



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE
SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO

**IMPACTO DO PLANEAMENTO ESTRATÉGICO NO
DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO NA ADMINISTRAÇÃO
MUNICIPAL DO ECUNHA.**

AUTORA: LAURA CATUMBO MARIANO

DOCENTE: ELISEU CHIPACO, PhD

HUAMBO, 2025

Impacto do Planeamento Estratégico no desenvolvimento do Capital Humano na Administração Municipal do Ecnha.

Laura Catumbo Mariano ISPSN¹

Resumo

No olhar crítico em detrimento do funcionamento da administração na sua vocação institucional, aquilo que são as estratégias, a nível laboral, nasceu o prazer de falar do impacto do planeamento estratégico no desenvolvimento do capital humano na Administração Municipal do Ecnha. No presente estudo ora abordado aspectos específicos que estão ligados com a temática. Tendo também como o objectivo geral que vai conduzir o estudo em causa, na análise do impacto do grau de execução das estratégias traçadas pela Administração Municipal do Ecnha, que por sua vez o ambiente de investigação envolvente foi a Administração Municipal da Ecnha, sem esquecer narra se também aqui este trabalho procedimentos metodológicos de como ocorreu a pesquisa sendo ela uma revisão bibliográfica, servindo assim para descrever as características dos participantes, e o universo dos conteúdos. Na natureza aplicada numa abordagem da pesquisa qualitativa. Esta situação exige sempre da instituição uma atenção permanente das estratégias definidas com mudanças de táticas de actuação, em função do comportamento do líder que vai tendo, pois também da leitura que os próprios funcionários vão retendo no seu dia a dia. Em cada período final do ano a instituição têm feito balanço seu andamento, dada a eficiência e eficácia da própria instituição dependendo do planeamento estratégico perante o seu capital humano, na garantia do desenvolvimento, elevando os níveis de competitividade laboral.

Palavras-chave: Planeamento; Capital humano; Estratégico; Produtividade

ABSTRACT

In the critical view to the detriment of the functioning of the administration and its institutional vocation, what are its strategies, at the labor level, the pleasure of discussing the impact of strategic planning on the development of human capital in the Municipal Administration of Ecnha was born. In this present study, specific aspects related to this are addressed. with the theme. Also having as the general objective that will guide the study in question, in the analysis of the impact of the degree of execution of the strategies outlined by the Municipal Administration of Ecnha, which in turn the surrounding research environment was the Municipal Administration of Ecnha, without forgetting to narrate here the methodological procedures of how the research occurred, being a literature review, thus serving to describe the characteristics of the participants and the universe of contents. In its applied nature within a qualitative research approach. This situation always requires the institution to maintain constant attention to the strategies defined with changes in tactics of action, depending on the behavior of the leader, as well as the interpretation that the employees themselves hold in their day-to-day. At the end of each year, the institution has made an assessment of its performance based on the efficiency and effectiveness of the institution itself, depending on strategic planning regarding its human capital, ensuring development and raising competitiveness levels of labor competitiveness.

Keywords: Planning; Human capital; Strategic; Productivity

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

1- INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa destacar o impacto do planeamento estratégico no desenvolvimento do capital humano na Administração Municipal do E Cunha, fruto de um olhar crítico em detrimento do funcionamento da referida instituição e da sua vocação como institucional que serve a população, naquilo que são as suas estratégias, a nível laboral. Actualmente as organizações vivem novas formas de estratégias de gestão obedecendo um planeamento tudo dentro da estratégia organizacional, permitindo com isto, mensurar com precisão o desempenho dos funcionários. uma das finalidades deste estudo é verificar o andamento da Administração, para o desenvolvimento dos funcionários e colaboradores nos dias de hoje dentro e fora da instituição, que muito deles necessitam sempre de um plano estratégico, para um trabalho eficaz na satisfação da realização dos mesmos, em tempo e hora isso baseando na ideia do autor, (Chiavenato,2023).

Com a relevância do mesmo norteia o crescente interesse pelo estudo da problemática em destaque até porque a necessidade de programar uma estratégia que garante desenvolvimento pessoas dos funcionários e institucional a fim de atingir metas, já definidas por este meio, como também olhar nos objectivos individuais e colectivos deles, para que se possam estar bem posicionados no ambiente de trabalho, estabelecendo assim o equilíbrio organizacional. Este estudo é pertinente e se justifica no interesse de despertar a sociedade, dada a nossa realidade, muitos líderes não têm sido um excelente guia. Pois é fundamental reflectir a forma como os mesmos se relacionam com os seus colaboradores, porque quando o mesmo é emocionalmente inteligente, no processo de liderança torna-se mais eficaz e garante elevados níveis de satisfação (Baptista, 2022).

Logo na vontade de saber mais da temática em destaque, tudo porque não se verifica a implementação cumpridora na instituição em estudo (Administração Municipal do E Cunha). O mesmo com diversas direcções, departamentos até mesmo secções, nesta senda na razão académica no que se refere a realização de trabalho de investigação de seminário para a obtenção do grau de licenciada me predispõem em falar e saber mais do tema; numa razão social pelo facto de muitos utentes não se sentirem satisfeito com o atendimento de muitos funcionários desde os mais antigos e novos, o que tem causado muitas reclamações no tempo laboral; numa razão pessoal, pelo gosto em falar de estratégia e como funcionária os servos públicos, no intuito de ver mudada ou até mesmo reduzida esta situação caótica que existe dentro da Administração do E Cunha. Na continuidade, queremos responder ao

seguinte problema: Em que medida o Planeamento estratégico impactua no desenvolvimento do Capital Humano na Administração Municipal do E Cunha.?

Também são norteadas as seguintes questões de investigação: O que aborda a literatura sobre o planeamento estratégico para o desenvolvimento do capital humano da Administração Municipal; Analisar a relação existente entre as diferentes frangas que comportam o funcionamento da instituição; saber dos funcionários da Administração como têm encarado as estratégias planeadas pela gestão do topo.

Logo para dar resposta ao nosso problema levantamos os seguintes objectivos que conduziram o estudo: objectivo geral analisar o impacto do grau de execução das estratégias traçadas pela Administração Municipal do E Cunha. Visando ainda satisfazer os seguintes objectivos específicos: Construir o quadro teórico sobre o estilo de liderança no desenvolvimento da Organização; Caracterizar a cultura e o clima organizacional que se vive na Administração Municipal do E Cunha; Analisar as estratégias utilizadas para o desenvolvimento da Administração do E Cunha.

Dado os procedimentos metodológicos a pesquisa siringe na forma de revisão bibliográfica, servindo assim para descrever as características dos participantes, a instituição com um universo de conteúdos referenciados. Na natureza da pesquisa qualitativa, com um instrumento de colheita quantitativa, isso de acordo com as literaturas consultadas, de forma a ter uma conexão lógica daquilo que foi exposto, para garantir de dar maior clareza e transmitindo as ideias chaves da investigação de forma óptica e elementar para os leitores do trabalho.

O ambiente de investigação envolvente foi a Administração Municipal da E Cunha, com funcionários e colaboradores sendo participantes. Esta temática definira telegraficamente os diferentes conceitos de planeamento estratégico, as etapas e fase de um bom planeamento, numa perspectiva detalhada o mesmo irá se compor ideia de capital humano. Vai se olhar na fundamentação teórica, na sequência os procedimentos metodológicos usados para a realização do estudo. Logo seguem a apresentação e discussão dos resultados, baseados na literatura consultada, foram descritos com ênfase na referência bibliográfica, e no final as considerações finais.

2 Fundamentação teórica

2.1 conceitos: Capital humano, planeamento, Produtividade, desenvolvimento.

Face as actuais dinâmicas do mundo, elaboramos no presente trabalho informações e ideias que servirá como uma ferramenta de estudo para permitir á posterior com o seu uso, no alcance dos objectivos pretendidos para aqueles que procuram mais conhecimentos.

Na literatura encontramos uma grande variedade de interpretação e posições dize respeito ao conceito de capital humano. Como se relacionam as pessoas na organização com o trabalho, colega de trabalho e como são caracterizados relacionam com as pessoas de uma organização e outros sendo assim, (Chiavenato,2023) define o capital humano como sendo o conjunto de capacidades experiências, habilidades, sentimentos, atitudes, motivação, valores e capacidade para fazendo com que o individuo adquiere por acumular os conhecimentos gerais e específico, que os funcionários nestas condições criam mais riquezas com eficiência dentro da instituição.

O capital humano é um recurso mais importante dentro de uma organização pois, são eles que desenvolvem o trabalho, a produção de bens e serviços com a finalidade de satisfazer as necessidades, e ainda pode se afirmar que o capital humano é a fonte principal da criação de riquezas na organização para a estabilidade de uma sociedade solida. (Silva, 2021).

Planeamento de acordo com Samba (2016), é o acto de decidir antecipadamente o que fazer, como e quando fazer, escolhendo sempre a alternativa mais adequada à realidade da organização; e isso é uma função fundamental e dinâmica, considerada um dos melhores métodos para administrar uma organização que trabalha para o bem servir os seus utentes (população).

Para Teixeira (2017) vem dizer que o planeamento estratégico é um documento fundamental para instituição, onde são espelhados os objectivos, princípios, valores, procedimentos e políticas da organização, olhado como acto de pensar, criar, moldar ou mesmo tentar controlar o futuro da organização dentro de um horizonte estratégico. Sua importância baseia –se no facto de ser director das actividades que nortearão a actuação da organização não só, mas acima de tudo, para fazer face as dinâmicas do dia a dia, que alteram simultaneamente a dinâmica da própria administração.

De acordo com o autor entende se que o planeamento e a estratégia caminham juntos, pois considera que a estratégia é o plano da organização sobre o modo como ela equilibrará

suas forças e fraquezas internas com as oportunidades e ameaças externas, para manter vantagem competitiva. O Impacto do Planeamento estratégico para o desenvolvimento do capital humano torna-se uma ferramenta importante para a instituição, pois são estabelecidas directrizes para a tomada de decisão e gestão do capital humano onde o termo estratégia pode assumir várias perspectivas sendo elas: Plano, Padrão, Posição e Perspectiva. Chiavenato (2023).

Como plano, a estratégia pode ser um pretexto, isto é, uma manobra específica para competir com o concorrente ou com o competidor.

A estratégia como padrão, permite manter a coerência ao longo do tempo. Não basta apenas programar estratégia, é preciso criar padrões de acção para que a sua execução possa seguir avante e que o capital humano cumpra com o que esta programado de acordo ao padrão exigido. Samba (2016).

De acordo com Chiavenato (2017), e outros especialistas ligados ao assunto, propriamente o planeamento estratégico dentro de uma instituição deve ser traçado sobre o olhar de uma matriz, a mais usada e conhecida swot, melhor disser a matriz, onde são sempre expostos sobre o olhar para dentro e também fora da organização e identificar aquilo que realmente faz muito bem, representa as suas forças; e encontrar quais são os pontos que ainda devem ser melhorados, que são as fraquezas. Em seguida para fora da organização, o olhar e identificar quais as oportunidades que o ambiente externo lhe para oferecer e também quais as ameaças que podem atingir a organização.

O planeamento para o desenvolvimento do capital humano além da matriz também deve ser olhado nos objectivos estratégicos traçados que consiste em especificar o que precisa ser feito para que pontos definidos sejam alcançados, assim sendo estes objectivos estratégicos são desdobramentos de pontos que podem ser novamente desdobrados em acções específicas e pontuais, em certa medida, os resultados que a organização pretende atingir e têm foco em indicadores no desempenho que permitem medir os resultados por parte dos funcionários. (Chiavenato,2023, p.334).

Mintzberg, e Quinn, narram que o próprio planeamento estratégico para o capital humano, vem auxiliar a realização de tais actividades, pois ele estabelece directrizes que devem ser seguidas pelos gestores para o desenvolvimento dos mesmos e da própria administração. Tal com expõem, à medida que as instituições planejam seu futuro, os gestores

devem preocupar-se em alinhar um programa para o capital humano com o planeamento estratégico da organização. Mintzberg, e Quinn, (2019).

Leva em conta toda e qualquer acção que deva ser feita para possibilitar que uma empresa alcance os seus objectivos por intermédio das pessoas, e tem como finalidade de integrar procedimentos, políticas e os objectivos da administração sobre o capital humano para que se garanta o desenvolvimento seguindo à programação estratégica da organização, dentro das tomadas de decisão, também se projecta acções futuras e se formula estratégias para enfrentar situações e desafios surgidos no ambiente de trabalho em que a organização define. (Oliveira, 2018).

Factores que ajudam na determinação do planeamento estratégico para o desenvolvimento do capital humano na organização, de acordo com Bergamini (2018). Descreve alguns factores que estão na base o desenvolvimento da instituição por parte do capital humano dentre eles podemos assim cita-los:

Conhecer bem a organização: é o mesmo que conhecer a identidade organizacional, sua missão, visão, valores e os princípios para que possamos propor algo que esteja em consonância com o que a organização preconiza e valoriza. Para muitas pessoas o entendimento dos princípios é o de que são apenas pontos voltados para a definição de algo mais valioso que são preponderantes para entender as características, o modo de operação de uma organização, acima de tudo, como ela pretende chegar ao que se almeja.

Saber as metas e objectivos de curto, médio e longo prazo da organização, de certa forma, pode parecer algo lógico, mas é impressionante a quantidade dos funcionários que não se baseiam nisso. Pois o responsável pelo planeamento estratégico do capital humano deve saber para onde a instituição quer ir e como ela está neste exacto momento. As metas e objectivos são fundamentais quando se trata de trabalhar com capital humano, visto que são pontos que permitem a realização do controle juntamente com o planeamento. (Bergamini,2018).

Conhecer o ambiente e suas tendências no que interessa à organização tal como se conhece a metodologia básica de planeamento estratégico, sabendo em que pontos a instituição, sendo está bem ou mal situada, isso poderá tirar vantagem das oportunidades e saberá com o que deve se preocupar para criar alternativas voltadas para suportar ou resistir às ameaças. (Bergamini, 2018).

Esta situação exige sempre da instituição uma atenção permanente das estratégias definidas com mudanças de táticas de actuação, em função do comportamento que o líder vai tendo e da leitura que os funcionários vão absorvendo no dia a dia.

2.3 Diagnóstico da aplicação do planeamento estratégico na organização

Neste sentido após a execução do plano estratégico é necessário que se faça um diagnóstico profundo para saber o impacto do planeamento estratégico. Tendo em vista que a competência pode ser dividida entre os funcionários, a partir do momento em que a organização planeou, devemos trazer tais quesitos para o nível individual dos funcionários, no caso da sua ocupação, uma vez que cada funcionário representa essa unidade necessária para a realização das acções programadas. Quanto mais completo for o diagnóstico, melhor é o resultado. Ribeiro, (2018)

O planeamento tem a função de gerenciar e define objectivos em estabelece a melhor forma para as metas traçadas. Já a organização, diz respeito à estruturação dos recursos disponíveis para a realização das actividades iniciadas. A direcção, por sua vez, é a função que gerencia e visa orientar e motivar os colaboradores para que realizem as actividades de forma eficiente e eficaz. Por fim, o controle é uma função que verifica se as actividades estão sendo realizadas de acordo com o planeado e faz as correcções necessárias. Martineli, e Paula. (2020).

Pra já dar clareza à estratégia, pois bem a partir do momento em que se defini algo, é de grande valia pensar em um plano de intercambio, para que todos na instituição saibam onde e como deverem chegar. Por outra, quanto mais clara for a planeamento estratégico, melhores são as chances do capital humano fazerem de maneira correcta o que for predeterminado.

No entanto para se saber mais, segue se assim os procedimentos metodológicos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Desta forma, descreveu-se os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da investigação no estudo qualitativa para saber o grau de execução do plano estratégico por parte dos funcionários no que é a aplicabilidade das estratégias planeada na Administração. Com aplicação do inquérito por questionário com perguntas fechadas, procederemos a colecta dos dados e seguidamente o seu tratamento por meio do programa microsoft word, para sua análise e interpretação dos mesmos desde as fontes bibliográficas, como artigos científicos, livros teses e documentos. Para o desenvolvimento da presente investigação fizemos recurso da métodos e instrumentos diferentes tal como narram, Diniz & Silva, (2008), os mesmos dão maior cunho na certificação da investigação de modo geral, o estudo isso visando explicar a ocorrência dos acontecimentos.

O estudo é qualitativo, tendo em conta que os dados serão consultados e recolhidos através da revisão bibliográfica, o instrumento usado é quantitativo sendo ele o questionário com questões fechadas, numa amostra de conveniência, uma vez que funcionários e os colaboradores conhecem e sabem melhor as estratégias que são usadas na referida Administração. Analise comparativo das diversas posições que apresenta o problema tanto nas modalidades de colecta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas, instrumentos utilizados para a recolha e o tratamento dos dados. Para isso, foi dividido do seguinte modo: procedimentos (tipo de pesquisa; população e amostra); Instrumento para a recolha de dados aplicado na população foi o questionário com perguntas fechadas. Zassala, (2019).

Para a colecta, e organização, descrição, análise e interpretação de dados quantificáveis para o nosso estudo.

Participantes Segundo Silva (2017), São um núcleo ou conjunto de pessoas que possuem características próprias. Ao passo que nela tem se extraído um subconjunto da população, parte do grupo. Neste sentido, a nossa população foram os funcionários da Administração Municipal do Ecunha. Para a extracção da amostra foram seleccionadas aleatória os mesmo de modo simples para facilita a obtenção dos dados.

4-APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Neste tópico serão apresentados os resultados obtidos através do questionário onde são descritos o resultado de cada uma questão propostas no estudo, sendo assim serão apresentadas as características pessoais (género, idade e grau académico) e as características funcionais (Tempo de serviço).

Tabela nº1 Resultados descritivos dos dados pessoais e funcionais

Género	Tempo de serviço	Idade
Masculino	80 % 1 a 5 anos	20 a 25 anos
Feminino	20% 6 a 10 anos	26 a 35 anos
Grau académico	11 a 15 anos	36 a 45 anos
	56%	
Ensino Superior completo	44%	
Ensino Médio completo		

Fonte: Elaborado pela autora

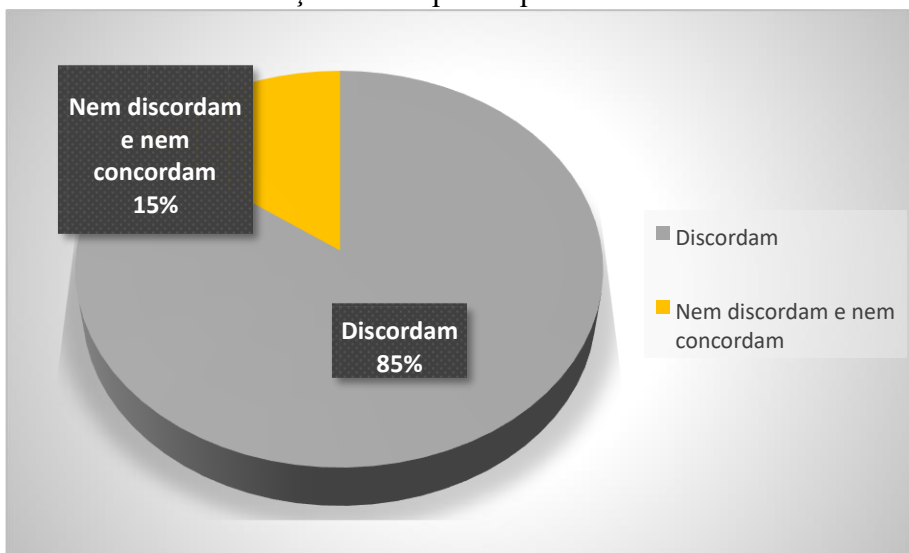
A maior parte é composta por participantes do género masculino (80%), sendo esta considerada uma amostra homogénea. A maioria dos participantes tem idade entre 26 e 35 anos. Porém, também há um número significativo do género feminino, com idades entre 36 e 45 anos, correspondendo a 20% num tempo de serviço 6 a 10 anos. Em relação ao grau académico, grande parte dos participantes possui ensino médio completo (56%). Estes por terem muito tempo de serviço demonstram assim o maior número de idade. Já com ensino superior estima se com (44 %). No tempo de serviço muitos dos participantes rodam entre 1 a 5 anos de serviço, visto que muito deles tem 20 aos 25 anos de idade.



Fonte: Elaborado pela autora

Do ponto de vista da primeira questão 57% dos participantes, foram unânimes ao dizer que concordam as estratégias programadas pelos superiores hierárquicos tem funcionado na plenitude, o que revela a utilização da estratégia do uso no princípio da análise do planejamento na análise favorável do capital humano, já com menor realce uns rebateram que discordam 15%, outros olham 13% algumas vezes tem funcionado, 10% neutros e outros que discordaram total concordam esta acentuada com 5%.

Gráfico nº 2 Identificação de um plano que olhe nos melhores funcionários



Fonte: Elaborado pela autora

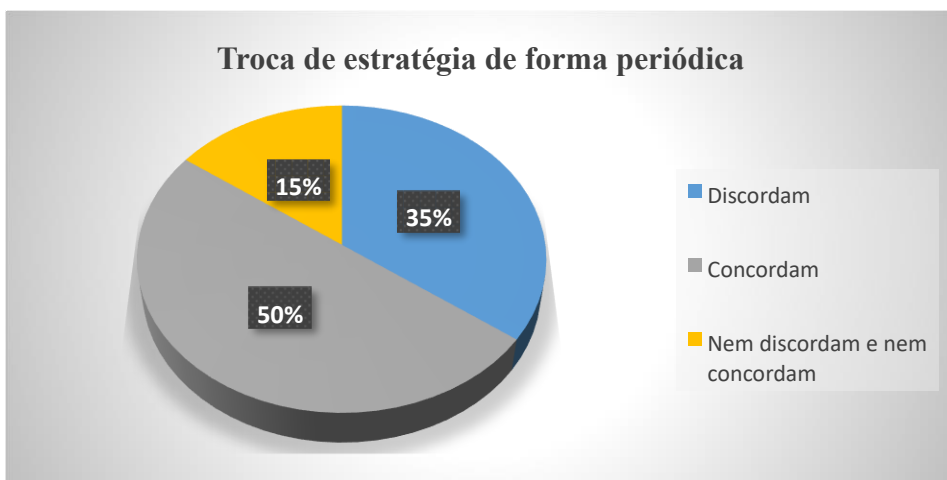
Na sequência das questões grande parte dos participantes indicam que discordam que na instituição exista um plano claro que espelha os melhores funcionários para ocuparem

cargos de topo numa percentagem de 85%, outros participantes nem discordam e nem concordam 15%.



Fonte: Elaborado pela autora

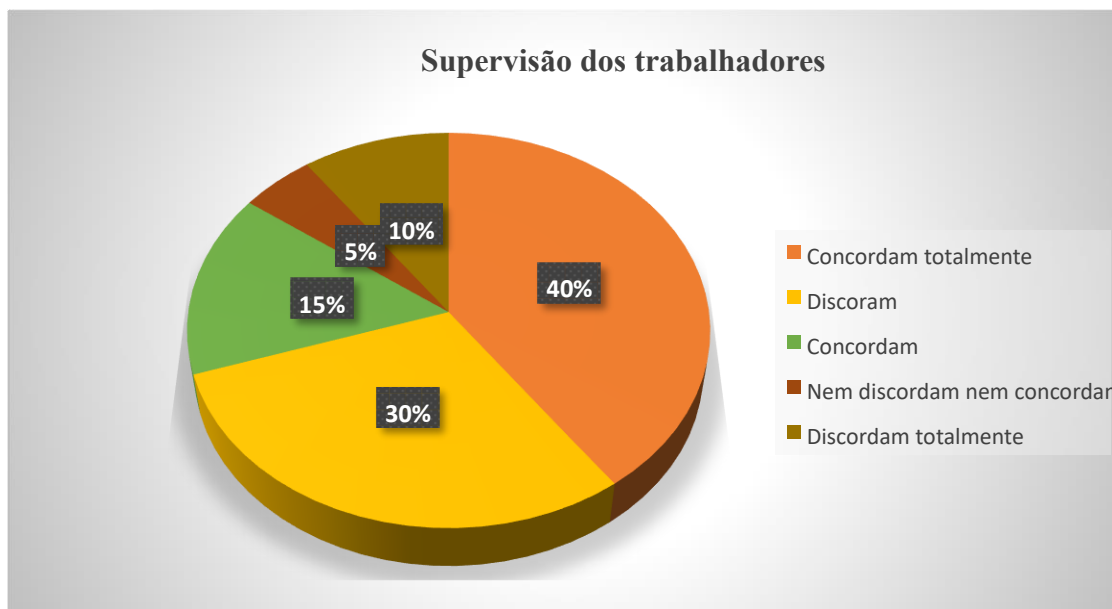
O capital humano é um factor decisivo na implementação das estratégias dentro da organização, 70% dos participantes se descrevem como concordam, visto que a medida do planeamento estratégico impactua no desenvolvimento do capital humano a nível da instituição sendo saudável, 25% discordam porque não afecta na vida local de trabalho dos funcionários. 5% permaneceram na posição de nem discordam nem concordam.



Fonte: Elaborado pela autora

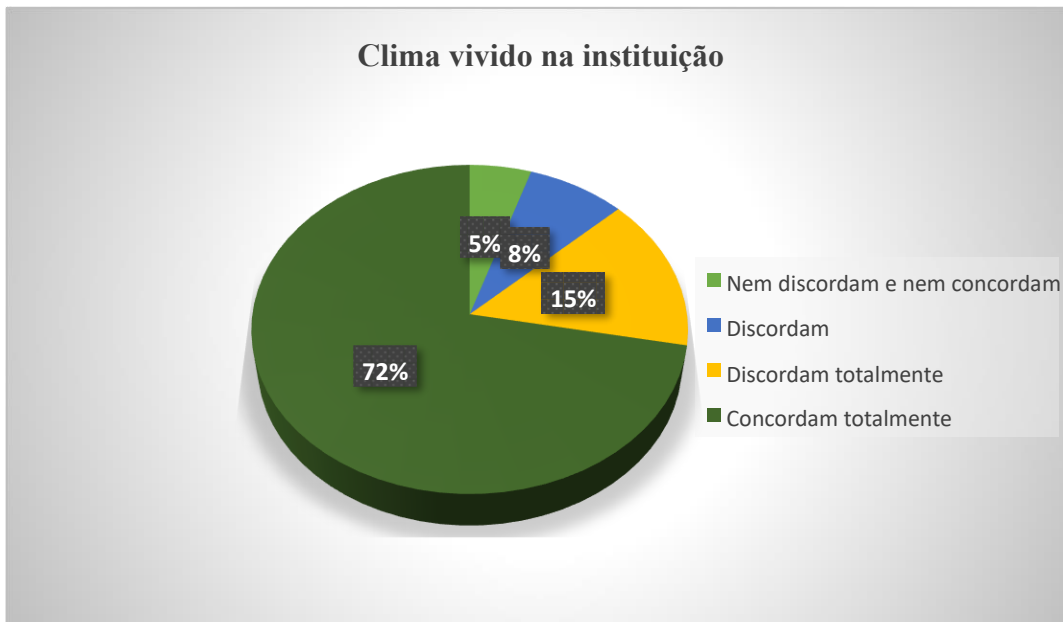
50% dos participantes concordam e são de opinião também que a administração troque as estratégias de forma periódica para controlar os funcionários, e ainda acrescentam que não só para controlo mais também para ajudar na implementação de novas estratégias para o

desenvolvimento da instituição, como a garantia de treinamento contínuo do capital humano, 35% discordam são de ideias contrárias alegando que não há necessidade de trocarem as estratégia de controle porque assim não se sentem vontade de trabalhar, 15% estes nem discordam, e nem concorram neutro



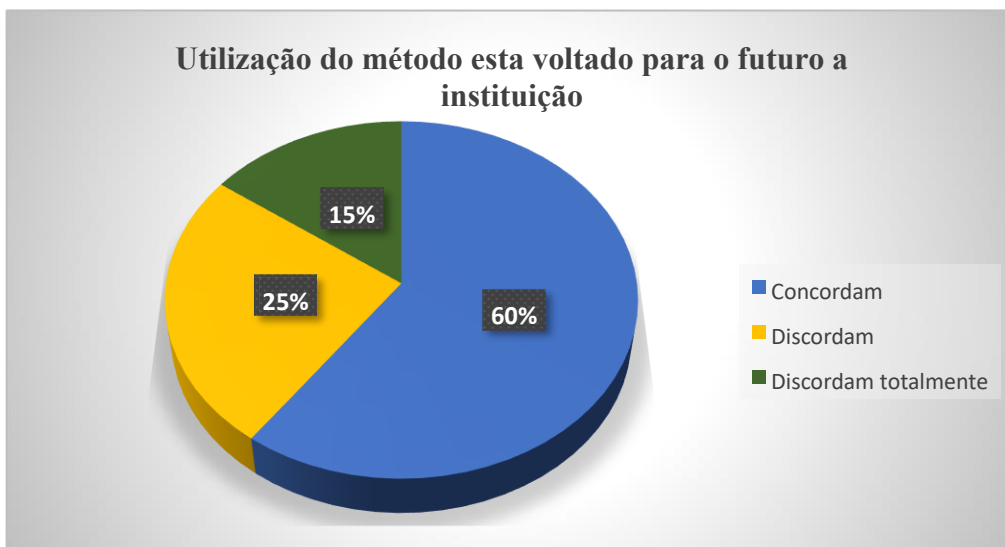
Fonte: Elaborado pela autora

As estratégias que a Administração a adota para supervisionar os trabalhos dos funcionários revelam sempre unanimidade para todos, isso acontece em concordam totalmente 40%, os participantes 30% afirmaram que discordam e que quando isso acontecem nem chegam de ter conhecimento, diante da situação 15% concordam com que a instituição tem supervisionando os trabalhos de todos os funcionários de uma foram genérica, até que faz parte das estratégia por isso tem domino das actividades e do capital humano específico que realiza o trabalho, já outros funcionários preferiram nem discordando e nem concordam 5% discordam totalmente 10 % apontaram esta ideia.



Fonte: Elaborado pela autora

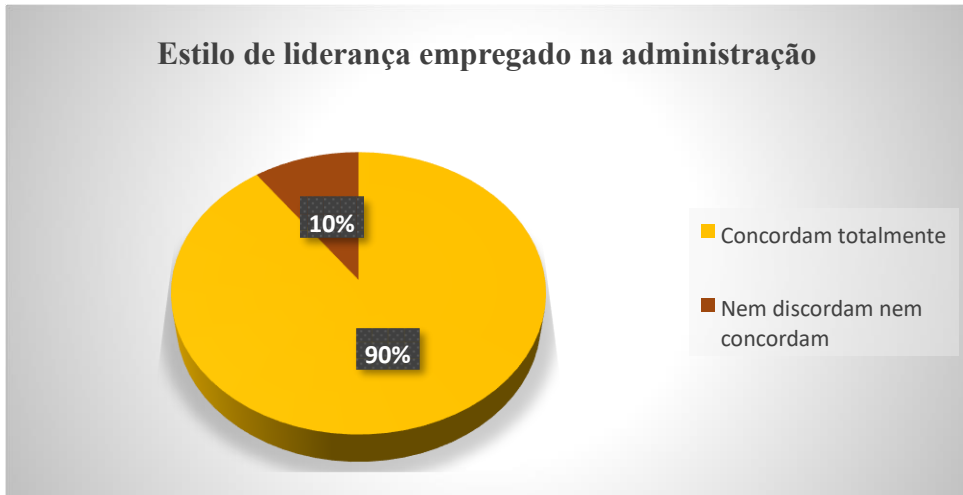
Clima é sendo fenómeno temporal que se altera conforme os ânimos dos funcionários, enquanto a cultura acontece de práticas constantes, pois estes dois pontos que se vive na Administração Municipal 72% concordaram totalmente, porque vai de acordo com aquilo que é planeado outro sim também varia de acordo com o momento porque o objectivo do líder e fazer evoluir a instituição com apoio do capital humano como uma estratégia. 8% discordam com a primeira ideia, 15% apontaram que discordam totalmente, 5% apontam estar incerto nem discordo e nem concordam.



Fonte: Elaborado pela autora.

O método de avaliação também serve como um plano estratégico para o desenvolvimento do capital humano por isso 60% dos participantes concordaram e dizem

que a utilização do mesmo está voltada para o futuro da instituição como também para o próprio capital humano já outros 25% este ponto porque eles afirmam que discordam, que avaliação só esta voltada para a instituição pondo de parte os funcionários e assim não há desenvolvimento que se esperado Capital humano. E outros 15% discordam totalmente.



Fonte: Elaborado pela autora

O estilo de liderança empregada na administração é a democrática o que vai assim ajudar no processo de comunicação na fase da implementação das estratégias obedecendo uma liderança estrategicamente saudável e participativas, até que o uso deste estilo de liderança ajuda no desenvolvimento do capital humano bem como para a Administração, nesta ideia 90% deles concordam totalmente e 10% mantiveram não opinião que nem discordam e nem concordam tudo porque não notam nada.

4.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Capital Humanos é um dos mais importantes segmentos da gestão administrativa dentro das organizações empresariais, devido sua ligação directa com o pilar principal que mantem a organização em funcionamento os colaboradores, independentemente de sua posição hierárquica. E o uso do planeamento estratégico, como também para os deferentes departamentos fez com que processos fossem realizados com maior desenvoltura, abrindo espaços para que as instituição conseguissem criar estratégias, com foco no seu desenvolvimento e crescimento, preocupando se menos com possíveis erros dentro de sua gestão. Samba, (2016).

Outro facto que os resultados da elaboração do planeamento estratégico nos demonstram é que os capitais humanos não têm uma actuação plena aquento se quer ver o seu desenvolvimento, o que torna a actuação do mesmo ambígua. Enquanto estratégias e prática na gestão de recursos a formação e desenvolvimento deve ser aplicada de forma a responder as necessidades dos estratégicas da organização programadas uma vez que a própria avaliação também serve como um plano estratégico rumo ao desenvolvimento do capital humano perante dos funcionários sendo que a utilização do mesmo deve está voltada para o futuro da instituição como também para o próprio capital humano. Gomes, & Cunha, (2019).

As estratégias que a Administração a adopta para supervisionar os trabalhos dos funcionários revelam sempre unanimidade para todos uma vez que os capitais humanos buscam estudos e capacitações que lhe permitam se enquadra naquilo que são as estratégias planeadas para assim otimizar a eficácia de seus trabalhos, estando sempre actualizados com o mundo depois para com a instituição. Ribeiro, (2018).

Pra já o capital humano é um factor decisivo na implementação das estrategias dentro da administração sobre tudo no que toca o cumprimento do plano estratégico, de forma periódica para controla os funcionários, e ainda acrescentam que não só para controlo mais também para ajudar na implementação de novas estratégias para o desenvolvimento da instituição, como a garanta de treinamento continuo do capital humano.

Sendo assim vem de seguida as considerações finais.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

No entanto o capital humano é o recurso mais valioso de uma organização, visto que eles podem ter as mesmas aberturas, o mesmo programa estratégico, as mesmas formas de realizar os trabalhos, e os mesmos recursos em suas disposições, pelo que o plano estratégico para o desenvolvimento do capital humano seja vivido saudavelmente, mantendo a instituição viva. Outro sim, quando pensamos em planejamento estratégico de capital humano, dá-se ênfase na existência de uma política e práticas de recursos humanos consolidada, de processos de qualidade de vida no trabalho, de treinamento e desenvolvimento, de avaliação de desempenho, dentre outros, estruturados e efectivos fazendo com que a instituição caminha para crescimento e desenvolvimento da mesma.

Estratégia como posição. É o lugar ou zona escolhida para inserir a organização no ambiente, eleger um posicionamento. Já na estratégia como perspectiva, devemos olhar para dentro da organização nos seus funcionários, equipamentos, pois o trabalho não consiste somente na posição escolhida, mas na sua maneira de ver o mundo e na caminhada, de como esta sendo executada, isso de acordo as estratégias na altura planeadas, tudo isso para um bom acompanhamento deve ser compartilhado. Samba (2016).

Em suma um plano estratégico voltado para o desenvolvimento do capital humano é um progresso para a instituição como também para os funcionários onde que o provável venha gera satisfação das necessidades dos funcionários tanto profissionalmente como as necessidades pessoais sejam efectivadas, caso contrário, existirá frustrações, insegurança e desconfiança no seio dos funcionários e colaboradores da referida administração. Certo que boa estratégia para o desenvolvimento do capital humano na instituição torna se factor decisivo na implementação das estratégias dentro da organização.

6- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bergamini, c. w. (2018). Liderança: Uma revisão da evolução histórica dos estudos e pesquisas sobre liderança enfatiza a importância de líderes organizacionais eficazes.

Chiavenato I. (2017). Recursos Humanos: Gestão de pessoas na organização. 4ª. ed. Barueri.

Chiavenato I. (2023). Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 11ª. Edição. Barueri, São Paulo: Manoele.

Desena, J. W e Petrus A (2022). uso de ferramentas estratégicas e inteligência nas organizações. Revista Científica.

Gomes, J. & Cunha, M. (2019). Manual a gestão de pessoas e do capital humano. Lisboa.

Mintzberg, H.; e James B. (2019) O Processo da Estratégia. 4. ed. Porto Alegre: Bookman,

Oliveira-S. l.; porto, J. (2021) Bem-estar o impacto da realização profissional. Revista de Administração Mackenzie, v. 22

Pereira F.J. & Shitsuka, R. (2018). Metodologia da Pesquisa Científica. Santa Maria

Pereira M. Fernandes. (2018). Planejamento: teorias e modelos. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração.

Ribeiro A. Lima., (2018). Gestão de Pessoas. São Paulo: Saraiva.

Sebastião Teixeira, Gestão das Organizações, da escolar editora, Lisboa 3ª edição (2017).

Silva, c., p. & Endo, g. (2020). Liderança organizacional: uma revisão integrativa brasileira. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração.

Vergara, Silvia (2019). Projectos e Relatórios de pesquisa em administração. 8ªed. São Paulo: Atlas,

Zacarias S. (2016). Gestão de Recursos Humanos – Gestão Estratégica de Pessoas e Inteligência Competitiva, JM Editora, Curitiba, 1ª edição

Zassala C. (2019), Iniciação á pesquisa científica. O método de estudo universitário. Mayamba Editora, Luanda. 5.ª Edição.

O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade da autora.

APÊNDICE



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Sou a **Laura Catumbo Mariano**, neste momento, descrever o meu relatório de final do curso para a obtenção do grau de licenciada em Gestão de Recursos Humanos, no Instituto acima referido. Queria agradecer desde já pelo seu tempo dispensado para embarcar comigo nesta abordagem. O mesmo tem como tópico: Impacto do Planeamento Estratégico no desenvolvimento do Capital Humano na Administração Municipal do Ecunha.

Dados identificativos: Idade ()-Género ()-Tempo de serviço ()-Grau académico ()

Abaixo seguem-se questões que nortearam o andamento do estudo, pois para responde las, utilize a seguinte escala: 1 Discordo totalmente; 2-Discordo; 3- Nem Discordo e nem concordo; 4 Concordo; 5-Concordo totalmente.

- 1) As estratégias programadas pelos superiores hierárquicos tem funcionado na plenitude. ()
- 2) Na instituição sempre há um plano de identificar dos melhores funcionários para ocuparem cargos de topo? ()
- 3) A medida do Planeamento estratégico impactua no desenvolvimento do Capital Humano de maneira saudável na vida de todos no local de trabalho ()
- 4) E de opiam também que a administração troque as estratégias de forma periódica para controla os funcionários? ()
- 5) As estratégias que a Administração a adota para supervisionar os trabalhos dos funcionários revelam sempre unanimidade para todos. ()
- 6) A cultura e o clima organizacional que se vive na Administração Municipal do Ecunha vai sempre de acordo com aquilo que é planejado. ()

- 7) O método de avaliação utilizado está voltado para o futuro da instituição e por parte dos funcionários. ()
- 8) O estilo de liderança empregada na administração obedece uma liderança estrategicamente saudável e participativas. ()

Muito obrigada.