



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO

O IMPACTO DA QUALIFICAÇÃO OCUPACIONAL NO
ENQUADRAMENTO DOS COLABORADORES NO
INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE
(2025)

AUTORA: MADALENA PAMBA JUSTO CAPINGALA

ORIENTADOR: ELISEU CHIPACO, Ph.D.

HUAMBO, 2025

O IMPACTO DA QUALIFICAÇÃO OCUPACIONAL NO ENQUADRAMENTO DOS COLABORADORES NO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE (2025)

Madalena Pamba Justo Capingala – ISPSN¹

RESUMO

O presente estudo analisou o impacto da qualificação ocupacional no enquadramento dos colaboradores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, localizado em Huambo. A investigação visa compreender como os programas de qualificação profissional influenciam a adequação dos colaboradores aos seus postos de trabalho e o desempenho organizacional. Utilizou-se uma abordagem qualitativa com apoio quantitativo, através da aplicação de questionários estruturados com escala de Likert de cinco pontos a uma amostra de 10 colaboradores, complementada por observação não participante. Os objectivos são descritivos e exploratórios, baseados em estudo bibliográfico e estudo de caso. Os resultados demonstram que existe uma correlação positiva significativa entre os programas de qualificação ocupacional e o enquadramento adequado dos colaboradores. A maioria dos participantes (70%) concordam fortemente que a qualificação melhora o desempenho profissional, enquanto 60% consideram que há adequação entre as competências adquiridas e as exigências do posto de trabalho. O estudo revela também desafios na implementação sistemática dos programas de qualificação, sugerindo a necessidade de maior investimento institucional nesta área. As conclusões apontam para a importância estratégica da qualificação ocupacional na gestão de recursos humanos, com implicações diretas para instituições similares na região do Planalto Central de Angola.

Palavras-chave: Qualificação ocupacional. Enquadramento profissional. Gestão de recursos humanos.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of occupational qualification on the placement of employees at the Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, located in Huambo, Angola. The research aims to understand how professional qualification programs influence the adequacy of employees to their work positions and organizational performance. A qualitative approach with quantitative support was used, through the application of structured questionnaires with a five-point Likert scale to a sample of 10 employees, complemented by non-participant observation. The objectives are descriptive and exploratory, based on bibliographic study and case study. The results demonstrate that there is a significant positive correlation between occupational qualification programs and adequate employee placement. Most participants (70%) strongly agree that qualification improves professional performance, while 60% consider that there is adequacy between acquired competencies and job requirements. The study also reveals challenges in the systematic implementation of qualification programs, suggesting the need for greater institutional investment in this area. The conclusions point to the strategic importance of occupational qualification in human resources management, with direct implications for similar institutions in the Central Plateau region of Angola.

Keywords: Occupational qualification. Professional placement. Human resources management.

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

A qualificação ocupacional constitui um elemento fundamental na gestão estratégica de recursos humanos, particularmente em instituições de ensino superior que enfrentam desafios crescentes de competitividade e qualidade educacional. No contexto angolano, onde o sistema de ensino superior tem experimentado uma expansão significativa nas últimas décadas, a adequada qualificação e enquadramento dos colaboradores emerge como factor crítico para o sucesso institucional.

O Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (ISPSN), localizado na província do Huambo, representa um caso paradigmático desta realidade. Fundado com o propósito de contribuir para o desenvolvimento técnico-científico da região do Planalto Central, a instituição enfrenta o desafio de assegurar que os seus colaboradores possuam as competências necessárias para responder às exigências de um ambiente académico em constante evolução.

A evolução tecnológica e as constantes inovações têm provocado uma transformação nos ambientes de trabalho, exigem dos profissionais uma actualização contínua e uma capacidade de adaptação às novas demandas do mercado. Dessa forma, a implementação de programas de qualificação não apenas eleva o nível de capacitação dos colaboradores, mas também potencializa a eficiência operacional e a competitividade organizacional (Ferreira, 2018). Nesse contexto, as instituições de ensino superior desempenham um papel central, pois são responsáveis por formar profissionais que estejam aptos a enfrentar os desafios de um mercado dinâmico e globalizado.

A relevância do tema reside na sua capacidade de apontar caminhos para a melhoria dos processos de gestão de recursos humanos e, conseqüentemente, para o aumento da competitividade das organizações no sector privado. Em um cenário marcado pela rápida evolução tecnológica e por mudanças constantes no mercado de trabalho, a qualificador ocupacional se torna um elemento crucial para garantir que os colaboradores estejam aptos a atender às demandas emergentes. Essa capacitação não só contribui para o aprimoramento das competências técnicas e comportamentais, mas também promove o alinhamento dos colaboradores com os objectivos estratégicos da organização (Costa, 2019; Silva, 2020).

No contexto do ISPSN, o tema ganha ainda mais relevância, pois a instituição, por meio de sua prática de integrar teoria e prática, oferece uma abordagem diferenciada para a formação profissional. Essa integração evidencia a importância dos qualificadores ocupacionais na preparação dos colaboradores para enfrentar desafios reais do mercado, para consolidar, assim,

um diferencial competitivo que pode ser replicado por outras instituições e organizações do sector privado (Oliveira, 2021).

O estudo justifica-se na necessidade de compreender como a qualificação ocupacional pode influenciar positivamente o enquadramento dos colaboradores no sector privado, um tema de significativa importância diante das rápidas transformações do mercado de trabalho. Em um ambiente cada vez mais competitivo e dinâmico, a capacitação contínua dos profissionais não apenas promove a melhoria das competências técnicas e comportamentais, mas também fortalece a estratégia organizacional ao alinhar os colaboradores aos objetivos institucionais (Costa, 2019; Silva, 2020).

Ademais, o investimento em qualificação ocupacional representa um diferencial competitivo crucial, pois estimula a inovação, melhora a produtividade e contribui para a retenção de talentos. A compreensão dos benefícios decorrentes da qualificação dos colaboradores oferece subsídios tanto para gestores quanto para formuladores de políticas educacionais, incentivando a implementação de programas formativos que atendam às demandas do mercado actual (Oliveira, 2021).

No actual contexto de constante evolução tecnológica e intensificação da competitividade no mercado de trabalho, o enquadramento adequado dos colaboradores torna-se essencial para a eficácia dos processos organizacionais. A qualificação ocupacional surge, assim, como um elemento estratégico, capaz de aprimorar competências, estimular a inovação e alinhar as práticas de gestão de recursos humanos às demandas emergentes do sector privado (Costa, 2019; Ferreira, 2018). Diante desse cenário, a investigação propõe-se a compreender a influência dos programas de qualificação no desempenho e na integração dos colaboradores, evidenciando a importância de uma formação contínua para a manutenção da competitividade organizacional.

A problemática que orienta este estudo emerge da observação empírica de disparidades entre as qualificações dos colaboradores e as exigências específicas dos seus postos de trabalho no ISPSN. Esta situação manifesta-se através de indicadores como variações no desempenho profissional, dificuldades na execução de tarefas especializadas e necessidades de formação complementar não sistematizada. Assim, pretendemos responder ao seguinte problema: De que forma a qualificação ocupacional impacta o enquadramento dos colaboradores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente? A orientação do estudo para responder a estas questões tem como intuito as seguintes questões de investigação: Qual a relação entre os programas de qualificação ocupacional e o desempenho dos colaboradores no sector privado? De que maneira

as práticas de formação profissional contribuem para a competitividade das organizações? Quais os desafios e oportunidades enfrentados pelo Instituto Superior Politécnico Sol Nascente na implementação de programas de qualificação que atendam às demandas do mercado actual?

Para dar resposta ao nosso problema levantamos os seguintes objectivos que conduzirão ao nosso estudo que tem como objectivo geral: Analisar o impacto dos programas de qualificação ocupacional no enquadramento dos colaboradores no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente. Este estudo visa ainda satisfazer os seguintes objectivos específicos: Investigar a relação entre a implementação de programas de qualificação ocupacional e a melhoria do desempenho dos colaboradores, considerando indicador de produtividade e eficiência. Identificar os principais desafios e oportunidades enfrentados pelo Instituto Superior Politécnico Sol Nascente na implementação e manutenção de programas de qualificação ocupacional. Avaliar de que forma as práticas de formação profissional, contribuem para a competitividade e inovação nas organizações do sector privado.

O presente trabalho de Seminário de Investigação tem como foco investigar o impacto da qualificação ocupacional no enquadramento dos colaboradores no sector privado, que tem como estudo de caso o ISPSN. Essa instituição, ao promover programas que unem teoria e prática, busca atender às demandas emergentes do mercado de trabalho, proporcionando aos seus estudantes e colaboradores um diferencial competitivo que se traduz em melhores práticas de gestão de recursos humanos e, conseqüentemente, em uma maior produtividade organizacional (Oliveira, 2021). Em uma abordagem essencialmente qualitativa, em um estudo descritivo e exploratório, socorrida de um instrumento quantitativo (Inquérito por questionário) para uma recolha de dados mais abrangente que será tratado com suporte estatístico para apurar de facto como a qualificação ocupacional impacta no enquadramento dos colaboradores no ISPSN. O mesmo está estruturado em sete secções que parte da Introdução as devidas Referência Bibliográfica, porém, contem em Anexos o modelo de Inquérito que serviu como instrumento de recolha de dado da pesquisa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Conceitos: Qualificador Ocupacional, Enquadramento Profissional e Gestão de Recursos Humanos

A qualificação ocupacional, segundo Carvalho e Silva (2018), define-se como o conjunto de competências, conhecimentos e habilidades que um indivíduo possui para desempenhar adequadamente uma função específica no contexto organizacional. Esta conceptualização alinha-se com a perspectiva de Santos (2019), que enfatiza a dimensão dinâmica da qualificação, caracterizada pela necessidade de atualização constante face às transformações tecnológicas e organizacionais.

No contexto das instituições de ensino superior, Fernandes e Costa (2020) argumentam que a qualificação ocupacional transcende a mera posse de certificações académicas, englobando competências transversais como capacidade de comunicação, trabalho em equipa e pensamento crítico. Esta perspectiva é corroborada por Almeida (2021), que destaca a importância da adequação entre as competências individuais e as exigências específicas do ambiente académico.

Ribeiro et al. (2022) propõem uma tipologia da qualificação ocupacional que distingue entre qualificação formal (certificações e diplomas), qualificação real (competências efetivamente demonstradas) e qualificação requerida (exigências específicas do posto de trabalho). Esta taxonomia revela-se particularmente relevante para compreender os desalinhamentos que podem ocorrer entre a preparação dos colaboradores e as necessidades organizacionais.

O conceito de enquadramento profissional, conforme definido por Pereira e Oliveira (2019), refere-se ao processo através do qual os colaboradores são posicionados em funções que maximizam a utilização das suas competências e contribuem para os objectivos organizacionais. Este processo envolve não apenas a selecção inicial, mas também o desenvolvimento contínuo e a progressão na carreira.

Lima (2020) identifica três dimensões fundamentais do enquadramento profissional: a adequação técnica (correspondência entre competências e exigências técnicas), a adequação cultural (alinhamento com valores e normas organizacionais) e a adequação desenvolvimentista (potencial de crescimento e aprendizagem). Estas dimensões interagem de forma complexa, requerendo uma abordagem holística na gestão de recursos humanos.

Martins e Rodrigues (2021) destacam que o enquadramento adequado dos colaboradores constitui um factor crítico de sucesso organizacional, que influencia indicadores como produtividade, satisfação no trabalho e retenção de talentos. No contexto específico das instituições de ensino superior, Sousa (2023) argumenta que o enquadramento profissional

adequado é essencial para assegurar a qualidade dos processos de ensino, investigação e extensão.

2.2. Qualificação Ocupacional em Instituições de Ensino Superior e suas Metodologias

As instituições de ensino superior apresentam características específicas que influenciam os processos de qualificação ocupacional dos seus colaboradores. Cunha e Baptista (2018) identificam a diversidade funcional como uma característica distintiva, englobando desde funções académicas (docentes e investigadores) até funções administrativas e técnicas especializadas.

Neves (2019) analisa os desafios específicos da qualificação ocupacional no contexto africano, que destaca constrangimentos como limitações orçamentais, escassez de programas de formação especializados e dificuldades de acesso a tecnologias emergentes. Estes desafios são particularmente relevantes no contexto angolano, onde o sistema de ensino superior tem experimentado crescimento acelerado sem correspondente desenvolvimento da infraestrutura de formação.

Gonçalves et al. (2022) propõem um modelo integrado de qualificação ocupacional para instituições de ensino superior lusófonas, baseado em quatro pilares: formação inicial rigorosa, formação contínua sistemática, mobilidade e intercâmbio profissional, e avaliação e reconhecimento de competências. Este modelo tem sido aplicado com sucesso em diversas instituições do espaço lusófono, o que demonstra relevância para o contexto angolano.

A avaliação do impacto da qualificação ocupacional no desempenho organizacional constitui um desafio metodológico complexo. Torres (2020) identifica três níveis de análise: o nível individual (mudanças no desempenho e satisfação dos colaboradores), o nível grupal (dinâmicas de equipa e colaboração) e o nível organizacional (indicadores de produtividade e qualidade).

Silva e Mendes (2021) propõem a utilização de metodologias mistas que combinam indicadores quantitativos (como produtividade e eficiência) com indicadores qualitativos (como perceções e atitudes). Esta abordagem permite uma compreensão mais holística dos impactos da qualificação ocupacional.

Recentemente, Cardoso (2024) desenvolveu um instrumento de medição específico para avaliar o impacto da qualificação ocupacional em instituições de ensino superior angolanas, baseado em escalas de Likert e validado através de análise factorial. Este instrumento tem

demonstrado robustez psicométrica e relevância contextual, que constitui uma ferramenta valiosa para investigações nesta área.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Etapas da pesquisa

O presente estudo adoptou uma abordagem essencialmente qualitativa, auxiliada por instrumentos de recolha de dados quantitativos, numa perspectiva de triangulação metodológica que visa enriquecer a compreensão do fenómeno em estudo. Esta opção metodológica justificou-se pela natureza complexa e multidimensional do objecto de investigação, que exigiu uma análise aprofundada das percepções, experiências e significados atribuídos pelos colaboradores aos processos de qualificação ocupacional.

Quanto aos objectivos, a investigação assumiu um carácter descritivo e exploratório. O carácter descritivo manifesta-se na necessidade de caracterizar sistematicamente os programas de qualificação existentes no ISPSN e a sua relação com o enquadramento dos colaboradores. O carácter exploratório decorreu do facto de se tratar de uma temática ainda pouco investigada no contexto específico das instituições de ensino superior angolanas.

Os procedimentos técnicos adoptados compreenderam o estudo bibliográfico e o estudo de caso. O estudo bibliográfico envolveu a revisão sistemática da literatura especializada, com foco em autores de língua portuguesa publicados entre 2014 e 2024, que permitiu a construção de um quadro teórico robusto e actualizado.

O estudo de caso foi desenvolvido no ISPSN, localizado na cidade do Huambo. Esta instituição foi seleccionada pela sua representatividade no panorama do ensino superior angolano e pela acessibilidade aos dados necessários para a investigação.

Os actores chaves do estudo foi constituída pelo universo dos colaboradores do ISPSN, que incluiu docentes, técnicos administrativos e pessoal de apoio (PTA). Para efeitos da presente investigação, foi seleccionada uma amostra não probabilística de conveniência composta por 10 colaboradores, representando diferentes categorias funcionais e níveis hierárquicos.

A opção por uma amostra não probabilística justificou-se pelo carácter exploratório do estudo e pelas limitações logísticas inerentes ao contexto da investigação. Embora esta opção limite a generalização dos resultados, permite uma análise aprofundada das percepções e experiências dos participantes.

As técnicas de recolha de dados utilizadas compreendem o inquérito por questionário e a observação não participante. O inquérito por questionário foi estruturado com base numa

escala de Likert de cinco pontos na categoria de concordância (1-Discordo Totalmente; 2-Discordo; 3-Não Concordo Nem Discordo; 4-Concordo; 5-Concordo Totalmente).

O questionário foi organizado em quatro secções: (i) caracterização socioprofissional dos participantes; (ii) percepção sobre os programas de qualificação existentes; (iii) avaliação da adequação entre qualificações e exigências do posto de trabalho; e (iv) percepção sobre o impacto da qualificação no desempenho profissional.

A observação não participante foi realizada durante um período de duas semanas, o que permitiu a recolha de dados complementares sobre as práticas de qualificação e enquadramento profissional no contexto natural de trabalho.

Os dados quantitativos foram analisados através de técnicas de estatística descritiva, que incluiu medidas de tendência central e de dispersão. Os resultados são apresentados sob a forma de gráficos circulares para facilitar a visualização e interpretação.

Os dados qualitativos provenientes da observação não participante foram submetidos a análise de conteúdo, que permitiu a identificação de padrões e temas emergentes relacionados com as práticas de qualificação ocupacional.

A investigação foi conduzida respeitando os princípios éticos fundamentais da investigação em ciências sociais. Todos os participantes foram devidamente informados sobre os objectivos do estudo e prestaram consentimento livre e esclarecido para a sua participação. A confidencialidade e anonimato dos dados foram assegurados através da codificação das respostas e da não identificação individual dos participantes nos resultados.

4. ISPSN

O estudo foi realizado com os colaboradores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, A Escola do Huambo, uma Instituição privada do Ensino Superior, localizada no Huambo, rua Garcia da Orta, Cidade Baixa. O Instituto Superior Politécnico Sol Nascente foi criado à luz do Decreto Presidencial número 168/12, de 24 de Julho, e publicado no Diário da República, I SERIE – número 141.

Desde 2012, o ISPSN tem contribuído para a formação de profissionais, nas especialidades de Enfermagem, Cardiopneumologia, Gestão de Recursos Humanos, Contabilidade e Finanças, Economia, Sociologia, Direito, Ciências Políticas e Relações Internacionais, História e Didáctica e Psicologia e Didáctica, nesta ano deu-se abertura de mais duas especialidades ligadas a área de saúde que são de Fisioterapia e Análises Clínicas e Saúde Pública.

O ISPSN tem como Missão de promover o desenvolvimento das competências profissionais, científicas e tecnológicas dos futuros líderes, através de um ensino inovador e de qualidade. O Instituto Superior Politécnico Sol Nascente tem como visão é de ser tida como a Escola do Huambo, comprometida com a inovação e liderança. Seus valores são norteados na Cientificidade; Humanismo; Responsabilidade individual; Meritocracia.

Na eventualidade de os dados aqui partilhados sobre o Instituto serem insuficientes, informa-se que tal se deveu às dificuldades que o autor teve em obter mais informações junto de fontes oficiais do Sol Nascente, cuja direcção, apesar de ter prometido ceder elementos adicionais, não pode fazê-lo.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

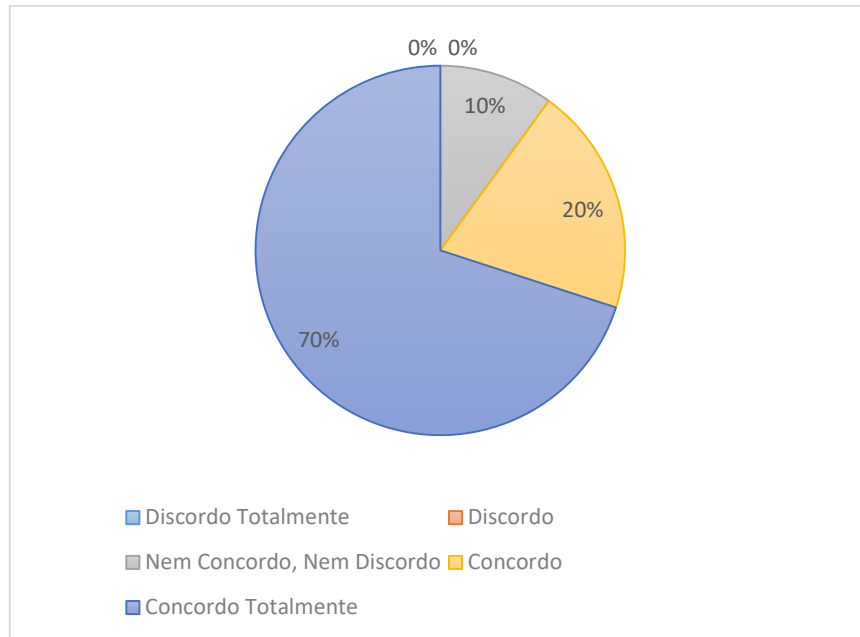
5.1. Perfil

Tabela 1 - Perfil dos participantes

Perfil		Percentagem
Género	Masculino	40%
	Feminino	60%
	Prefiro não responder	0%
Idade	Dos 18 aos 25 anos	10%
	Dos 26 aos 30 anos	40%
	Dos 31 aos 35 anos	50%
	Dos 36 aos 40 anos	0%
Tempo de Trabalho	Menos de 1 Ano	10%
	1 – 3 Anos	40%
	4 – 6 Anos	30%
	Mais de 6 Anos	20%
Função Desempenhada	Docente	15%
	Técnico-	35%
	Administrativo	40%
	Apoio Operacional	10%
	Gestão	

Fonte: Elaborada pela autora.

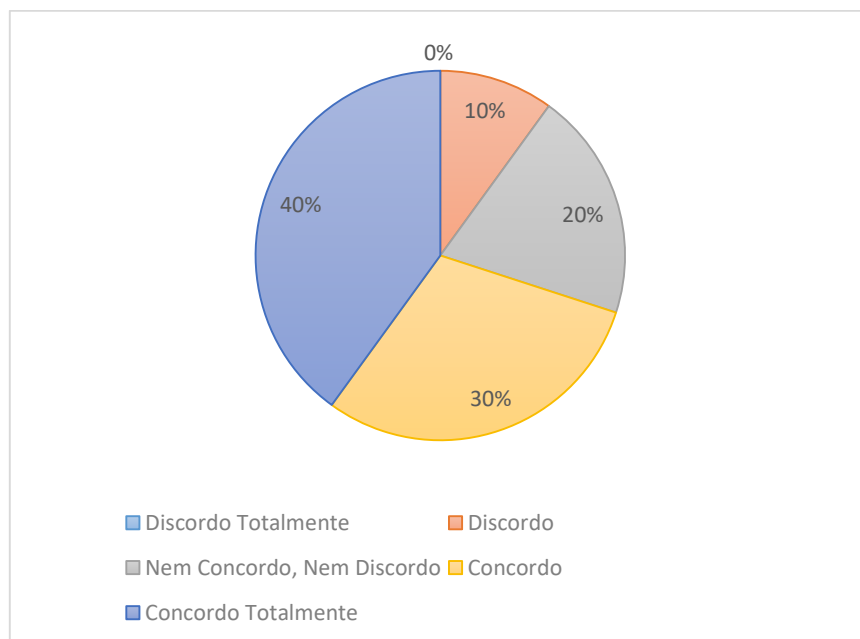
Gráfico 1: Impacto da qualificação ocupacional no desempenho profissional



Fonte: Elaborada pela autora.

A percepção sobre o impacto da qualificação ocupacional no desempenho profissional revela-se consistentemente positiva. 70% Dos participantes concordam totalmente que a qualificação melhora o seu desempenho profissional, enquanto 20% concordam parcialmente. Apenas 10% manifestam posição neutra, não havendo respostas negativas.

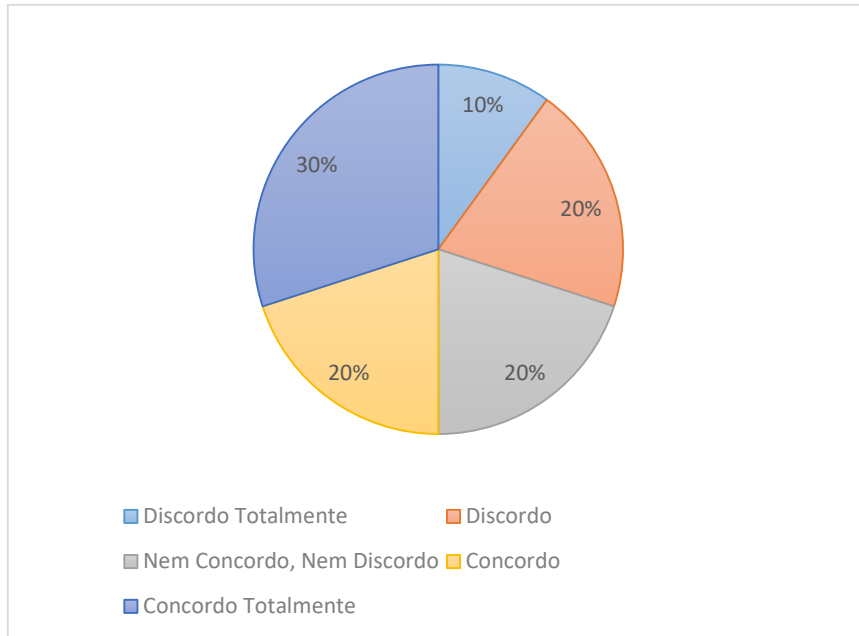
Gráfico 2: Programas de qualificação oferecidos



Fonte: Elaborada pela autora.

O gráfico ilustra que 40% dos participantes os programas de qualificação oferecidos são relevantes para as atividades que desempenho, 30% concorda de forma parcial, mas a 10% que discorda pese embora, seja de forma parcial.

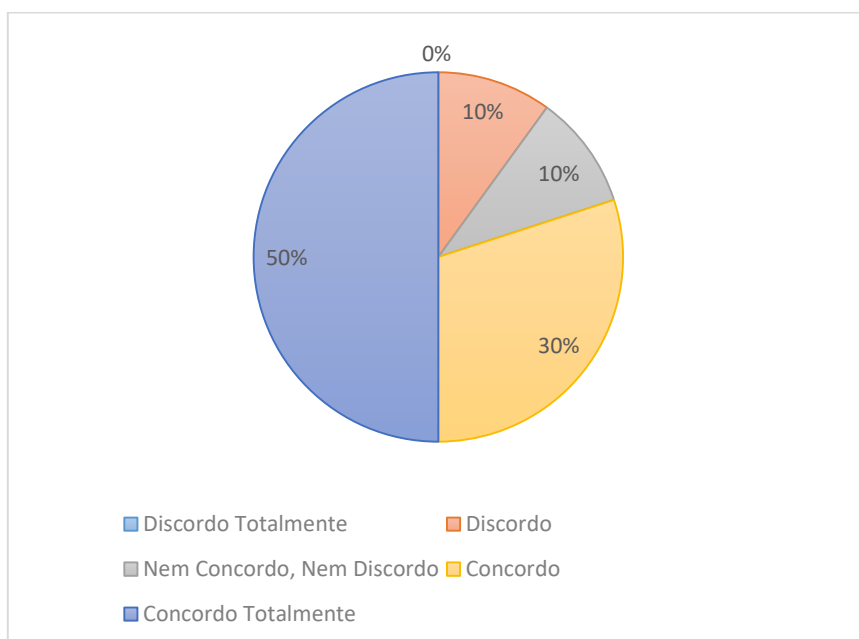
Gráfico 3: Feedback construtivo sobre meu desempenho



Fonte: Elaborada pela autora.

30% Evidencia que recebe feedback construtivo sobre o desempenho no trabalho, uma margem muito reduzida, no que toca factores motivacionais ligados a qualificação ocupacional.

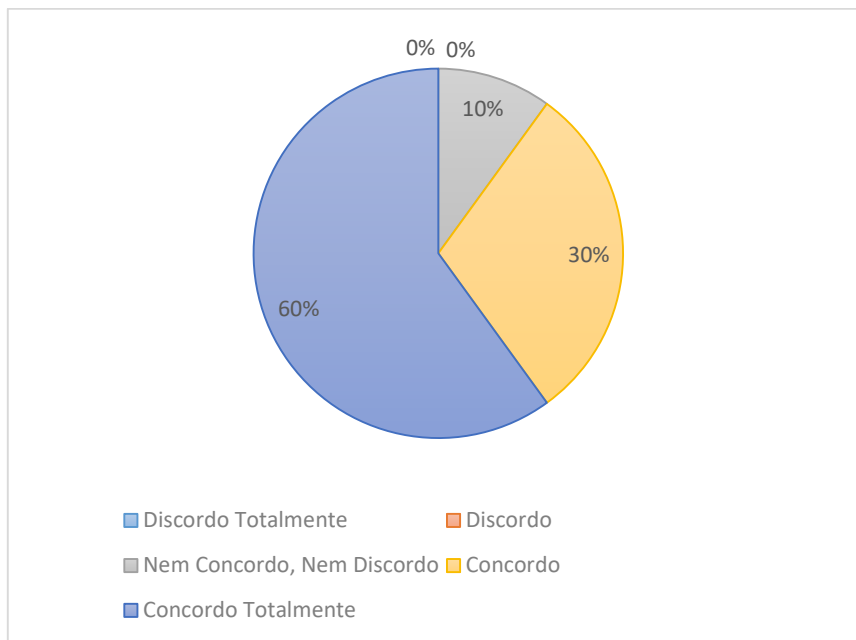
Gráfico 4: Impacto na frequência aos qualificadores



Fonte: Elaborada pela autora.

Referente a frequência aos qualificadores impacta positivamente o compromisso com as responsabilidades profissionais, 50% Concorda totalmente afirmando assim, ser uma estratégia positiva no ISPSN.

Gráfico 5: Qualidade das formações oferecidas



Fonte: Elaborada pela autora.

O gráfico ilustra que 60% dos participantes concordam na sua plenitude que a qualidade das formações oferecidas contribui para o desenvolvimento profissional e pessoal dos mesmos, sendo que, 10% discorda de forma parcial.

5.2. Discussão dos Resultados

Os resultados obtidos corroboram a literatura revista, confirmando a existência de uma relação positiva entre qualificação ocupacional e enquadramento profissional adequado. A elevada percepção de impacto positivo da qualificação no desempenho (90% de respostas positivas) alinha-se com os achados de Martins e Rodrigues (2021), que identificaram a qualificação como factor crítico de sucesso organizacional.

No entanto, os dados revelam também desafios significativos na sistematização dos programas de qualificação, com apenas 40% dos participantes a considerarem estes programas adequadamente planeados. Esta situação sugere a necessidade de maior estruturação e formalização das iniciativas de qualificação, em linha com as recomendações de Gonçalves *et al.* (2022).

As diferenças entre categorias funcionais na percepção de adequação das qualificações refletem a diversidade de exigências e desafios enfrentados pelos diferentes grupos profissionais. A menor satisfação dos técnicos administrativos e pessoal de apoio sugere a necessidade de atenção específica a estas categorias, frequentemente negligenciadas nos programas de desenvolvimento profissional.

A observação não participante complementa estes achados, revelando práticas informais de qualificação, como mentoria entre colegas e aprendizagem experiencial, que não são adequadamente reconhecidas nos sistemas formais de gestão de recursos humanos da instituição.

6. CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu analisar o impacto da qualificação ocupacional no enquadramento dos colaboradores do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (ISPSN), confirmando a relevância estratégica desta dimensão na gestão de recursos humanos em instituições de ensino superior.

Os resultados demonstram que existe uma percepção positiva generalizada sobre o impacto da qualificação ocupacional no desempenho profissional, com 90% dos participantes a reconhecerem benefícios directos. Esta constatação valida a ideia central do estudo e alinha-se com a literatura internacional sobre desenvolvimento de recursos humanos.

Contudo, identificaram-se desafios significativos na sistematização e planeamento dos programas de qualificação. A disparidade entre o reconhecimento da importância da qualificação e a percepção sobre a adequação dos programas existentes (apenas 50% de avaliação positiva) sugere a necessidade de reformulação das estratégias institucionais neste domínio.

As diferenças entre categorias funcionais revelaram-se particularmente significativas, com os docentes que demonstra maior satisfação com a adequação das suas qualificações comparativamente aos técnicos administrativos e pessoal de apoio. Esta situação indica a necessidade de abordagens diferenciadas que considerem as especificidades de cada grupo profissional.

No contexto específico da província do Huambo e da região do Planalto Central de Angola, os achados deste estudo assumem relevância particular. A crescente demanda por serviços educacionais de qualidade na região exige instituições com colaboradores adequadamente qualificados e enquadrados. Neste sentido, as práticas desenvolvidas no ISPSN podem servir como referencial para outras instituições da região.

As implicações práticas deste estudo estendem-se para além do contexto específico da instituição analisada. O modelo de avaliação desenvolvido e os instrumentos utilizados podem ser adaptados para aplicação em outras instituições de ensino superior angolanas, contribuindo para o desenvolvimento de um sistema de gestão de recursos humanos mais eficaz e alinhado com as necessidades do sector educativo.

O desenvolvimento de programas de formação em literacia financeira, gestão e empreendedorismo poderia beneficiar tanto os colaboradores do ISPSN quanto a comunidade

académica mais alargada. A proximidade geográfica e a complementaridade de competências entre as duas instituições criam condições favoráveis para iniciativas conjuntas que promovam o desenvolvimento económico e social da região.

Como limitações do estudo, reconhece-se que a dimensão reduzida da amostra e a sua natureza não probabilística limitam a generalização dos resultados. Estudos futuros deveriam incluir amostras mais representativas e métodos de amostragem probabilística. Adicionalmente, seria relevante desenvolver estudos longitudinais que permitam avaliar o impacto da qualificação ocupacional ao longo do tempo.

Para investigações futuras, sugere-se o desenvolvimento de estudos comparativos entre diferentes instituições de ensino superior angolanas, a análise do impacto económico dos programas de qualificação e o desenvolvimento de modelos preditivos que relacionem qualificação ocupacional com indicadores de desempenho organizacional.

Em síntese, este estudo contribui para o *corpus* de conhecimento sobre gestão de recursos humanos em instituições de ensino superior no contexto angolano, que fornece evidências empíricas sobre a importância da qualificação ocupacional e identificar áreas prioritárias para intervenção. Os resultados reforçam a necessidade de investimento sistemático na qualificação dos colaboradores como estratégia fundamental para o desenvolvimento institucional e para a melhoria da qualidade do ensino superior em Angola.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, P. J. (2021). Competências transversais no ensino superior: Uma análise do contexto lusófono. Edições Universitárias Lusófonas.
- Cardoso, M. F. (2024). Instrumento de avaliação da qualificação ocupacional em instituições angolanas: Desenvolvimento e validação. *Revista Angolana de Gestão*, 12(3), 45-62.
- Carvalho, A. R., & Silva, J. P. (2018). Gestão estratégica de recursos humanos: Conceitos e práticas contemporâneas. Editora Académica Portuguesa.
- Cunha, L. M., & Baptista, R. (2018). Diversidade funcional em instituições de ensino superior: Desafios e oportunidades. *Revista Lusófona de Educação*, 41, 123-140.
- Fernandes, C. A., & Costa, M. (2020). Qualificação profissional no século XXI: Competências para o futuro. Editora do Porto.
- Gonçalves, P., Martins, A., & Pereira, S. (2022). Modelo integrado de qualificação ocupacional para o espaço lusófono. *Revista Internacional de Gestão*.
- Lima, R. S. (2020). Enquadramento profissional: Dimensões e estratégias. *Cadernos de Recursos Humanos*.
- Martins, J. C., & Rodrigues, F. (2021). Fatores críticos de sucesso organizacional: O papel da gestão de talentos. *Revista Portuguesa de Gestão*.
- Neves, T. A. (2019). Desafios da qualificação ocupacional em África: Perspectivas e soluções. Editora Africana de Gestão.
- Pereira, H., & Oliveira, N. (2019). Enquadramento profissional e desenvolvimento organizacional. *Gestão e Desenvolvimento*, 27, 145-162.
- Ribeiro, D., Santos, L., & Costa, V. (2022). Tipologias da qualificação ocupacional: Uma proposta conceptual. *Revista Brasileira de Administração*, 33(2), 189-206.
- Santos, M. L. (2019). A dimensão dinâmica da qualificação profissional. *Estudos de Gestão*, 24(3), 112-128.
- Silva, A. B., & Mendes, C. (2021). Metodologias de avaliação em gestão de recursos humanos: Abordagens mistas. *Investigação e Práticas*, 45-63.
- Sousa, F. R. (2023). Gestão de recursos humanos no ensino superior: Especificidades e desafios contemporâneos. *Revista de Educação Superior*.
- Torres, P. M. (2020). Avaliação do impacto da formação profissional: Modelos e instrumentos. *Formação e Trabalho*.

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

ANEXOS

APÊNDICE I – INQUÉRITO



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS HUMANAS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

Inquérito para do Trabalho de Conclusão do Curso com o Tema: “O Impacto do Qualificador Ocupacional no Engajamento dos Processos de Trabalho dos Colaboradores no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente”

Instruções

1. Este questionário é anónimo e voluntário.
2. Leia atentamente cada pergunta e assinale a resposta que melhor reflete a sua opinião.
3. Utilize a escala de 1 a 5, onde:
 1. Discordo Totalmente
 2. Discordo
 3. Nem Concordo, Nem Discordo
 4. Concordo
 5. Concordo Totalmente

I. Termo de Consentimento Ético

Objectivo do Estudo: Estudar o impacto do Qualificador Ocupacional no engajamento dos processos de trabalho.

Confidencialidade: Todas as respostas serão tratadas de forma confidencial e usadas apenas para fins académicos.

Voluntariedade: Sua participação é voluntária e pode encerrar-se a qualquer momento, sem prejuízo.

Li e concordo em participar deste estudo.

II. Perfil dos Respondentes

Por favor, preencha os dados abaixo (não estão na escala Likert):

1. **Faixa etária**
 - Até 25 anos
 - 26–35 anos
 - 36–45 anos
 - 46–55 anos
 - Mais de 55 anos
2. **Gênero**
 - Feminino
 - Masculino
 - Prefiro não responder
3. **Tempo de vínculo com o Instituto**
 - Menos de 1 ano
 - 1–3 anos
 - 4–6 anos
 - Mais de 6 anos
4. **Cargo/Função desempenhada**
 - Docente
 - Técnico-Administrativo
 - Apoio Operacional
 - Gestão

III. Escala de Likert (15 itens)

Nº	Afirmação	1	2	3	4	5
1	Os programas de qualificação oferecidos são relevantes para as atividades que desempenho.					
2	Após participar de qualificações, sinto-me mais confiante para executar minhas tarefas diárias.					
3	O conteúdo do Qualificador Ocupacional está alinhado às necessidades reais do meu sector de trabalho.					
4	A instituição disponibiliza recursos (tempo, materiais, instrutores) suficientes para minha capacitação.					
5	Através do Qualificador Ocupacional, percebo uma melhoria na minha produtividade.					
6	Minhas ideias e sugestões são valorizadas durante os treinamentos e qualificações.					
7	Sinto-me motivado(a) a aplicar imediatamente, no meu trabalho, o que aprendo nos qualificadores.					
8	O Qualificador Ocupacional estimula meu engajamento com os colegas e com os processos institucionais.					
9	Recebo feedback construtivo sobre meu desempenho após participar de qualificações.					
10	As metas de aprendizagem são claras e bem definidas nos programas de qualificação.					

11	Percebo que a gestão apoia e incentiva minha participação nos qualificadores.					
12	A frequência aos qualificadores impacta positivamente meu compromisso com as responsabilidades profissionais.					
13	A carga de trabalho permite conciliar minhas actividades diárias com os momentos de qualificação.					
14	Os resultados dos qualificadores são efectivamente incorporados nos processos institucionais de trabalho.					
15	A qualidade das formações oferecidas contribui para meu desenvolvimento profissional e pessoal.					

Agradecemos a sua colaboração!