



GLOBAL JOURNAL OF HUMAN-SOCIAL SCIENCE: C
SOCIOLOGY & CULTURE

Volume 23 Issue 1 Version 1.0 Year 2023

Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal

Publisher: Global Journals

Online ISSN: 2249-460X & Print ISSN: 0975-587X

An Exploratory Study on the Social Benefits Plan as a Motivational Factor for Human Capital in Angola Public Universities, Universidade Cuito Cuanavale-Cuando Cubango-Angola

By Pedro Bráz Paca

Instituto Politécnico da Universidade Cuito Cuanavale

Abstract- The investigation focused on identifying, analyzing and discussing the results on the level of valorization of this capital. For the research, a good reading review on people management, knowledge management skills and the training and development of people in organizations, as well as the legal-legal framework on the Valorization of Human Capital (legal instruments), as being the main tools in valuing Human Capital. According to the research, it is people who make up the organic structure of organizations, they are the ones who occupy the vacancies that stratify the activities and tasks of public and private organizations. That is, not the organization without people, and it is also the people who, with their knowledge, skills: skills and creative attitudes, their harmonized team behaviors make the technologies work, machines and equipment as a harmonized system make decisions and carry out the activities to achieve the results recommended by the organization. econd reading review is the most important asset of organizations.

Keywords: *valuing human capital, development and its productivity, the main tools.*

GJHSS-C Classification: DDC Code: 302.4 LCC Code: HM741



Strictly as per the compliance and regulations of:



An Exploratory Study on the Social Benefits Plan as a Motivational Factor for Human Capital in Angola Public Universities, Universidade Cuito Cuanavale-Cuando Cubango-Angola

Um Estudo Exploratório Sobre Plano de Benefícios Sociais Como Factor Motivacional do Capital Humano Nas Universidades Públicas Angolanas, Universidade Cuito Cuanavale-Cuando Cubango-Angola

Pedro Bráz Paca

Resumo- A investigação incidiu identificar, analisar e discutir os resultados sobre o nível da valorização deste capital. Para a pesquisa uma boa revisão de leitura sobre a gestão de pessoas, a gestão do conhecimento de competências e o treinamento e desenvolvimento das pessoas nas organizações, bem como o enquadramento jurídico-Legal sobre a Valorização do Capital Humano (instrumentos jurídicos), como sendo as principais ferramentas na valorização do Capital Humano. Segundo a pesquisa são as pessoas que constituem a estrutura orgânica das organizações, são eles que ocupam as vagas que estratificam as actividades e tarefas das organizações públicas e privadas. Isto é, não a organização sem pessoas, e também são as pessoas que com o seu conhecimento, competências: habilidades e atitudes criativas, os seus comportamentos harmonizados em equipa fazem funcionar as tecnologias, as máquinas e equipamentos como um sistema harmonizado tomam decisões e realizam as actividades para conseguir alcançar os resultados preconizados pela organização. Segundo a revisão de leitura é o ativo mais importante das organizações. Com base nisso procurou-se identificar através de uma investigação dirigida a uma amostra de 300 inqueridos dos quais 211 do sexo masculino e 89 do sexo feminino das seis empresas selecionadas e com uma taxa etária de 20 a 50 anos de idade, entre agentes económicos, gestores e funcionários (docentes, não docentes e estudantes) se são realizadas : gestão do conhecimento, gestão de competências, o treinamento e desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho e os direitos do capital Humanos nas organizações previstos por lei.

Palavras-chave: valorização do capital humano, desenvolvimento e sua produtividade, principais ferramentas.

Abstract- The investigation focused on identifying, analyzing and discussing the results on the level of valorization of this capital. For the research, a good reading review on people management, knowledge management skills and the training and development of people in organizations, as well as the legal-legal framework on the Valorization of Human Capital (legal instruments), as being the main tools in valuing Human Capital. According to the research, it is people who make up the organic structure of organizations, they are the ones who

occupy the vacancies that stratify the activities and tasks of public and private organizations. That is, not the organization without people, and it is also the people who, with their knowledge, skills: skills and creative attitudes, their harmonized team behaviors make the technologies work, machines and equipment as a harmonized system make decisions and carry out the activities to achieve the results recommended by the organization. econd reading review is the most important asset of organizations. Based on this, an attempt was made to identify through an investigation directed at a sample of 300 respondents, of which 211 were male and 89 were female from the six selected companies and with an age rate of 20 to 50 years old, among economic agents, managers and employees (professors, non-professors and students) if knowledge management, skills management, training and development of people, performance evaluation and human capital rights in organizations provided for by law are carried out.

Keywords: valuing human capital, development and its productivity, the main tools.

I. INTRODUÇÃO

A realização do desenvolvimento sócio económico das organizações públicas e privadas, empreendedorismo, inovação, mudanças e competitividade em todos os sectores da vida social e económica de um país, depende, fundamentalmente, do *capital humano* que está nele envolvido: o seu conhecimento, as diversas inteligências aplicadas ao trabalho; as competências e as capacidades de resolver problemas; as habilidades e atitudes de conjugar esforços; a geração do relacionamento entre eles; a aplicação do conhecimento profissional e não só, Bergue (2014, p.32), porque “a organização são as pessoas e suas relações estruturantes de significados e ações” necessárias às organizações públicas e privadas.

Embora reconhecer-se a importância do capital financeiro ou patrimonial, a importância das tecnologias e outras, principalmente das tecnologias de informação e telecomunicações como ferramenta para recuperar

Author: Ph.D, Instituto Politécnico da Universidade Cuito Cuanavale, Menongue-Angola. e-mail: dr.paca@hotmail.com

memória organizacional. Tendo em conta que, estes e outros elementos na organização funcionam mediante conhecimento, competências, capacidade e habilidade do capital humano. Razão pela qual o presente trabalho tratará de aspectos relacionados à Importância do Capital Humano nas Organizações públicas e privadas e sua contribuição ao desenvolvimento das instituições Públicas e privadas.

“A não (falta da) valorização do capital Humano gera insucesso na produtividade das Organizações públicas e privadas”. Até que ponto o Capital Humano é mais importante nas Organizações Públicas e Privadas”. Faz com que, surge a nossa pergunta de partida:

Neste sentido, Bitencourt et al. (2010, p .81) Afirmando que:

Com as profundas transformações sociais provocadas pelo crescente uso de tecnologias de informação e de comunicação (TIC), pela internacionalização dos mercados e pela competição global, as organizações passaram a ser compreendidas como sistemas sociais, onde as mais poderosas fontes de valor estão na mente e nos corações das pessoas.

Para a obtenção dos resultados e, consequentemente, dos objectivos preconizados pelas organizações, sejam elas públicas ou privadas e contribuir para o desenvolvimento, o capital humano (as pessoas formadas), tem como missão fazer funcionar todo o aparato organizacional (máquinas, equipamentos etc.). Portanto, “máquinas, equipamento, toda a tecnologia e toda a actividade técnico administrativa é realizada ao comando das pessoas”.

De acordo com Dornelas, o Capital Humano é o elemento “*sine qua non*” para a viabilização das estratégias de uma organização pública ou privada, quando afirma que: “As pessoas são o ativo mais importante de qualquer empresa, ou seja, um factor crítico de sucesso” (2011, p. 48). Logo, “tudo na organização funciona graças às habilidades, atitudes e criatividade do Capital Humano”.

O Capital Humano é o elemento “*sine qua non*” das organizações, ele forma a estrutura orgânica das organizações e faz funcionar todo o aparato técnico e administrativo, em fim, realiza todas as actividades para dar resultados substanciais à organização e satisfazer as necessidades dos stakeholders. De acordo com Nayar (2011, p. 23) quando explica que, primeiro o colaborador depois o cliente:

Então, colocando seus colaboradores em primeiro lugar, você pode fazer uma mudança fundamental na maneira como a empresa cria e entrega valor singular para seus clientes e se diferencia da concorrência. Por meio de uma combinação de empregados envolvidos e administração responsável, a empresa pode criar valor extraordinário para si mesmo, para o cliente e para os indivíduos envolvidos em ambas as empresas.

Se na era industrial o capital financeiro era o recurso estratégico das empresas hoje, na era do conhecimento (a era do saber fazer através do conhecimento crítico) não, o recurso estratégico são as pessoas sujeitas a aprender e adequá-las à realidade requerida na organização e que se tornam Capital Humano, que produzem informações, conhecimento, criatividade, ideias e criam um sistema integrado de produção de resultados que trazem retorno às organizações; assim, passam a ser o capital mais importante das organizações, porque é graças ao seu saber que tudo funciona e alcançam os objectivos preconizados (Cordeiro et al. 2009).

Carvalho (1999) pode-se observar que, as pessoas com Formação Continuada e de qualidade são as mais importantes nas organizações, sendo as principais responsáveis pelo desempenho das organizações públicas e privadas, constituindo vantagens competitivas e de desenvolvimento socioeconómico das sociedades como consumidores dos produtos e serviços produzidos pelo mercado.

Baptista (1999), os seres humanos devem ser tratados como *ativos colaboradores das organizações* e não como despesa, que podem, com o conhecimento produzido e adquirido, as habilidades de resolver problemas, a motivação e o relacionamento entre colaboradores, substituir os investimentos em modernas máquinas utilizadas na produção porque sem os profissionais, estas máquinas e a diversa tecnologia ao serviço da organização não funcionam. O ser humano é o maior capital porque busca o que quer, tornando-se um diferencial para as instituições públicas e privadas.

Para Carvalho e Souza (1999, p. 2), O “Capital Humano é a capacidade, conhecimento, habilidade, criatividade e experiências individuais dos empregados e do gerente, transformando a matéria-prima em produtos e serviços, motivo pelo qual os clientes procuram a empresa e não o concorrente”. Por isso, este capital, nas organizações é, em todos os casos, mais valioso que o capital físico, sendo o factor primordial para o sucesso das organizações; ele manuseia tudo nas instituições públicas e privadas.

Neste contexto, o *capital humano* é essencial para o desenvolvimento sustentável: as empresas, os governos e outras instituições são marcadas pelas pessoas. As pessoas que actuam numa organização, seja ela pública, seja privada ou do primeiro, segundo e terceiro sectores são o “Ácido Desoxirribo Nucléico” (ADN ou DNA) daquela organização.

É o Capital Humano o principal combustível para movimentar uma organização. Com o advento da globalização, o diferencial entre as organizações são as competências de seus empregados, o qual se faz necessário ao aprimoramento profissional constante.

De acordo com Chiavenato (2011, p. 58):

Obviamente, as organizações contam com o capital, máquinas, instalações, equipamentos. Sem eles não faz muita coisa, mas, embora ajudem muito, essas coisas são estáticas, inertes e sem vida própria. Na verdade, a organização precisa contar com pessoas talentosas. Se possível, melhores (...) que possam contribuir com algo que faça diferença.

Chiavenato (2011) considera o Capital Humano como Talento Empresarial, pessoas valiosas e dotadas de competências. Para que essas pessoas desenvolvam seus talentos é preciso o sector de Gestão do Capital Humano: investir em educação para formar e instruir (atualizar) seus colaboradores ao longo do tempo, tornando-os peritos ou inteligentes para a sua organização, construindo assim, o conhecimento deles.

É através da formação, das competências (habilidades e atitudes) adquiridas ao longo do tempo que as pessoas se tornam talentos. Bitencourt et al. (2013, p.7), "as competências manifestam-se na ação, no saber fazer colocado em prática". As competências individuais são essas. As pessoas dotadas desta ferramenta não são facilmente imitadas ou copiadas por outros concorrentes.

Em face disso, Friedman (2000) aconselha a se empregar ou aplicar recursos, tempo e esforços na expectativa de tornar os colaboradores num sucesso para a sustentação da continuidade e aumento do valor empresarial, isto é, ensinar fazer as pessoas o que não sabem fazer, não é impossível, mas é necessário para que as empresas aumentem suas competências essenciais e não perdê-las.

Alinhado a este pensamento Retour et al. (2011, p. 2) confirmam que competências é: "um saber fazer distintivo que permite a uma empresa se diferenciar e, portanto, como fonte de vantagem concorrencial" no mercado.

Tudo isso exige mobilização colectiva de auxílio mútuo e de carácter gratuito. Para construir competências exige formação como ponto de partida. E formação exige aprendizagem, mas formação adquirida é preciso ser aplicada na prática das actividades quotidianas (tácito para explícito). Só assim nasce a habilidade: a capacidade de tornar a formação em resultados concretos e eficazes.

Entretanto, tudo isso exige atitude empreendedora para fazer as coisas acontecer na empresa. Por isso, "as pessoas e suas relações sociais são sempre fenômenos que só podem ser compreendidos em seu contexto, motivo pelo qual as noções de complexidade e caos têm se revelado marcos conceitual potente para o diagnóstico e a ação em matéria de gestão de pessoas" (Bergue, 2014, p. 65).

Para se entender qual a importância do capital humano nas organizações públicas e privadas, no que

diz respeito a obtenção dos resultados e consequentemente os objectivos com que as organizações foram criadas, é preciso implementar nas organizações uma excelente gestão do capital humano; gestão do conhecimento; gestão de competências e treinamento e desenvolvimento de pessoas

II. INTERESSE DO TEMA

Muitos governos, organizações, empreendedores, consideram as novas tecnologias, recursos financeiros, ou seja, o capital físico acima ou em pé de igualdade com o capital humano. É o que não se entende. Será que não é o capital humano que detém o conhecimento, competências, a especialização, a capacidade e habilidades de racionalizar o trabalho? E o profissionalismo de lidar-se com toda tecnologia e a administração do trabalho das organizações? Não é o capital humano que forma a estrutura orgânica de uma organização? Razão pela qual, surge interesse relevante em compreender esse problema não muito considerado e com vastas consequências para as organizações e alguns governos. Estudos práticos relativos impacto do plano de benefícios sociais como factor motivacional do capital humano das Universidades públicas angolanas, universidade Cuito Cuanavale-Cuando Cubango., ainda têm sido pouco analisados pelos pesquisadores de várias partes do mundo. Nessa perspectiva, ao se avançar na compreensão do Capital humano desenvolvido e continuamente educado é uma das principais estratégias para conseguir sustentar a excelência organizacional, estará também contribuindo para se estabelecer a partir dessa pesquisa, considerações sobre que encaminhamento as organizações poderão tomar, no seu processo de desenvolvimento organizacional, caracterizando o tema dessa pesquisa como relevante e atual para o meio acadêmico, estudantes, profissionais e para a comunidade, no avanço da ciência, e para as organizações, a partir dos resultados controlados que serão obtidos dessa investigação.

III. METODOLOGIA

Utilizamos o modelo descritivo, quantitativo, onde não manipulamos nenhuma variável, apenas mostramos como a variável dependente e independente se relacionam. A pesquisa descritiva é a investigação que procura determinar a natureza e grau de condições existentes. Na pesquisa descritiva podem ser empregues diversas abordagens, a saber: O estudo de caso, o estudo de levantamento e o estudo de desenvolvimento.

Segundo Richardson citado Boaventura (2004, p. 56) A pesquisa quantitativa utiliza-se tanto na colecta, como no tratamento dos dados estatísticos, como percentagem, medidas, mediana, moda, desvio padrão, análise de regressão ou de coordenação.

a) *Desenho de Pesquisa*

Esta pesquisa adoptou uma abordagem de um estudo de caso recorrendo à pesquisa exploratória de medição de práticas de Gestão de Recursos Humanos das empresas (PMGE) angolana de actividade educativa, nomeadamente a Universidade Cuito Cuanavale. Importa referir que, este estudo exploratório não assenta no pressuposto da representatividade, mas numa lógica de descoberta dos parâmetros organizacionais relativos à importância do capital humano, tratando-se de uma abordagem indutiva.

Quanto às abordagens, esta pesquisa utilizou a estratégia de uma combinação de métodos de pesquisa qualitativa e quantitativa, que de acordo com Gil (2002, p. 56), a pesquisa qualitativa é caracterizada pela interpretação dos fenómenos e atribuição de significados básicos neste processo de pesquisa. E a quantificação tanto nas modalidades de colecta de informação, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, como percentual, média, desvio-padrão, coeficiente de correlação e análise de regressão de características e opiniões.

Nesta pesquisa, as informações qualitativas e quantitativas foram obtidas através do uso de um questionário com perguntas abertas e fechadas, como estratégia para entrevista estruturada com a população.

b) *Características dos Participantes*

A população abrangida por esse trabalho foi constituída por 300 indivíduos da Província do Cuando Cubango.

Tendo-se realizado uma investigação sobre a valorização do Capital Humano nas organizações pública e privadas, dirigida a Universidade Cuito Cuanavale, com uma população 300 amostra de 50, entre eles, 211 homens e 89 mulheres entrevistados, todos com uma faixa-etária de 20 à 50 anos de idade, entre agentes económicos, gestores, funcionários (docentes, não docentes e discentes.)

c) *Procedimentos de Amostragem*

A amostra é o subconjunto da população em estudo, apresentando de modo genérico uma característica comum. Rosa (2010, p. 17).

A amostra foi extraída de forma aleatória simples, e foi de 50 funcionários da Universidade Cuito Cuanavale de ambos os sexos.

Método estatístico: Consistiu em fazer o tratamento estatístico da informação recebida por meio de tabelas, gráficos e cálculos percentuais.

Os instrumentos construídos e utilizados nesta pesquisa foram: o inquérito por questionário, os meios informáticos e os materiais gastáveis.

Tendo em conta os objectivos que pretendo alcançar, utilizou-se as seguintes técnicas:

Como é obvio, depois da escolha e delimitação do tema, a, revisão bibliográfica, a definição dos objectivos, a

formulação do problema e das hipóteses e a identificação das variáveis, desenvolveu-se a colecta de dados, este estudo foi efectuado mediante e aplicação de um questionário e entrevista.

Método estatístico: Consistiu em fazer o tratamento estatístico da informação recebida por meio de tabelas, gráficos e cálculos percentuais.

Os instrumentos construídos e utilizados nesta pesquisa foram: o inquérito por questionário, os meios informáticos e os materiais gastáveis.

Para o tratamento dos dados, esta pesquisa adoptou o método de análise estatística, envolvendo estatística descritiva (frequência absolutas e relativas, médias e desvios padrão) e estatística inferencial, utilizando o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 12, para Windows.

d) *Tamanho, potência e precisão da amostra*

Pesquisa bibliográfica: consistiu em procurar explicar e discutir um tema ou um problema com base em teorias publicadas, com a finalidade de fazer a análise sobre as contribuições científicas para o nosso tema. Pesquisa bibliográfica. Segundo Cervo, Bervian (2002: p 65) a pesquisa bibliográfica, procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos da entidade.

Para realização deste trabalho foi elaborado um questionário com perguntas abertas e fechadas, com dados primários, recolhidos exclusivamente para finalidade deste trabalho

Questionário: é um conjunto de questões que são respondidas por escrito pela pesquisadora. (Gil, António 2002, p. 114)

Inquérito: usou-se como forma de questionário escrito a fim de recolher informações sobre os factores que podem gerar conflitos no local de trabalho.

e) *Análise dos dados*

Segundo o inquérito, os resultados nas tabelas e gráficos abaixo estão representados por questões:

FIGURAS, MAPAS, TABELAS

Tendo-se realizado uma investigação sobre a valorização do Capital Humano nas organizações pública e privadas, dirigida a Universidade Cuito Cuanavale, com uma população 300 amostra de 50, entre eles, 211homens e 89 mulheres entrevistados, todos com uma faixa-etária de 20 à 50 anos de idade, entre agentes económicos, gestores, funcionários (docentes, não docentes e discentes). Segundo o inquérito, os resultados nas tabelas e gráficos abaixo estão representados por questões:

Tabela 4.1.1: 1ªQ: uma organização se pode funcionar bem sem Capital Humano desenvolvido e continuamente educado.

Respostas	Frequência	Percentagem (%)
Concorda	9	3
Não concordam	291	97
Abstenções	0	0
Total	300	100



Figura 4.1.1: Se uma organização pode funcionar bem sem Capital Humano desenvolvido e continuamente educado.

Em relação a questão foram colocadas duas possíveis respostas fechadas onde 3% concordam uma organização funcionar sem Capital Humano desenvolvido e continuamente educado, para eles a empresa pode manter nos resultados do passado, e 97% não concordam sendo a maioria qualificada que considera a organização seja pública ou privada ter um capital Humano desenvolvido e continuamente educado para corresponder com a actual dinâmica do mercado globalizado, logo, as empresas devem jogar

no seguro capital Humano desenvolvido e continuamente educado para adquirirem novos conhecimento, competências: habilidades e atitudes criativas para lidarem-se com a mudança, novas tecnologias, as profundas transformações com que acontecem as coisas no mercado, resultantes pelo crescente uso de novas tecnologias de informação e comunicação, pela internacionalização dos mercados e que gera competição acirrada.

Tabela: 4.1.2: 1ªQ a): projectos e programas dedicados a formação e desenvolvimento dos funcionários nas organizações.

Respostas	Frequência	Percentagem (%)
Concorda	200	67
Não concordam	80	27
Abstenções	20	6
Total	300	100

Gráfico de sectores 2



Figura 4.1.2: Projectos e programas dedicados à formação e desenvolvimento dos funcionários nas organizações.

Nesta alínea perante aos inqueridos 6% não responderam (abstenções), 27% não concordam e 67% concordam que a instituição onde funcionam existem programas dedicados à formação e desenvolvimento

dos funcionários, sendo a maioria qualificada algumas organizações possuem programas de formação de seus colaboradores.

Tabela: 4.1.3: Q1 b): A formação e desenvolvimento de pessoal para adequá-los as estratégias da organização.

Respostas	Frequência	Percentagem (%)
Concorda	150	50
Não concordam	140	47
Abstenções	10	3
Total	300	100

Gráfico de sectores 3

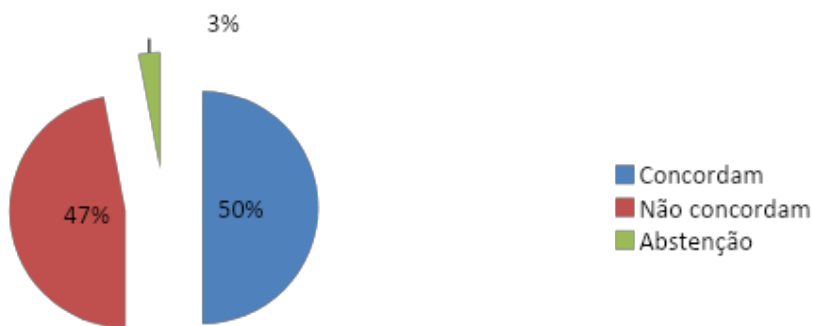


Figura 4.1.3: A formação e desenvolvimento de funcionários para adequá-los as estratégias da organização.

Nessa alínea 3% não responderam, 47% não concordam e 50% concordam com a realização da formação e desenvolvimento de seus funcionários para adequá-los às estratégias da organização em função aos resultados, a um equilíbrio, o sim não superou a metade dos inqueridos, razão pela qual os programas de formação em carteira é uma mera expectativa e que na realidade não são concretizados na totalidade.

Tabela: 4.1.4: Q1 c)-funcionários formados de 2010 à 215 nas organizações.

Grau académico	Frequência	Percentagem (%)
Licenciados	20	6
Mestres	50	17
Doutores	10	3
Especialistas	20	7
Outros	200	67
Total	300	100

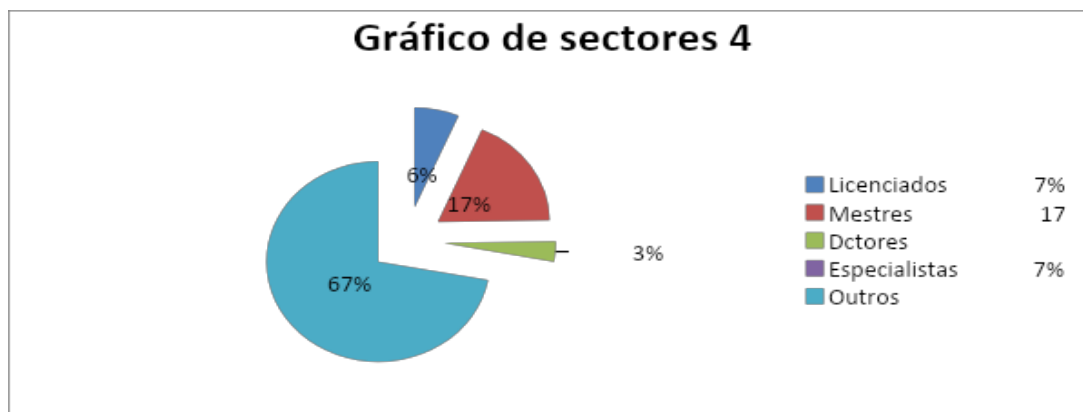


Figura 4.1.4: Funcionários formados de 2010 à 2015 nas organizações.

Sobre a questão os resultados apontam numa formação de 6% de licenciados, 17% de mestres, 3% de doutores 7%de especialistas e 67% em outras formações profissionais. Analisado, a média destes formandos é de 20%, valor que nem aproxima a metade

da formação. Os resultados (%) confirmam que a formação, mas, no escalão mais baixo que conseguiram atingir os 67% e o mercado precisa de técnicos capacitados em todos os níveis profissionais.

Tabela: 4.1.5: Q1 d)-Formação dos quadros em função aos cargos e actividades que exercem.

Respostas	Frequência	Percentagem (%)
Concorda	100	33
Não concordam	110	37
Alguns	90	30
Total	300	100



Figura 4.1.5: Formação de quadros em relação aos cargos e actividades que exercem.

Sobre a situação dos funcionários em relação a ocupação de cargos de acordo sua formação forneceu os seguintes resultados: 33% que concorda 37% discordam e 30% dizem alguns. A estatística faz entender que alguns trabalhadores ocupam cargos em função a sua formação e a maioria são adaptados

nos cargos que ocupam daí, a razão do treinamento e desenvolvimento das pessoas no sentido de harmonizar a actividade e para além da sua valorização torna-os seu Capital Humano adequando-os a realidade da organização e uma excelente Produtividade.

Tabela: 4.1.6: Q1 e)- A adaptação ou não de quadros em cargos ou actividades que não são as de sua formação nas organizações.

Respostas	Frequência	Percentagem (%)
Concordam	101	33
Não concordam	20	7
Alguns	179	60
Total	300	100

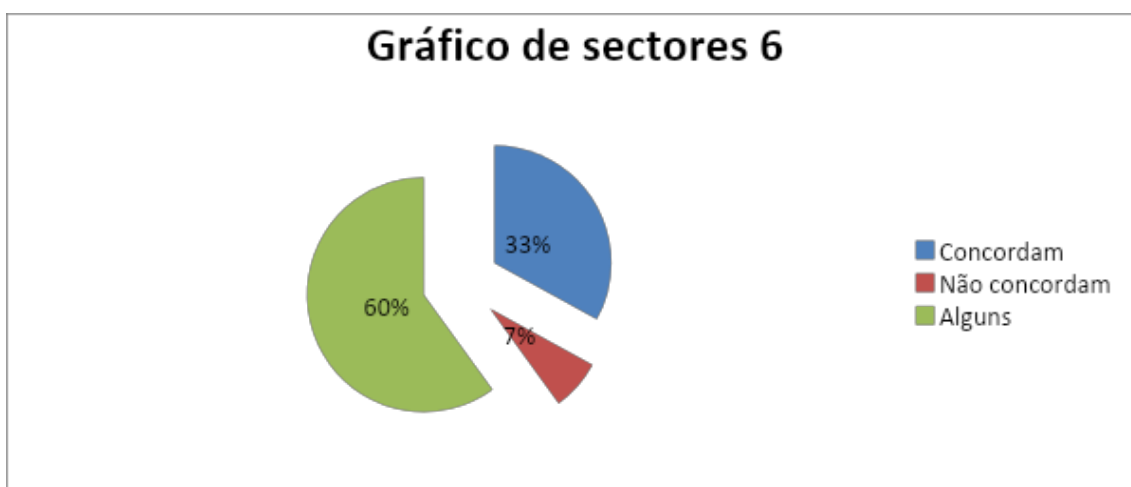


Figura 4.1.6: A adaptação ou não de quadros em cargos ou actividades que não são as de sua formação nas organizações.

Aqui nesta alínea, as respostas apontam em 7% que não concordam 33% concordam e 60% dizem que alguns trabalham por adaptação, isto indica a adaptação de quadros nas áreas as que não são de

sua formação, logo, a reestruturação através de avaliações de desempenho para encontrarem as áreas necessárias a requalificação através do Treinamento.

Tabela: 4.1.7: 2ªQ a)- As pessoas formadas e desenvolvidas se são a alternativa para o desenvolvimento sustentável das organizações.

Respostas	Frequência	Percentagem (%)
Concordam	210	70
Não concordam	49	16
Abstenções	41	14
Total	300	100

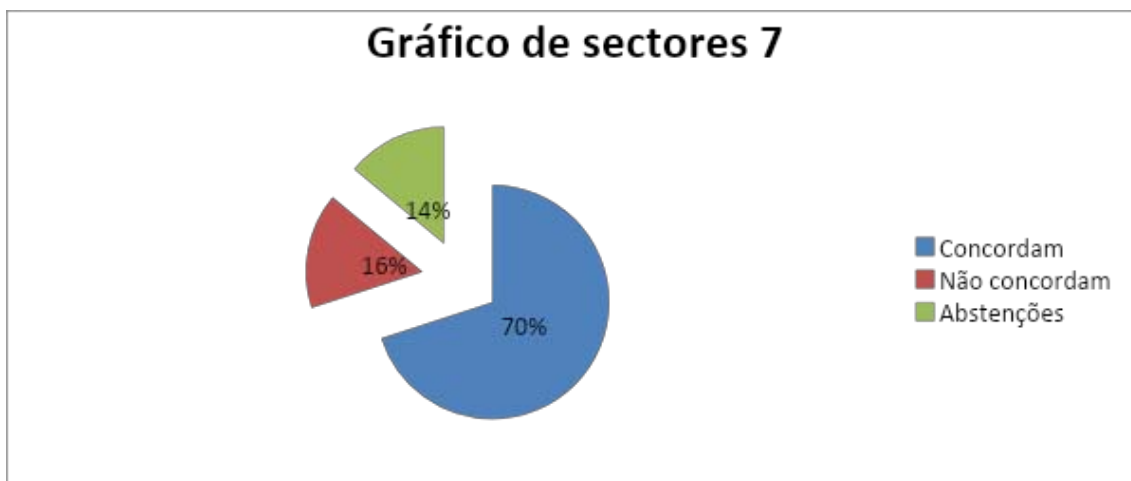


Figura 4.1.7: As pessoas formadas e desenvolvidas se são a alternativa para o desenvolvimento sustentável das organizações.

Nesta questão se revela a alternativa para o desenvolvimento sustentável da organização com as respostas apontarem em: 14% abstenções, 16% que não concordam e 70% concordam que a alternativa para o desenvolvimento sustentável de uma

organização depende das pessoas formadas e desenvolvidas, sendo, a maioria qualificada a opinião recai para as pessoas formadas e desenvolvidas serem a sustentabilidade de uma organização seja ela pública ou privada.

Tabela: 4.1.8: 2ªQ b)- Se a tecnologia é a alternativa para o desenvolvimento sustentável das organizações.

Respostas	Frequência	Percentagem (%)
Concordam	0	0
Não concordam	291	97
Abstenções	9	3
Total	300	100

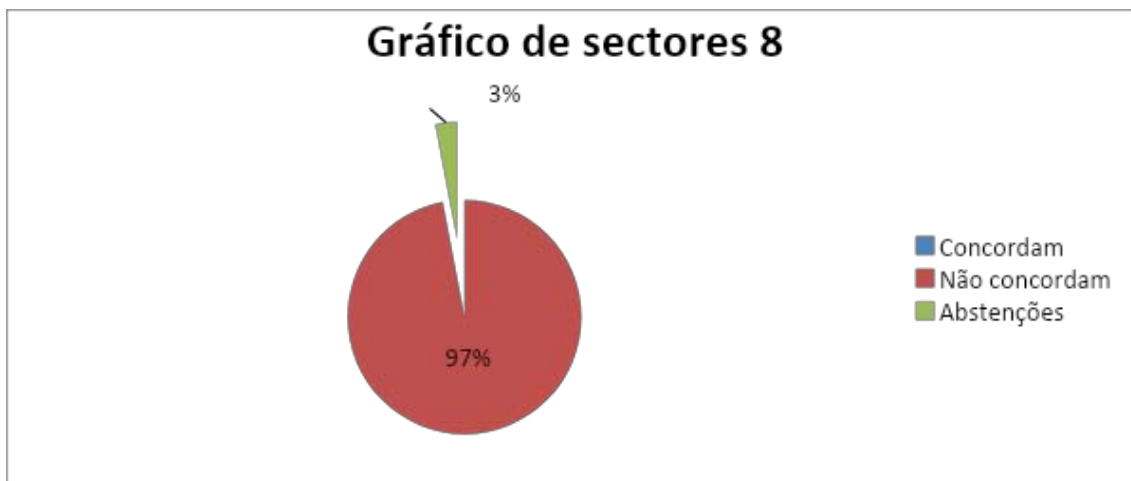


Figura 4.1.8: A tecnologia se é a alternativa para o desenvolvimento sustentável das organizações.

Na alínea b) da 2ª questão, só a tecnologia ser a sustentabilidade de uma organização, as respostas nos dão o seguinte cenário: 0% concorda que a tecnologia sozinha sustente uma organização, 3% não respondem e 97% não concordam a tecnologia sozinha sustentar uma organização é a maioria esmagadora que confirma que a tecnologia não pode por si só ser a

alternativa para o desenvolvimento sustentável da organização, porque afinal de contas a tecnologia só é capaz de contribuir para a produtividade de uma organização pública ou privada apenas com o comando ou manuseio de pessoas.

Tabela: 4.1.9: 3ªQ a)- Saber se a pessoa seria o activo mais importante nas organizações públicas ou privadas.

Respostas	Frequência	Percentagem (%)
Concordam	292	97
Não concordam	8	3
Abstenções	0	0
Total	300	100

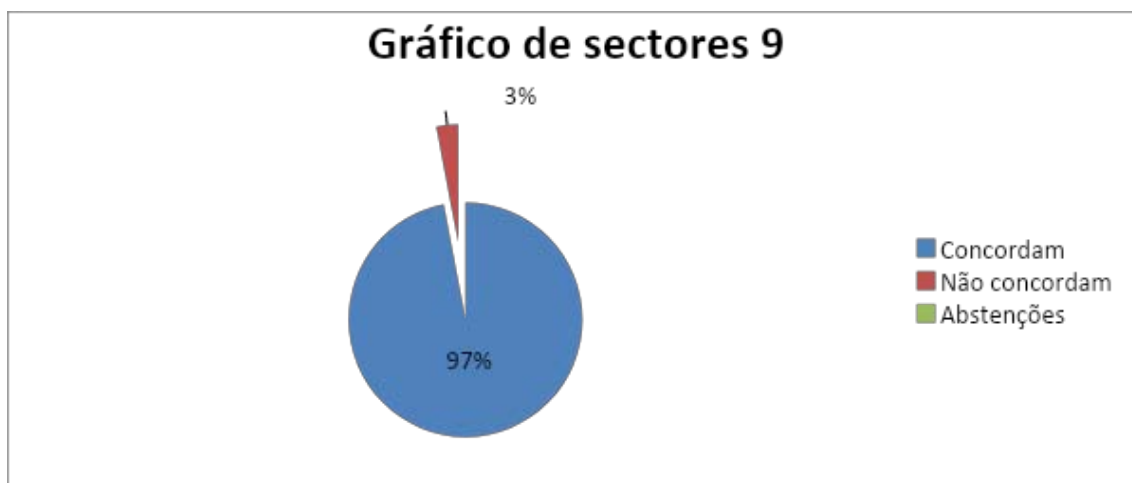


Figura 4.1.9: Saber se a pessoa seria o activo mais importante nas organizações públicas ou privadas.

Nessa questão as duas respostas fechadas recolheu-se os seguintes resultados: 3% não concordam que pessoas seja o activo mais importante das organizações, mas, 97% concordam, sendo a

maioria esmagadora confirmando isso, por isso, as pessoas são o activo mais importante das organizações.

Tabela: 4.1.10: 3ª Q b)- Saber se o património físico seria o activo mais importante nas organizações públicas ou privadas.

Respostas	Frequência	Percentagem (%)
Concordam	8	3
Não concordam	292	97
Abstenções	0	0
Total	300	100

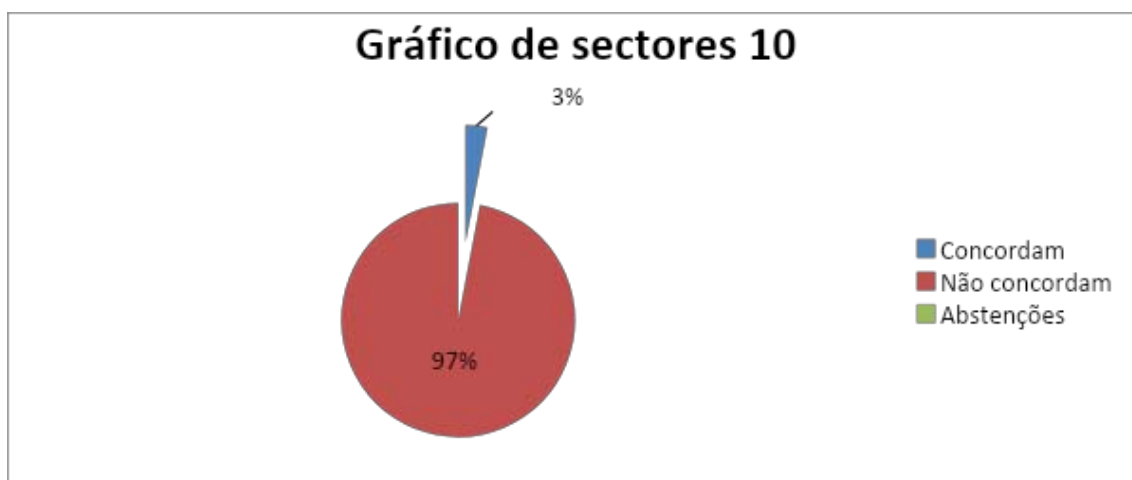


Figura 4.1.10: Saber se o património físico seria o activo mais importante nas organizações públicas ou privadas.

Na alínea b), segundo os inqueridos o património físico não é o activo mais importante das organizações porque apenas 3% concordam e 97% não concordam, isso nos dá a entender que só as pessoas ocupam os cargos das vagas para determinadas tarefas só assim se forma uma organização. Isto está na lógica de que só há organização com pessoas e só eles formam a organização e não há organização sem pessoas.

IV. RESULTADOS E DISCUSSÕES

As condições técnicas e administrativas das organizações não são as adequadas para a realização condigna das tarefas para a motivação e para a qualidade de vida dos funcionários, desde a falta de transportes de recolha de trabalhadores falta de restaurante, seguro de saúde de saúde e outros.

Embora reconhecer-se a importância do capital financeiro ou patrimonial, a importância das tecnologias e outras, principalmente das tecnologias de informação e telecomunicações como ferramenta para recuperar memória organizacional. Tendo em conta que, estes e outros elementos na organização funcionam mediante conhecimento, competências, capacidade e habilidade do capital humano. Razão pela qual o presente trabalho tratará de aspectos relacionados à Importância do Capital Humano nas Organizações públicas e privadas e sua contribuição ao desenvolvimento das instituições Públicas e privadas.

"A não (falta da) valorização do capital Humano gera insucesso na produtividade das Organizações públicas e privadas". Até que ponto o Capital Humano é mais importante nas Organizações Públicas e Privadas". Faz com que, surge a nossa pergunta de partida:

"Como minimizar as necessidades sociais dos funcionários das Universidades públicas Angolanas, na Universidade Cuito Cuanavale?"

V. QUESTÕES DE ESTUDO

Até que ponto a motivação do Capital Humano Desenvolvido/Formado é necessário a uma Organização?

Hipóteses

Buscar-se-á confirmar e/ou anular as seguintes hipóteses do estudo, supõe-se que o problema da valorização do Capital humano nas Organizações Públicas e Privadas tem haver com:

- 1-As Organizações considerarem o capital financeiro e patrimonial como os recursos estratégicos para o desempenho organizacional;
- 2-Não considerarem o treinamento e desenvolvimento (formação) do Capital Humano nas organizações como ferramenta que gera motivação e talentos com conhecimentos e capacidades inquestionáveis, (homem certo no

lugar certo) para o sucesso na produção dos resultados;

- 3-Se se implementar o Plano de Benefícios Sociais institucional pode-se minimizar as necessidades sociais dos funcionários das Universidade públicas Angolanas.

A falta de gestão de competências individual alinhada as estratégias da organização nas organizações para a formulação de um planeamento, visando minimizar a perda da competência organizacional.

As políticas de recrutamento e selecção de pessoal alguma coisa ainda deve ser feita, na razão de que organizações devem procurar recrutar e seleccionar quadros formados nas especialidades dos cargos aprovados nas organizações para evitar a adaptação de quadros nas áreas que não são as de suas formações.

A gestão do conhecimento, a gestão de competências que ajudam as organizações e a alta administração para conhecerem o nível de conhecimentos e de competências de cada indivíduo por sua vez os funcionários também, através do *feedback* ficarem informados sobre seus níveis de conhecimento e de suas competências, pontos fortes e fracos para a organização periodizar o treinamento e desenvolvimento no sentido de corrigir aí onde estiver mal e melhorar onde estiver bem, para que o colaborador se sinta valorizado. Estes dois mecanismos de gestão não são constituídos nas organizações.

Não se realiza regularmente a avaliação de desempenho em algumas organizações e até mesmo em outras organizações não realizam, para se conseguir avaliar o capital humano e encontrar o desempenho individual dos colaboradores e consequente desempenho das organizações. Para tal, através da avaliação de desempenho os trabalhadores ficam preocupados com o seu trabalho diário por saberem que no final de um determinado período (mês, trimestre, semestre ou ano) cada um será avaliado em função do seu desempenho e como consequência, esta preocupação, cada um vai fazer o melhor de si para obter boa avaliação por um lado, e por outro aumenta a produtividade de uma organização.

Perante aos resultados do texto constatou-se que se deve concretizar a gestão do conhecimento, a gestão de competências, o treinamento e desenvolvimento de pessoas, a atribuição dos direitos dos funcionários previstos por lei e a avaliação de desempenho em algumas organizações, para a valorização do Capital Humano e aumentar a produtividade nas organizações para a diversificação e crescimento económico.

Estas e outras ferramentas concretizadas numa organização contribuem para o sucesso de uma instituição ou organização pública e privada, para a maximização dos resultados por um lado e para o

outro, a valorização do Capital Humano na organização comprometendo-se assim com os compromissos da organização.

VI. CONCLUSÕES

No âmbito da análise feita sobre “Plano de benefícios sociais como factor motivacional do capital humano das universidades públicas angolanas, Universidade Cuito Cuanavale”, na Província de Cuando Cubango, Menongue, foram identificados e registados vários aspectos sobre o impacto do capital humano, dos quais com maior relevância se destacam:

Existem leis sobre a valorização do capital Humano nas organizações sendo o activo mais importante das organizações falta é a concretização por parte das organizações de programas para a oferta de alguns direitos aos colaboradores dessas organizações.

Só as pessoas podem formar uma organização, porque são eles que preenchem a estrutura orgânica, os cargos e realizam as actividades nela desenhadas para serem concretizadas na realidade (a operacionalidade da organização). Essas pessoas devem ser treinadas e desenvolvidas continuamente para adquirirem novos conhecimentos, competências: habilidades e atitudes criativas para liderem com a mudança, a internacionalização dos mercados, novas tecnologias, a profundas transformações com que acontecem as coisas, resultantes pelo crescente uso de tecnologia para impor-se no mercado e corresponder com a competição bastante acirrada.

As pessoas treinadas e desenvolvidas evita assim, a adaptação de quadros em áreas que não são as de suas formações nas organizações. Seria o pilar para a alternativa do desenvolvimento sustentável das organizações. Os resultados apontam como sendo o ativo mais importante das organizações e não o património físico. As pessoas treinadas e desenvolvidas seria o perfil das pessoas que melhor podem administrar uma organização e para melhor entender a situação específica dos *stakeholders*.

A formação dos trabalhadores na província do Cuando Cubango por conta das organizações para corresponderem com a dinâmica do mercado tem sido muito pouco, conclui-se que programas de formação elaborados não têm sido concretizados na sua totalidade na medida em que desde 2015 até 2020 apenas pela conta das organizações foram formados 6% de licenciados, 17% de mestres, 3% de doutores, 7% de especialistas e 67% de colaboradores em cursos de médio porte por serem os cursos de menores custos.

As condições técnicas e administrativas das organizações não são as adequadas para a realização condigna das tarefas para a motivação e para a

qualidade de vida dos funcionários, desde a falta de transportes de recolha de trabalhadores falta de restaurante, seguro de saúde de saúde e outros.

A falta de gestão de competências individual alinhada as estratégias da organização nas organizações para a formulação de um planeamento, visando minimizar a perda da competência organizacional.

As políticas de recrutamento e selecção de pessoal alguma coisa ainda deve ser feita, na razão de que organizações devem procurar recrutar e seleccionar quadros formados nas especialidades dos cargos aprovados nas organizações para evitar a adaptação de quadros nas áreas que não são as de suas formações.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pela força moral e inteligência de escrever mais um artigo de carácter científico, sobretudo por manifestar uma visão holística e sublime para com a família. À minha família pelo apoio prestado em especial ao meu pai, comissário chefe Henrique Buela Paca, minha mãe Ana de Lourdes Paca, meus irmãos: Filipe Victor Simba Paca, Luis Casimiro Paca Nangolo, que sempre estiveram ao meu lado. Agradeço ao nosso Magnífico Reitor da Universidade Cuito Cuanavale Prof. Doutor Miranda Lopes Miguel,. Um agradecimento especial para sua excelência Prof. Doutor (meu avó): Arnaldo Puati Tomás, sobretudo para aquelas questões que se pareciam inalteráveis, manifesto a minha total gratidão por ter aceite o convite de prefaciá-lo o artigo e por acreditar piamente na materialização da mesma, agradeço igualmente ao meus grandes amigos: MSc. Manuel Kamuenho Alberto, a Professora Catiana Quizunda Cussidi (esposa), ao Professor Luís de Purificação Lubendo, ao governo Provincial de Cabinda.

REFERENCES RÉFÉRENCES REFERENCIAS

1. Abbagnano, N. (1998). *Dicionário de Filosofia*. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes.
2. Almeida, M. de M. et al. (2011). *Gestão do Conhecimento para a Tomada de Decisão*. São Paulo: Atlas.
3. Araújo, I. C. G. De. (2006). *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Atlas.
4. Banov, M. R. (2012). *Recrutamento, Selecção e Competências*. 3ªed. São Paulo: Atlas.
5. Baptista, H. (1999). *A Boa Gestão de Recursos Humanos: O Sucesso Organizacional*. Lisboa Verbos.
6. Barbieri, U. F. (2012). *Gestão de Pessoas nas Organizações: Práticas Atuais Sobre o R.H. Estratégico*. São Paulo: Atlas.

7. _____. (2013). *Gestão de Pessoas nas Organizações: A Aprendizagem da Liderança e da Inovação*. São Paulo: Atlas.
8. Behr, a. et al. (2010). *Mapeamento de Competências na Pequena Empresa de Software*. Rio de Janeiro: ANPAD.
9. Bergue, S. T. (2014). *Gestão Estratégica de Pessoas no Setor Público*. São Paulo: Atlas.
10. Bertelli, S. B. (2004). *Gestão de Pessoas em Administração Hospitalar*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
11. Bitencourt, C. et al. (2010). *Gestão Contemporânea de Pessoas: Novas Práticas, Conceitos Tradicionais*. 2ªed. Porto Alegre: Bookman.
12. Bitencourt, C. et al. (2013). *Na Trilha das Competências: Caminhos Possíveis na Cenário das organizações*. Porto Alegre: Bookman.
13. BOOG, G. et al., (1999). *Manual de Treinamento e Desenvolvimento* 3ªed. São Paulo: Markon Books.
14. Boog, M. et al. (2006). *Manual de Treinamento e Desenvolvimento: Gestão e Estratégias*. 5ªed. São Paulo: Pearson Pretince Hall.
15. Cattani, A. D. (2002). *Dicionário Crítico Sobre Trabalho e Tecnologia*. 4ªed. Porto Alegre: Vozes.
16. Ceitel, M. (2006). *Gestão e Desenvolvimento de Competências*. Lisboa: Sílabo,
17. Chiavenato, I. (1996) . *Como transformar RH de um Centro de Despesa em um Centro de Lucros*. São Paulo: Macron Books.
18. _____.(1999). *Introdução a Teoria Geral da Administração*. Rio de Janeiro: Campus.
19. _____.(2002). *Construção de Talentos: Coaching e Mentoring*, 5ªed. Rio de Janeiro: Elsievir/Campos.
20. _____.(2004). *Recursos Humanos, O Capital Humano das Organizações*. 8ª ed. São Paulo: Atlas.
21. _____. (2008). *Gestão de Pessoas*. 3ªed. Rio de Janeiro: Elseviere.
22. _____.(2010). *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Elseviere,
23. _____.(2011). *Administração para não Admintradores: A Gestão de Negócios ao Alcance de Todos*. 2ª ed. Barueri. São Paulo: Manole.
24. Coelho, T. (2015) . *Conheça Sua Base Motivacional*. Disponível em: {www.rh.br}. Acessado em Novembro .
25. Cordeiro, L. et al. (2009). *Gestão de Pessoas*. Curitiba: IESDE Brasil S. A.
26. Cury, A. C. A. A. (2003). *Determinação das Competências Especiais*. Santa Catarina: Florianópolis.
27. Das Néves, J. C. (1997). *Princípio de Economia Política*. Lisboa: Verbo,
28. Dornelas, J. (2011). *Plano de Negócios: Seu Guia Definitivo*. Rio de Janeiro: Elsevier.
29. Drucker, P. (2003). *Inovação e Espírito Empreendedor: Prática e Princípios*. São Paulo: Pioneiro Thompson.

