



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS**  
**SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS**  
**CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO**

**A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO NA GESTÃO DO CAPITAL  
HUMANO NA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DO LONDUIMBALI**

**AUTOR: MIGUEL BENJE JOÃO**

**DOCENTE: ELISEU CHIPACO PhD**

**HUAMBO, 2025**

# A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO NA GESTÃO DO CAPITAL HUMANO NA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DO LONDUIMBALI

Miguel Benje João -ISPSN<sup>1</sup>

## RESUMO

As instituições têm uma visão diferente face o acesso as novas tecnologias levada com conhecimento, isto porque actualidade ajuda a programar treinamento, controlar o próprio capital humano, dada ao ritmo da gestão que se destaca o capital humano, sendo esta uma das estratégias mais importantes no seu quotidiano. O presente estudo vem assim espelhar a importância do treinamento na gestão do capital humano na Administração Municipal do Londuimbali. Vai assim ser fundamentada, com abordagens nas práticas extraída da literatura de diversos autores, na sequência do estudo levantamos os objectivos que conduzirão ao nosso estudo. Objectivo geral que é identificar a importância do treinamento para o progresso do capital humano na Administração do Londuimbali. O estudo visa ainda satisfazer os seguintes objectivos específicos: Consultar as principais literaturas que falam sobre a importância do capital humano para o progresso na organização (Administração Municipal do Londuimbali). Os procedimentos metodológicos da pesquisa recorreram-se a pesquisa qualitativa, na revisão bibliográfica, e análise dos dados, como também a discussão dos resultados obtidos através do instrumento de recolha dos dados quantitativo sendo favorável, o uso do questionário com perguntas fechadas tendo como participantes os funcionários e colaboradores da instituição. Em suma a importância do treinamento do capital humano é essencial para gestão funcional de uma estratégia que vai revelar desenvolvimento, habilidades, conhecimento ou atitudes que tenham bons resultados.

**Palavras-chave:** Treinamento, importância, funcionários, capital humano.

## ABSTRACT

Institutions have a different view regarding access to new technologies brought with knowledge, this is because they currently help to program training, control their own human capital, given the pace of management that highlights human capital, being one of the most important strategies in their daily life. This study thus reflects the importance of training in human capital for the management of the municipal administration of Londuimbali. It is based on the state of the art, with an approach to modernity in training practices for professional management, human capital in the organization. The importance of training in the development of human capital, following the study we raised the following objectives that will lead to our study. The general objective is to identify the importance of training for the progress of human capital in the Administration of Londuimbali. The study also aims to satisfy the following specific objectives: To consult the main literature that discusses the importance of Human Capital for progress in the organization (Municipal Administration of Londuimbali).The methodological procedures on how the research was conducted, the presentation and analysis of the data, as well as the discussion of the results obtained through the questionnaire with closed questions, which included participants (employees and collaborators), taken from the total population. In summary, the importance of human capital training is essential. for the functional management of a strategy that will reveal development in skills, knowledge or attitudes that result.

**Keywords:** Training, importance, employees, human capital.

---

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

## **1 INTRODUÇÃO**

O crescimento do capital humano nas instituições públicas tem se verificado um aumento, tudo pelo fruto da capacitação e da nova massa juvenil a ingressar na função pública, pois analisar as técnicas mais adequadas de treinamento para a gestão do capital humano, através do mesmo vai sendo aplicada para o desenvolvimento e crescimento geral. Neste contexto o presente estudo descreve a importância do treinamento na gestão do capital humano na Administração Municipal do Londuimbali, evidencia a necessidade de fomentar a capacidade intelectual do capital humano nas organizações e se relaciona com a teoria de aprendizagem individual para agregar mais valores na organização. O objectivo deste estudo é de promover uma reflexão teórica, através de revisões bibliográficas.

De acordo ao Chiavenato, (2019). O maior recurso para o progresso de uma organização é o capital humano, pois elas sobrevivem dos resultados que o pessoal vai mostrando dentro da organização fruto também do treinamento constante a ser feito e não só deve se identificar falhas e alternativas que proporcionem melhoria no processo com o treinamento visando o desenvolvimento do capital humano, e as contribuições que os mesmos, podem gerar no ambiente organizacional.

A necessidade de treinar o capital humano a fim de atingir as metas organizacionais, e também os objectivos individuais, para que se possam estar mais bem posicionadas no ambiente de trabalho, estabelecendo assim o equilíbrio organizacional. Com as rápidas transformações da globalização, as instituições para estarem bem-sucedidas precisam investir no seu capital humano. Isso significa tratá-los como activo, que possui habilidades, conhecimentos, atitudes e competências. Esse capital bem administrado acarretará diferença na organização, e propiciará com que ela obtenha vantagens competitivas. Arsénio, (2020).

O estudo torna-se relevante dada a importância que o capital humano tem dentro da organização, uma vez que as pessoas constituem o principal património valioso das organizações, onde o capital humano actualmente passou a ser uma questão vital para o sucesso da instituição, aquele que possui um diferencial competitivo das organizações bem-sucedidas. A aprendizagem afecta poderosamente a maneira pelo qual uma pessoa

pensa, sente, age bem como suas crenças, valores e objectivos pessoais. Tudo isso é aprendido na vida em sociedade. Graça, (2011).

A dinâmica do mundo está em constantes mudanças tem levado as organizações a adoptarem modelos organizacionais que mais se adequem a sua realidade e capacidade de resposta as mais diversas abordagens de trabalho, verificando a necessidade de se obter maior eficácia no pensamento organizacional sobre a importância do capital humano dentro da organização para uma gestão favorável para todos.

A justificativa da escolha do estudo ao pronunciar-se da importância do treinamento na gestão do capital humano na Administração Municipal do Londuimbali, isso resultou na verificação de aspectos vivenciados isto na senda das mobilidades dos quadros, em que nalguns episódios que resultaram a posterior nas promoções, o que de algum modo vê-se retardado o desenvolvimento económico e social, pois assim com este tema e com ajuda de outras investigações procuraremos saber o que está na base deste fenómeno.

Numa razão social do estudo pretende-se fazer uma abordagem relacionada com a gestão e o desenvolvimento do potencial humano da Administração Pública, de modo específico da Administração Municipal do Londuimbali, (Província do Huambo), por apontar-se como a principal motivação do tema o facto que tem causado diariamente conflitos, nos processos e nas tarefas através da sua rotina laboral, daí consentido numa exposição sucinta completa, das razões de ordem teórica e dos motivos de ordem prática que impulsionou na razão académica pelo cumprimento do termino de mais uma fase de formação de ensino universitário, cumprindo com o trabalho de conclusão de curso.

Assim, pretendemos responder ao seguinte problema: Qual é a importância do treinamento no desenvolvimento do capital humano na Administração Municipal do Londuimbali?

A orientação do estudo para responder a este problema tem como intuito as seguintes questões de investigação: O que a literatura demonstra sobre o progresso do capital humano com o treinamento? Que evidências manifestam a falta de treinamento do capital humano na Administração Municipal do Londuimbali? Que propostas a apresentar

para melhorar na capacitação ou treinamento do capital humano na Administração Municipal do Londuimbali?

Na resposta ao nosso problema levantamos as questões que conduzirão ao nosso estudo que tem como objectivo geral identificar a importância do treinamento para o progresso do capital humano na Administração do Londuimbali. O estudo visa ainda satisfazer os seguintes objectivos específicos:

- Consultar as principais literaturas que falam sobre a importância do Capital Humano para o progresso na organização (Administração Municipal do Londuimbali);
- Apresentar a importância do treinamento no desenvolvimento do capital humano no ambiente de trabalho;
- Descrever a importância do treinamento para o progresso do capital humano na organização.

Dada a caminhada do estudo o procedimento metodológico partiu de uma revisão bibliográfica, em descobrir mais sobre assunto em questão, recorrendo a utilização de artigos científicos, livros, teses, monografias. O ponto de estudo evidenciará no local de estudo a ser realizada na Administração do Município do Londuimbali; além disso, possui uma natureza aplicada no método quantitativa, sobre um questionário que é o instrumento usado na colecta de dados este por ser um método privilegiado para este estudo, em ser fácil o seu uso devido o seu tratamento, sendo elaborado por nós, com 10 questões fechadas com fácil compreensão para qualquer uma pessoa com uma população total de 135 funcionários, numa amostra estimada a 87 participantes activos o que corresponde grande parte dos funcionários da Administração municipal do Londuimbali;

O Tratamento e análise de dados, obtidos vai ser reproduzido por base do programa Word, e a posterior serão relacionadas com as discussões dos resultados de acordo aos diferentes autores que narrativamente deram o suporte ao tema em questão.

Esta temática aborda diferentes conceitos, no que diz respeito a importância do capital humano, numa perspectiva sintética que irá se desenrolar outros pontos, como a fundamentação teórica, os procedimentos metodológicos de como ocorreu a pesquisa, apresentação e análise dos dados, como também a discussão dos resultados obtidos através

do questionário, segundo as considerações finais, referências bibliográficas e por fim em anexo encontraremos o modelo do questionário usado.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Actualmente nas organizações faz-se necessário a estimulação dos profissionais para se ter um pleno de conhecimento, e direccionando-os para um diferencial estratégico, competitivo e de sucesso. Nas literaturas que narram sobre treinamento e desenvolvimento indicam, assim uma pluralidade de conceitos e definições que cada organização deve apresentar como se destacam algumas tendências nesse novo ambiente de desenvolvimento como: o desenho organizacionais que propiciem maior integração e comunicação de todos; a valorização de competências direccionadas à inovação de processos e serviços; a valorização do capital humano como parceiros com uma definição das estratégias e no estabelecimento de políticas e práticas mais modernas, que melhor se adequam ao processo de atrair, reter e desenvolver os melhores talentos por base do treinamento. (Chiavenato 2017) citado por Arsénio (2020).

### **2.1 Conceitos: Treinamento; Capital humano; Gestão**

Treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objectivos traçados. Ainda também defende que o treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objectiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas directamente à execução de tarefas ou à sua optimização no trabalho. Bianchi, (2017).

O capital humano é um processo usado para gestão que promove o crescimento dada a própria globalização sobre sector economia denota se com uma disputa cada vez maior no desempenho tendo como função de familiarizar o funcionário com a organização suas unidades de trabalho, retenção e motivação incluem baixa rotatividade, aumento da produtividade, melhorar a moral do funcionário, diminuição dos custos com recrutamento e treinamento, facilitação do aprendizado e redução da ansiedade (Scott e Bohlander, 2017).

Segundo o mesmo autor, Sousa, Duarte, e Gomes, (2014) o treinamento do capital humano produz estado de mudança no conjunto de Conhecimentos, habilidades e atitudes de cada funcionários e colaboradores, uma vez que implementa ou modifica a bagagem particular de cada um. Entende-se que treinamento tem como finalidade melhorar o desenvolvimento profissional dos funcionários na organização, no desempenho das suas funções além de visar o aperfeiçoamento das habilidades e dos conhecimentos. Percebe-se que o treinamento pode trazer um grande retorno para o profissional e para a empresa, pois um profissional mais qualificado terá uma motivação maior na execução das tarefas e consequentemente a maior produtividade do empregado contribuirá efectivamente para os resultados da organização.

## **2.2 Modernidade nas práticas de treinamento para a gestão profissional**

A gestão é um processo reflexivo dinâmico e contínuo que se preocupa com as necessidades pessoais, e o mesmo deve ter claro o objectivo a ser alcançado, definir uma meta possível dentro da realidade e limitações. Ter foco e clareza de onde é o ponto de chegada, sabendo o exacto momento de partida e caminho a ser percorrido. Todas as pessoas possuem uma carreira definida como um padrão de experiência profissional que se estenda por toda a vida do indivíduo (Grácia, 2019).

O treinamento pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores, desde que represente uma oportunidade para as suas necessidades individuais de aprendizagem. Com efeito, o professor é um agente importante para o seu próprio desenvolvimento, podendo para isso envolver-se em processos de reflexão e num trabalho colaborativo. E o desenvolvimento profissional deve sempre resultar do reconhecimento da necessidade de formação ao longo da vida, e aprofundar os seus conhecimentos ao longo da sua carreira profissional. Silva (2018)

## **2.3 Capital Humano dentro da organização e a sua importância**

O capital humano é um factor necessário para o crescimento ou desenvolvimento de qualquer organização outro sim também se realça que o capital humano deve ser analisado como um conjunto de capacidades, conhecimentos e atitudes que podem gerar resultados superiores quando lhes são dados oportunidade de treinamento, chegam mesmo a dar o seu

contributo no desenvolvimento da organização em que esta. O autor afirma que o mesmo é um factor decisivo na implementação de estratégias esta alavanca ainda maior importância quando se refere na gestão dos bens e serviços públicos, pois a falta de recursos humanos e de profissionalização dos mesmos, dificultam a implementação do desenvolvimento da gestão dentro da instituição. (Chiavenato, 2019, p.389).

A importância do treinamento no desenvolvimento do capital humano, para que as organizações tenham êxito na conquista de seus objectivos é fundamental o treinamento e desenvolvimento do capital humano. É muito importante investir em treinamento dentro da organização visando o crescimento do funcionário. O treinamento não pode ser visto na Administração Pública, como uma série de cursos e eventos simples. A expectativa da administração para o treinamento possa ser identificada com uns dos seus objectivos, contribuir para a capacitação dos funcionários, visando a um aumento da moral, da eficiência, da eficácia, de produtividade e melhoria do ambiente de trabalho da própria Administração. (Becker,2018, p. 88).

As instituições actuais buscam capital humano proactivos, empreendedoras de ideias e que assumam riscos. Chiavenato (2023, p. 294) tal como afirmou o autor: há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Apesar de os métodos serem parecidos, a sua perspectiva de tempo é diferente. Entretanto o treinamento deve está focado na buscando de melhor as capacidades exigidas para o desempenho imediato de um trabalho ou função, e o desenvolvimento do capital humano objectiva se no fazer bem as coisas e nas funções a serem ocupadas futuramente e as novas habilidades que serão requeridas ao longo de um período treinamento, estando ligado na preparação de uma actividade do seu trabalho executadas dentro de instituição.

Para Silva (2018) a importância do treinamento no desenvolvimento do capital humano na gestão da administração na visão do autor vai assim gerar nela alguns benefícios em prol da instituição sendo eles o seguinte: Com o treinamento vai gera retenção de talentos e diminuição de turno; aumentará a produtividade e eficiência dos resultados; Motivação, e satisfação no engajamento dos funcionários e colaboradores; Desenvolvimentos e Fortalecimentos da cultura e clima organizacional; melhora a comunicação e o relacionamento do líder e os funcionários.

Baseado na ideia de Correia, (2020), O capital humano está associado a benefícios económicos, sociais, e outro tipo de benefícios, como é o caso da saúde mental, física das expectativas de vida ou até mesmo das acções comunitárias. De realçar ainda que o capital Humano não é só uma preocupação global das sociedades, mas sim uma preocupação cada vez mais constante nos mais diversos contextos.

Por isso, o treinamento e desenvolvimento do capital humano, deve se sempre identificar os recursos específicos exigidos, para saber se o público-alvo os alcança, onde a gestão do Capital humano é um conceito bastante complexo e pode ser enquadrado segundo componentes praticados na instituição desde eficácia organizacional, estrutura do recursos humanos, Remuneração benefícios, rotatividade, educação e aprendizagem; Relações trabalho e Saúde ocupacional e sobre tudo o perfil do funcionário a sua análise são demasiado complexas, ao ponto de actualmente não existir ainda uma variável directa que consiga medir o capital humano. Costa e Pereira, (2018)

#### **2.4. Planeamento no treinamento do capital humano**

Pois segundo a ideia do autor Chiavenato (2023), destaca que para se fazer um treinamento eficaz e necessário que se faça um desenho ou programa de treinamento pós é uma etapa das políticas e gestão. Isso desde que haja necessidades de treinamento devem ser diagnosticadas e localizadas, torna-se necessário reunir o atendimento a essas necessidades. Programar o treinamento significa definir ingredientes básicos como: Quem deve ser treinado; como deve ser treinado; em que área; por quem; onde; e quando treiná-lo, a fim de atingir os objectivos e este diagnosticados deverão ser atendidos, utilizando os recursos didácticos mais adequados para se ter uma boa programação de treinamento que é necessário ver de forma específica uma de cada vez, sendo que deve se definir claramente o objectivo do treinamento; dividir em módulos ou partes do trabalho a ser desenvolvido; determinar o conteúdo do treinamento; definir o método de treinamento; definir o público-alvo, o local e a carga horária e os recursos a ser aplicados.

Segundo Sebastião Teixeira (2017) O planeamento é de suma a importância do treinamento do capital humano com as práticas e gestão devem estar integradas com as políticas, directrizes formais e informais que regem as relações organizacionais. Onde as mesmas para serem bem definidas necessitam de várias técnicas para transmitir as

informações necessárias e desenvolver as habilidades requeridas no programa de treinamento. O que vai consiste em analisar e coordenar as acções consideradas prioritárias e necessárias para serem implementadas deve-se ter em conta os diferentes tipos de treinamento:

Treinamento formal interno: Dito como treinamento formal interno, este é aplicado para executivos e empregados dentro ou fora da estrutura organizacional, fora do ambiente de trabalho; o formal externo: o público tem acesso e é executado por organização de formação de qualificadas e universidades especializadas ao tipo; Treinamento de integração: visa a adaptar o funcionário á organização; Treinamento técnico operacional: visa capacitar o capital humano para o desempenho das tarefas específicas á sua categoria profissional;

Segundo Arsénio. (2020, p.43), diz que a execução é a aplicação prática daquilo que foi planejado e programado no final deve suprir as necessidades detectadas pela organização.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLOGIA**

Nesta senda explica se em detalhe os procedimentos metodológicos da pesquisa, onde e como foi realizada o mesmo, bem como os pontos importantíssimos relativos ao tema, nos seus objectivos. Além disso, será apresentado o questionário, como foi usado, revelando o modo que a investigação foi aplicada neste estudo sobre o foco da Administração do Município do Londuimbali e que os funcionários aceitaram participar na investigação, o que permitiu também conhecer a realidade sobre a importância do Capital humano.

Depois de uma revisão bibliográfica relacionada com o tema acime exposto, no ponto de vista da importância do capital humano da Administração. Em geral será composto pelos funcionários da administração dentre os quais destacamos a Direcção Municipal de Recursos Humanos, Directores de gabinetes, Chefes de Secções e outros funcionários.

#### **Participantes**

Previa participar 135 funcionários da administração do Município do Londuimbali. Destes 14 Directores e 34 Chefes de Secções, conforme os dados prestados pelo Departamento de Recursos Humanos;

De acordo com Sampieri, e Lucio (2006), a amostra é um subgrupo ou a metade da população. Pode-se dizer que é um subconjunto de elementos que pertencem a um conjunto definido pelas mesmas características que se chama população. Em vários casos nem sempre que se pretende realizar uma pesquisa científica é preciso uma amostra. Assim sendo a amostra usada no trabalho não é probabilística por ser dirigida a um subgrupo da população.

Como participantes: 87 Participantes activos o que corresponde 93% dos funcionários da Administração municipal do Londuimbali;

Em termos metodológicos, podemos considerar que a fase da pesquisa qualitativa vista como a mais adequada para analisar as questões da própria investigação com informações ligadas aos subtemas associados ao problema.

Quanto aos principais procedimentos técnicos de estudo, recorreu-se revisão bibliográfica, que segundo Marcon&Lakatos (2008) narram que o levantamento de material publicado em (livros, revistas, jornais e artigos científicos) a respeito do assunto, ajudar a identificar, melhor os escritos de vários autores, aspectos que possam contribuir para esclarecer o problema do trabalho.

Na pesquisa foram ponderados alguns métodos utilizados na investigação positivista isso no levantamento dos conteúdos, já na colheita dos dados por parte dos funcionários da instituição, tendo-nos focalizado com mais incidência na utilização do questionário enquanto instrumento quantitativo pois na colecta de dados o questionário, este por ser um método privilegiado para este estudo, em ser fácil o seu uso devido o seu tratamento. Foi elaborado por nós, onde aparecem questões fechadas de fácil compreensão para qualquer uma pessoa.

No tratamento e análise de dados esta forma, a análise dos dados obtidos vai ser reproduzida por base do programa Word, e a posterior serão relacionadas com as discussões

dos resultados de acordo aos diferentes autores que narrativamente deram o suporte ao tema em questão.

No próximo ponto falar-se-á da apresentação dos dados e depois vem a seguir a discussão dos resultados.

#### **4. APRESENTAÇÃO DOS DADOS**

A maioria dos questionados são funcionários (65%), chefes de Secções (10%), Director de Recursos Humanos (2%), Directores (8%), técnicos de informática (4%), Secretárias (8%), tal como consta na tabela abaixo.

**Tabela dos Cargos ou Funções**

<b>Cargos ou funções</b>	<b>Nº.</b>	<b>Percentagem</b>
<b>Funcionários ou técnicos</b>	<b>73</b>	<b>65%</b>
<b>Chefe de Secções</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>
<b>Director de Recursos Humanos</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>Informáticos</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>
<b>Directores</b>	<b>3</b>	<b>8%</b>
<b>Pessoal do apoio a secretaria</b>	<b>4</b>	<b>8%</b>
<b>Total da amostra que participaram</b>	<b>87</b>	<b>97%</b>

Fonte: elaborado pelo autor

**Tabela de idade**

<b>Idade</b>	<b>Percentagem</b>
<b>30 à 40 anos</b>	<b>70%</b>
<b>41 à 50anos</b>	<b>20%</b>
<b>50 à 55Anos</b>	<b>10%</b>

Fonte: elaborado pelo autor

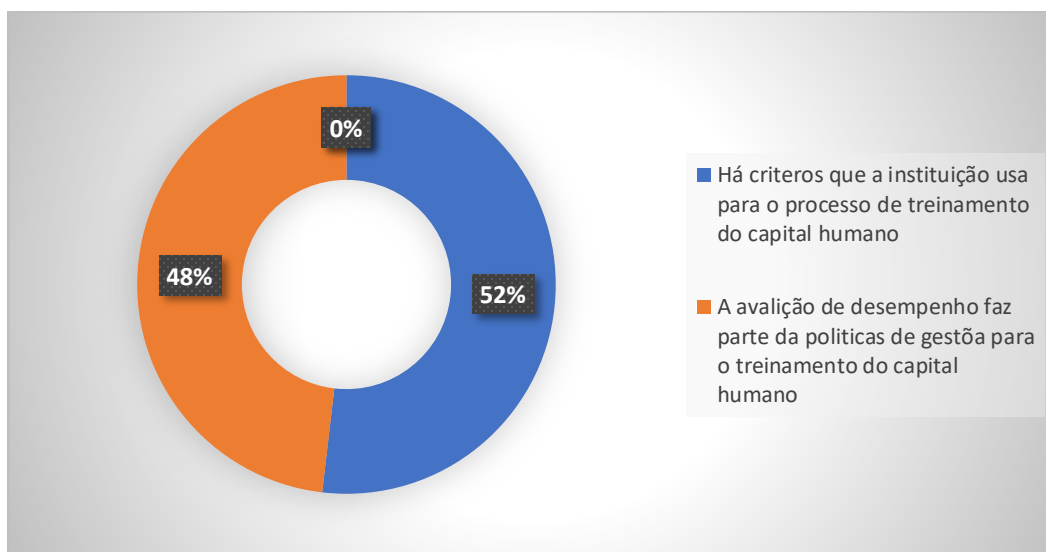
Como se pode verificar na tabela seguinte, grande parte dos questionados (70%), são dos 30 a 40 anos, de 41 a 50 anos, (20%) e os outros (10%) diz respeito a maior idade.

<b>Gêneros</b>	<b>Percentagem</b>
Masculino	85%
Feminino	15%

Fonte: elaborado pelo autor

Quanto ao tempo de trabalho muitos deles estão há pouco tempo visto que grande parte deles são jovem, justifica se e que actuam apenas na orientação do gestor máximo. Quanto ao género maior parte dele são do género Masculino representando com 85% dos funcionários e o género feminino com 10% a ser representado na instituição.

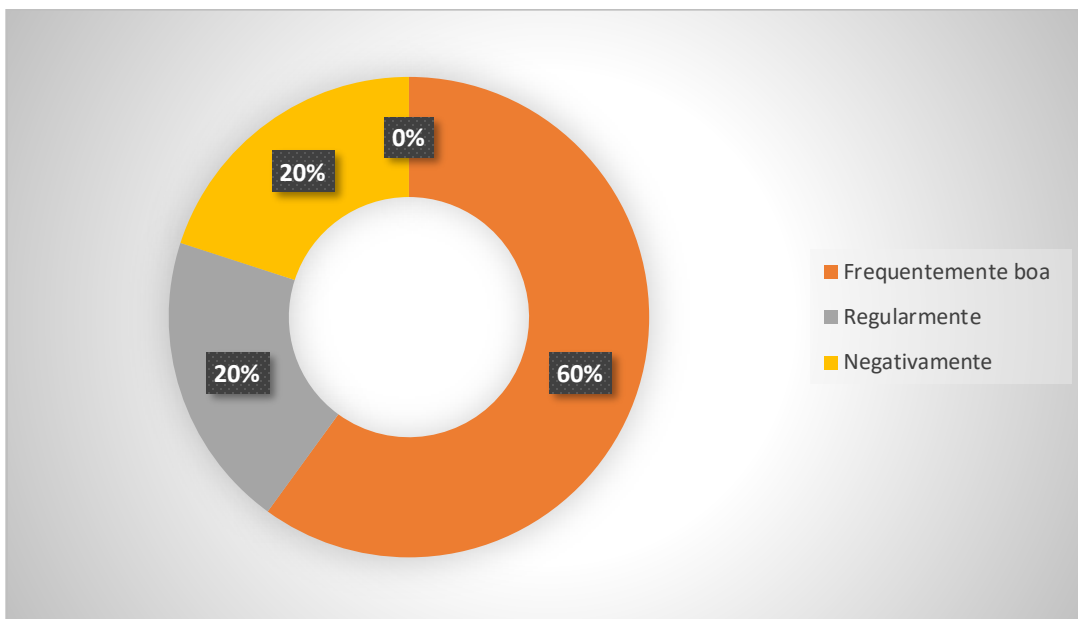
**Gráfico N° 1 - Critério Usado Na Instituição A Respeito Do Treinamento**



Fonte: elaborado pelo autor

De acordo a primeira questão os participantes tiveram ideias diferentes 30% responderam não e 60% sim o que prevaleceu dizerem que não há critérios que a instituição usa para levar a cabo o processo de treinamento do capital humano por isso olha se sempre a importância que o mesmo possa gerar na vida pessoal dos funcionários e do dia a dia da instituição 52% geral. Ponto dois as respostas foram em partes 75 deles afirmaram que Frequentemente outros 25% afirmaram que raramente, nos argumentos do sim faz parte também da instituição avaliação de desempenho dentro das políticas de gestão para o treinamento do capital humano, por isso grande parte dos questionados afirmaram que existe.

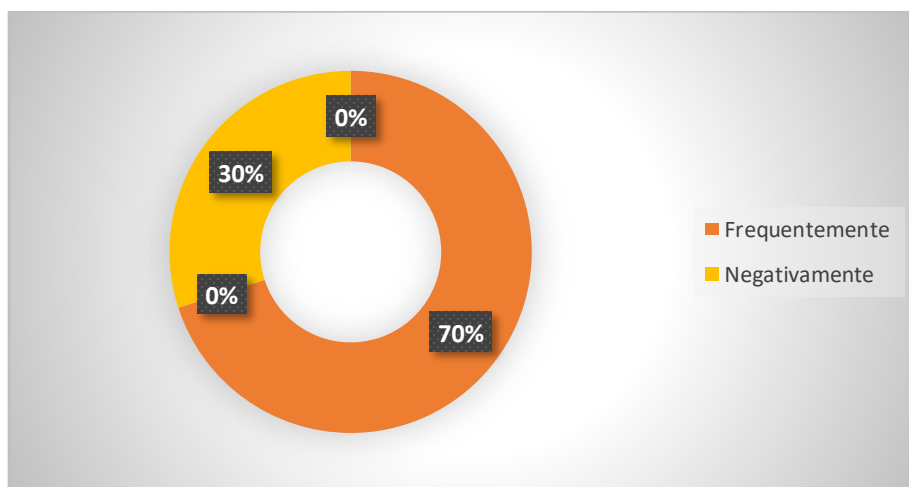
**Gráfico N° 02 - Descrição Da Importância Contínua Do Treinamento**



Fonte: elaborado pelo autor

O gráfico número 2 diz respeito a 3 questão que importância podes descrever a implementação continua de treinamento na instituição, aqui os questionados maior parte foram felizes ao dizer que é frequentemente boa 60% já as outras respostas foram partilhadas da mesma proporção, apontando que tem sido regular com 20% como regular, e as abstenções ficaram em 20% Raramente não acontece.

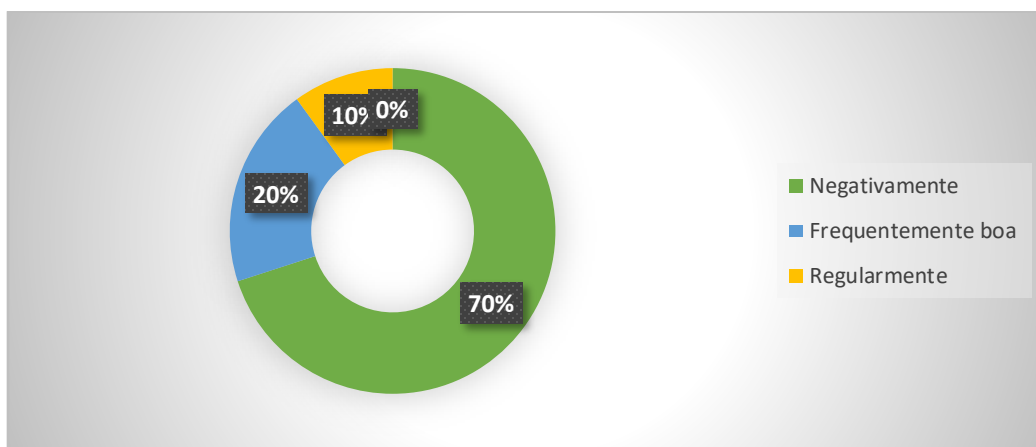
**Gráfico N° - 03 Revelação Dos Critérios De Avaliação Do Capital Humano**



Fonte: elaborado pelo autor

Os critérios para a avaliação do próprio capital humano após um treinamento são revelados a posterior do mesmo, alguns funcionários afirmam que tem sido frequentemente (70%), argumentam que é necessário porque eles precisam saber para também aprender a ser ao mesmo e serem também estratégicos para que num período de longo e no curto prazo, possa servir como fonte de inspiração de outros. Já outros que responderam que não tem sido raramente acontece 30% o que para eles revelado para avaliação nem antes como depois do treinamento.

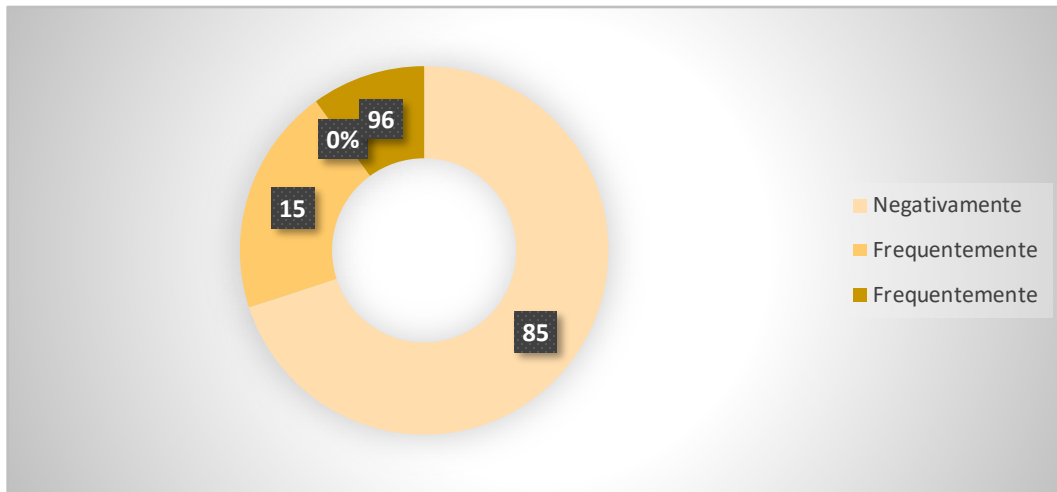
**Gráfico N° 4- Situação Do Nível De Produtividade**



Fonte: elaborado pelo autor

O gráfico acima revela nos que o nível de produtividade na falta de treinamento para o desenvolvimento não tem sido satisfatório, os questionados maior parte deles se sente insatisfeito ao dizer que é negativamente acontece, com um grau percentual de 70%. já que outras respostas foram descritas com frequentemente boa 20%, enquanto que outros ficaram em dizer que regularmente acontece estando com 10%, apenas na parte da resposta

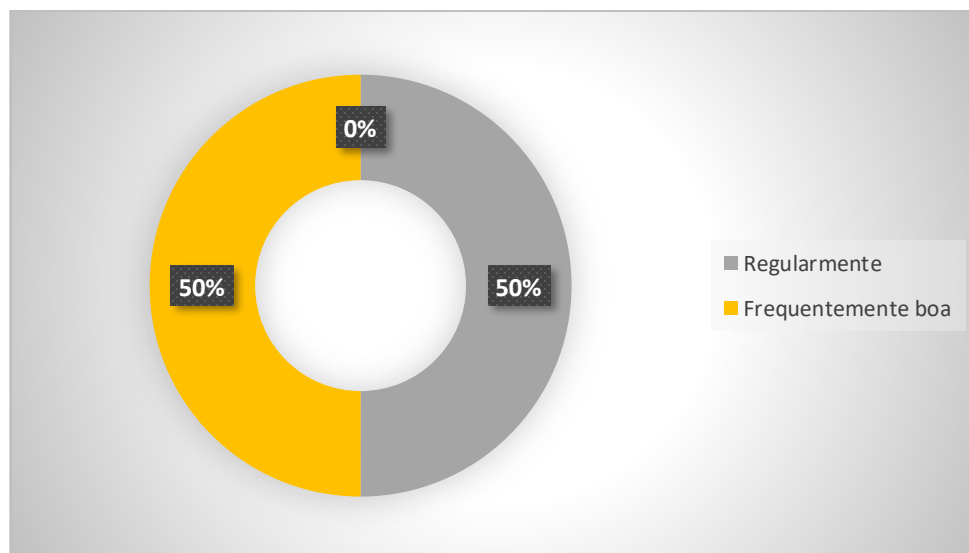
**Gráfico N°5 - Período Do Treinamento**



Fonte: elaborado pelo autor

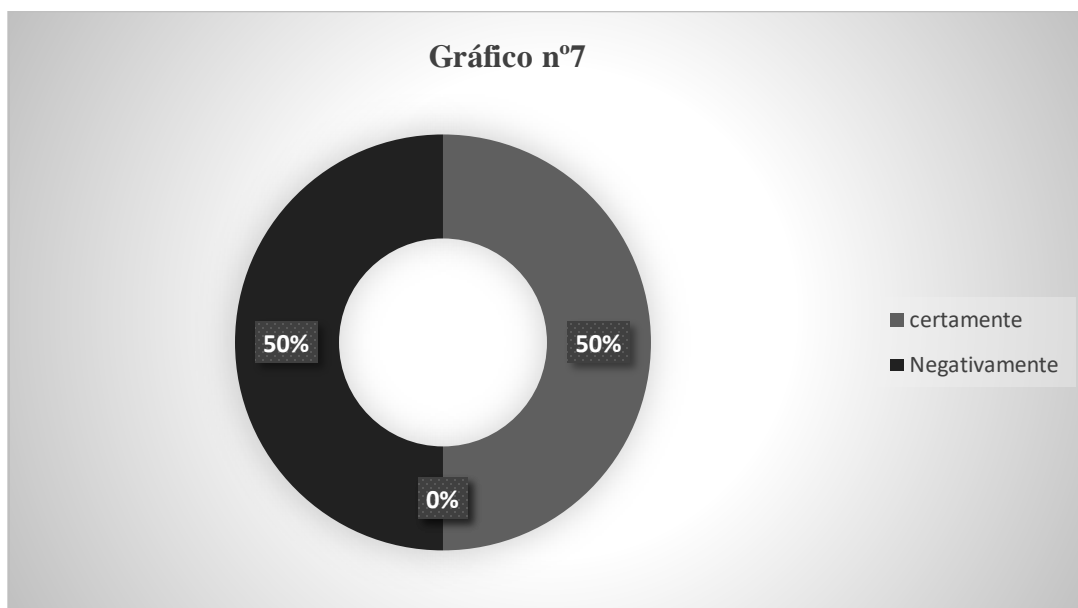
Não há taxativamente um período específico para o treinamento dos funcionários e colaboradores, na instituição mais sim o que há é uma estratégia de gestão aplicada em período que a instituição necessita manter os funcionários capacitados, Não 85%, para aqueles que responderam com raramente ficou em 15%. Logo com isso 96% dos participantes foram todos unânimes em afirma que sempre acontece que o actual ambiente da organização caracteriza-se pela inovação, que por meio do qual os funcionários adquirem conhecimentos, habilidades, atitudes e vontade de enfrentar novos desafios.

**Gráfico n° 06 avaliação do posicionamento do líder do ambiente laboral**



Fonte: elaborado pelo autor

Genericamente os funcionários define as características e as atribuições ao seu líder dado perfil como profissional, já que a sua avaliação do posicionamento quanto a sua forma de gestão nalguns casos tem valorizado e nos outros regulares quanto na valorização do Capital Humano, 50% acharam seu posicionamento sendo frequentemente boa 50% como sendo regularmente.



Fonte: elaborado pelo autor.

Dentro das políticas de gestão propriamente nos critérios de avaliação, a pontualidade, a assiduidade, e a criatividade constituem sim forma de selecção para que o capital humano possa ter acesso a treinamento, que daí vem a importância dos mesmos dentro de uma gestão. Já na decima questão todos os participantes narram que dentro da instituição negaram ou melhor afirmaram que negativamente que existem estímulos para os funcionários mais destacados depois de um treinamento, o que o gestor deve exercer seu poder, adoptando um estilo de liderança, democrático tendo em conta o aumento da satisfação dos funcionários e o desenvolvimento da Administração municipal do Londuimbali.

### **3.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Para Lannon, (2019) narra que o treinamento se trata de um processo para o desenvolvimento de habilidades, regras, conhecimentos e/ou atitudes que tenham como resultado uma melhoria da adequação entre as características individuais dos funcionários e as exigências das tarefas.

Segundo Chiavenato, (2019) dá-se que as pessoas constituem o recurso inteligente, vivo e dinâmico das organizações. Entre os vários recursos organizacionais, as pessoas destacam-se por ser o único recurso vivo e inteligente, por seu carácter eminentemente dinâmico e por seu incrível potencial de desenvolvimento. De acordo a visão de Chiavenato, (2023). treinamento é um processo importante para as organizações destacando a rotação de cargos, posição dos funcionários, aprendizagem prática, participações em cursos e seminários externos, tudo isso para o desenvolvimento do capital humano de modo particular no sector socioeconómico da Administração municipal, que a partir do gestor deve fazer existem estímulos para os funcionários mais destacados depois de um treinamento garantindo que os mesmos possam por em prática e ainda mais apostar na iniciativa de ser criativo tendo em conta a eficiência na execução de tarefas.

Por meio do constante treinamento do capital humano é estabelecido o nível de produtividade de modo organizacional para o desenvolvimento e criar satisfação dos funcionários por parte do gestor, com vistas a construir uma organização sólida com qualidade do capital humano, onde o seu trabalho são analisados e comparados de forma a colocá-los em ordem de importância, propiciar um ambiente de motivador e produtivo. Daniela e Câmara (2024).

Com as mudanças advindas do meio envolvente alteram o cenário mundial e impactam nas próprias instituições, surgindo à necessidade de acompanhar esse processo evolutivo. Tal cenário transforma a área de treinamento do capital humano para a gestão é uma das importantes formas que auxilia as organizações, como os próprios funcionários a adquirirem novos conhecimentos, habilidades e atitudes, ou seja, desenvolver novas competências que permitem responder às novas exigências de maneira mais eficaz e eficiente. O conhecimento, suas formas de geração e difusão vem tornando- se central no

campo dos estudos organizacionais dadas suas implicações no contexto de trabalho. Segundo Araújo e Cesar (2019.p.8).

Já Teixeira, (2017). Afirma que as organizações têm investido no treinamento como na capacitação dos seus funcionários e colaboradores, fazendo isso como uma estratégia para manter e melhorar o desempenho interno e externo da instituição. No entanto isso não quer dizer que o conhecimento da organização seja somatório dos conhecimentos individuais que ele tem.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Um treinamento onde o público tem acesso e é executado pelas outras instituições do mesmo ramo, apostar no uso executado das novas tecnologias de informações, como o uso de internet e videoconferências; com tudo isso a importância do treinamento do capital humano vai reduzir grandes impactos existentes nos profissionais da administração e fazer com que pode ser extraído o melhor do potencial de cada capital humano. No entanto podemos dizer que o treinamento do capital humano é um processo contínuo que garante o desenvolvimento institucional na busca de informações ou capacitações já identificadas por parte dos funcionários e fornecer as melhores ferramentas e oportunidades no alcance dos objectivos programados pela instituição, isso é essencial para o sucesso da mesma. Chiavenato, (2023).

No entanto objectivo deste estudo foi de promover uma reflexão teórica, através de revisão bibliográfica e como o mesmo podem se tornar viva na vida laboral dos funcionários, e na ordem da instituição acima já mencionada. Visto que a gestão estratégica é uma das áreas da gestão de recursos humanos em eu se verificam maior dinamismo quer no seu treinamento ou desenvolvimento teórico e quer no respeitar á sua aplicação pratica por parte de quem tem esta responsabilidade, o seu ensino, a capacitação, bem como no seu controlo sobre uma direcção. A importância do treinamento do capital humano para uma gestão funcional como uma estratégia que vai revelar desenvolvimento habilidades, regras, conhecimento ou atitudes que tenham como resultado uma melhoria adequação entre as características individuais dos funcionários e as exigências do trabalho para a garantia do bom funcionamento da Administração.

## 6-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arsénio D. *Gestão de recursos humanos* (2020). 1ª Edição, Luanda.

Bancaleiro. (2007). *O Capital Humano, como medir o activo mais importante da sua empresa*. Lisboa: Editora RH, Lda.

Bianchi. Aquishida.(2017). *Actuação do líder na gestão estratégica de pessoas: Treinamento e oportunidades*.

Chiavenato I. (2019). *Administração nos novos tempos: os novos horizontes da administração*. 8ªed. Barueri, Atlas gen

Chiavenato I. (2023). *Recursos humanos. O capital humano das organizações*. 11ª edição. - Brasil são Paulo, Edtora Manole,

Costa, R.F. e Pereira, f. (2018) *Capital humano: métricas para inovação e competitividade no emprego*, cadernos sociedade e trabalho, nº5, pp.163-181, lisboa.

Correia, A. (2020). *Gestão do Conhecimento: competências para a inovação e a competitividade. Comunicação apresentada no encontro nacional: Inovação e Conhecimento*.

Graça, M. B. (2011). *O Investimento em capital humano e a criação de Valor nas Empresas*. Uma aplicação às Unidades Hospitalares E.P.E. Portugueses.

Lannon, J. (2019). *Project Management Performance Assessment in the Non-Profit Sector*.

Marconi, M. A.; Lakatos, E. M. (2008) *Metodologia do Trabalho Científico, procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projecto e relatório, publicação e trabalho científico*. São Paulo: Atlas.

Sampieri, R.H.; Collado, C.F.; (2006) *metodologia de investigação*. méxico, mcgrawhill interamericana.

Teixeira S. (2017) *Gestão das organizações*. – 2 Edição Técnicas, Lda.

Victor Paulo Gomes Da Silva (2018) *Dicionário de Gestão de Recursos humano*. Editora Silabo, Lda. Lisboa.

**O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do autor.**

## APÊNDICE



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS**  
**SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS**  
**CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

### **SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO**

Estrutura do questionário aplicado aos funcionários e colaboradores na Administração Municipal do Londuimbali. Os dados deste questionário serão confidenciais tudo apenas com finalidade de recolher informações para dar suporte ao andamento deste estudo, tendo como tema: A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO NA GESTÃO DO CAPITAL HUMANO NA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DO LONDUIMBALI.

Função \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_ Tempo de trabalho: \_\_\_\_\_

Género: Masculino (  ); Feminino (  )

Foco: Importância do Capital Humano na garantia da Gestão na administração Municipal do Londuimbali.

Segundo a escala a baixo responda.

1- Frequentemente-2- Raramente, 3-Frequentemente boa, 4-Regularmente 5- Negativamente

1) Há critérios que a instituição usa para levar a cabo o processo de treinamento do capital humano dada a sua importância. (  )

- 2) A avaliação de desempenho faz parte das políticas de gestão para o treinamento do Capital Humano? ( )
- 3) Que importância podes descrever a implementação continua de treinamento na instituição? ( )
- 4) Os critérios são revelados para a avaliação do próprio Capital Humano após um Treinamento? ( )
- 5) O nível de produtividade na falta de treinamento para o desenvolvimento tem sido satisfatório? ( )
- 6) Há um período específico para o treinamento dos funcionários e colaboradores na devida gestão estratégica? ( )
- 7) O actual ambiente da organização caracteriza-se pela inovação e vontade de enfrentar novos desafios? ( )
- 8) Genericamente como avalia o posicionamento do líder (Gestor) na valorização do Capital Humano? ( )
- 9) A pontualidade, a assiduidade, e a criatividade constituem forma de selecção para que o capital humano possa ter acesso a treinamento? ( )
- 10) Existem estímulos para os funcionários mais destacados depois de um treinamento? ( )