, B.; PERETTI, J.-M. **Gestãos dos Recursos Humanos:** Uma Abordagem Internacional. Lisboa: Edições Piaget, 2012.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: edições 70, 1995.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projectos de pesquisa.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Editora Atlas , 1994.

GOMES, D. Motivação no Trabalho. *In:* _____ (Coord.) **Psicologia das Organizações - do Trabalho e dos Recursos Humanos.** Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2004.

GOMES, F. P.; ARAUJO, R. M. D. Pesquisa Quanti-qualitativa em Administração: Uma visão holística do objeto em estudo. **Seminários em Administração**, v. 8, 2005.

LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. D. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

LEITE, Paula Almeida Ribeiro; LOTT, Tereza Cristina Carneiro. **Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas actuais**. Viçora: [s. n.], 2013.

LIMA, A. N. A. A. Um Estudo Sobre a Importância do Uso das Ferramentas de Controle Gerencial nas Micro, Pequenas e Médias Empresas Industriais no Município de São Caetano do Sul. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, São Caetano do Sul, 2008.

MARCONI, M. A.; LAKATOS. E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 1996.

MAROCO, J. **Análise Estatística com Utilização do SPSS.** 3. Ed. Lisboa: Edições Lisboa, 2007.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing:** Metodologia, Planeamento. São Paulo: Editora Atlas, 1997.

RAMOS, S. T. C. E. N. **Metodologia de Investigação Científica**. Lobito, Angola: Escolar Editora, 2014.

RAMPAZZO, L. **Metodologia de Investigação Científica, para os Alunos de Graduação e Pós-graduação**. São Paulo: Editora Loyola, 2002.

RAUEN, F. J. **Elementos de Iniciação à Pesquisa**. Rio de Sul: Nova era: [s. n.], 1999.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

ROESCH, S. M. A. **Projecto de Estágio e de Pesquisa em Administração:** Guias para Estágios, Trabalhos de Conclusão, Dissertações e Estudo de Caso. 2 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

SANTOS, A. J. R. **Gestão Estratégica:** Conceitos, Modelos e Instrumentos. Lisboa: Escolar Editora, 2008.

SILVA, A. C. R. **Metodologia da Pesquisa Aplicada à Contabilidade**. São Paulo, Brasil: Editora Atlas, 2008.

SILVA, A. C. R. **Metodologia da Pesquisa Aplicada à Contabilidade**. São Paulo, Brasil: Editora Atlas S. A, 2008.

SILVA, E. A. **O Burocrático e o Político na Administração Universitária:** Continuidades e rupturas na gestão dos recursos humanos docentes na Universidade Agostinho Neto (Angola). Braga: [s. n.], 2004.

SILVEIRA, D. T. **A Pesquisa Científica - Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS: Unidade 2, 2009.

VERA, M. **Metodologia de Investigação em Educação**. Luanda: ISCED, 2006.

VERGARA, S. C. **Projectos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.