



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

**O IMPACTO DA GESTÃO ESTRATÉGICA COMO COMPETITIVIDADE NA
ORGANIZAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA ADMINISTRAÇÃO
MUNICIPAL DO LONGONJO**

AUTOR: GABRIEL TCHINHAMA TCHIKONDOMBOLO

DOCENTE: ELISEU CHIPACO, PhD

HUAMBO, 2025

O Impacto da gestão estratégica como competitividade na organização para o desenvolvimento da Administração Municipal do Longonjo

Gabriel Tchinhama Tchikondombolo -ISPSN¹

RESUMO

A presente pesquisa tem como tema o impacto da gestão estratégica como competitividade na organização para o desenvolvimento da Administração Municipal do Longonjo, desde então, a mesma busca mostrar o impacto da estratégia como competitividade dentro da organização visando assim o desenvolvimento da instituição. Para isso, a pesquisa tem como objectivo geral é de investigar o impacto da aplicabilidade da gestão estratégica com o foco no desenvolvimento dada a competitividade predominante na Administração do Longonjo. Os seus objectivos específicos o que nos fala a literatura sobre a gestão estratégica para o desenvolvimento da organização; compreender o contributo da gestão estratégica na eficácia do treinamento organizacional para o desenvolvimento; avaliar o impacto do treinamento nos funcionários para fazer frente as competitividades entre eles. Diante disso, percebe-se que a gestão estratégica como competitividade para o desenvolvimento é uma ferramenta que deve ser sempre utilizada dentro da organização com o objectivo de desenvolver habilidades e competências para que os funcionários possam contribuir no aumento da produtividade e gerar melhores resultados para as organizações. Na metodologia, foram consultados artigos científicos, livros, monografias, que falavam sobre o tema, que se descrevem a importância da gestão estratégica para o desenvolvimento organizacional. Conclui-se que a gestão estratégica impacta bastante na competitividade dos funcionários para desenvolvimento deles e da própria instituição.

Palavras-chave: Políticas. Gestão estratégica. Desenvolvimento. Competitividade. Impacto.

ABSTRACT

The present research focuses on the impact of strategic management as competitiveness within the organization for the development of the Municipal Administration of Longonjo. Thus, it aims to demonstrate the impact of strategy as competitiveness within the organization, with the goal of developing the institution. To this end, the general objective of the research is to investigate the impact of the applicability of strategic management with a focus on development given the prevailing competitiveness in the Administration of Longonjo. Your specific objectives what the literature tells us about strategic management for organizational development; to understand the contribution of strategic management to the effectiveness of organizational training for development; to assess the impact of training on employees to face the competitiveness among them. In light of this, it is clear that strategic management as competitiveness for development is a tool that should always be used within the organization with the aim of developing skills and competencies so that employees can contribute to increasing productivity and generating better results for the organizations. In the methodology, scientific articles, books, and monographs were consulted that discussed the topic, which describe the importance of strategic management for organizational development. It is concluded that strategic management significantly impacts the competitiveness of employees for their development and that of the institution itself.

Keywords: Policies. strategic management. Development. Competitiveness. Impact

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 faz uma abordagem sobre o impacto da gestão estratégica como competitividade na organização para o desenvolvimento da Administração Municipal do Longonjo, visando sobretudo dar respostas as melhores políticas de gestão a ser adoptar no sentido de responder com eficiência e eficácia á necessidade de treinamento para o desenvolvimento da instituição.

Segundo Arsénio, (2021) O alcance da máxima eficiência foi sempre, e ainda é o principal objectivo das organizações, isto implica o estabelecimento de uma relação entre diversos recursos que funcionam integrados. Neste conjunto de recursos encontramos os recursos humanos, numa primeira fase o funcionário era entendido como um factor de produção, necessário otimizar pela especialização do seu processo de trabalho.

Actualmente o sucesso das instituições depende de conteúdos de trabalhos ricos e recursos humanos qualificados, logo para serem competitivas, a este passo devem valorizar o processo da aprendizagem contínua, pois só assim conseguirão estar em constante progressão e desenvolvimento. A qualificação dos recursos humanos não é um mero capricho organizacional, mas uma estratégia útil para que as mesmas consigam atingir os seus objectivos estratégicos e dar resposta aos desafios da vida organizacional de modo contínuo.

A relevância do tema recai na senda da abertura do mesmo para se conhecer melhor a temática em causa, sendo que o treinamento é um dos elementos que contribui para a competitividade dos funcionários no desenvolvimento da instituição, visto que nas mesmas têm se verificado pouco este processo, sabendo que ajuda no crescimento de todos de modo particular dos funcionários. A competitividade utilizada actualmente no processo do desenvolvimento dos funcionários, nas práticas diárias, emitindo um certificado ao final, depois de realizada avaliada, para comprovar os conhecimentos adquiridos. E impactam na própria instituição, surgindo à necessidade de acompanhar esse processo evolutivo. Tal cenário transforma a área da competitividade como um importante instrumento que auxilia não apenas 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. Ao mesmo tempo em que se investe para melhorar as habilidades de seus funcionários e colaboradores, são esperados resultados positivos desse investimento que precisa levar a organização ao alcance de seus objectivos. Se é exigido melhoria contínua faz-se necessário avaliar os resultados da competitividade, verificar-se de facto as competências adquiridas em situação de treinamento estão sendo aplicadas no contexto de trabalho.

O estudo justifica-se pelo facto de ser uma abordagem pouco estudada na nossas Administrações, de modo particular a administração do Longonjo. A existência de condições

objectiva e subjectivas acessíveis em termos de bibliografia, disponibilidade para a sua realização. Verifica-se a importância do tema, na razão académica, como estudante de gestão de recursos humanos no fecho desta embarcada, querendo com o mesmo sirva como ajuda para outras investigações em torno do universo de assuntos ligados a gestão de recursos humanos, na pertinência para a ciência em geral, como em particular na realização do trabalho de seminário de investigação, tudo isso despertou-me inteiramente no saber mais sobre tudo no âmbito da Administração acima referida.

Tendo em conta o tema acima referenciado, pretendemos responder ao seguinte problema: De que forma a gestão estratégica vai ajudar no desenvolvimento dada a competitividade dos funcionários e colaboradores para o alcance da eficácia organizacional?

A orientação do estudo para se dar resposta tem como intuito as seguintes questões de investigação: Que caminho a ser percorrido para ser absorvido a competitividade dos funcionários de pois do treinamento a sua qualidade? De que forma se pode averiguar o desenvolver dos funcionários na administração no momento actual?

Para dar resposta ao nosso problema levantamos os seguintes objectivos que conduzirão ao nosso estudo. Objectivo geral é de investigar o impacto da aplicabilidade da gestão estratégica com o foco no desenvolvimento dada a competitividade predominante na Administração do Longonjo. A satisfazer dos objectivos específicos olha se no seguinte: O que nos diz a literatura sobre a gestão estratégica para o desenvolvimento da organização; compreender o contributo da gestão estratégica na eficácia do treinamento organizacional para o desenvolvimento; avaliar o impacto do treinamento nos funcionários para fazer frente as competitividades entre eles. No que toca os procedimentos metodologia do estudo

Para desenvolver a investigação com maior objectividade e concretização na prática, a mesma é do tipo descritivo se desenvolve desde a perspectiva qualitativa, mas com uso recorrente do instrumento de colecta de dados quantitativo questionário com o objectivo de chegar aos resultados desejados e expressos nos objectivos do estudo. A pesquisa envolverá a leitura, análise e interpretação de textos, jornais, revistas, livros, monografias, teses, dissertações e Internet., material que após a sua recolha serão submetidos a uma triagem para uma leitura sistemática, que serão apresentados os dados recolhidos, com a sua discussão.

Este trabalho vai se olhar na fundamentação teoria, procedimentos metodológicos, uma discussão e apresentação dos resultados, considerações finais e a referências bibliográficas, e já no final encontra em anexo o questionário usado na recolha de dado por parte dos funcionários que com muito gosto participaram do estudo tornando ele uma realidade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceito: Gestão estratégica, desenvolvimento, competitividade

A gestão estratégica competitiva para o desenvolvimento vem sendo utilizado pelas organizações visando aprimorar e elevar o nível de qualidade e produtividade nas organizações. Desde então, como este processo os funcionários parecem estar longe do ideal, principalmente quando as organizações passam por algumas dificuldades financeiras. Segundo Portes (2017).

O desenvolvimento dos funcionários está ligado nas formas com que tem para se envolvem com o seu trabalho. Pois trata-se de executar tarefas que estão ligadas ao entendimento de pessoas. Para tanto, é necessário que o desenvolvimento do funcionário esteja mais focado no crescimento da instituição.

Nos dias de hoje as organizações estão exigindo novas habilidades, conhecimentos e competências de todos os funcionários. Para isso, muitas organizações passaram a investir pesadamente no desenvolvimento dos seus profissionais e constantemente viabilizam recursos para que eles possam manter-se capacitados, pois se não houver um bom desenvolvimento de pessoas muitas organizações não obtêm os resultados esperados. Daniele (2014) diz que investir no desenvolvimento das pessoas significa apostar na qualidade dos serviços que são determinadas na instituição e oferece, porém, esse investimento deve privilegiar todas as pessoas que participam da organização, pois os resultados decorrem das actividades do colectivo.

O desenvolvimento pessoal consiste na movimentação de pessoas dentro da organização, com isso, todas as pessoas podem e devem se desenvolver, mas para isso, existe uma forma de como se desenvolver como por exemplo: a rotação de cargos que representa uma excelente forma para as pessoas em várias organizações no esforço de expandir suas habilidades, conhecimento e capacidade. Para tanto de acordo com os autores (Filatro e Cavalcanti, 2018).

Pode se perceberse que o impacto da gestão estratégica como competitividade na organização investir no desenvolvimento dos funcionários e colaboradores, na instituição, significa investir na qualidade dos processos, por conseguinte, atender melhor os utentes. Pois, o foco em gerar novos conhecimentos com a aplicação de treinamentos, acredita-se que o funcionário exibirá um desenvolvimento superior ao que demonstrava nas suas funções, de forma que suas competências são maximizadas, melhorando o trabalho colectivo e individual, contribuindo para o crescimento constante da organização.

Conforme Chiavenato (2017), acrescenta que a aplicação da gestão estratégica funciona como um processo de uma duração que obedece um período de tempo com o curto prazo, que actua de forma sistemática para que as estratégias possam ser elevadas no alcance do desenvolvimento organizacional, para isso é preciso que seja acompanhada com o seu planejamento bem formado,

assegurando a obtenção dos objectivos a que se propõe, de maneira eficiente.

2.2 Gestão estratégica como factor competitivo para o desenvolvimento organizacional

Para o sucesso de uma organização, vela se também nas políticas de gestão que ajuda na orientação da implementação de estratégias necessárias para que a mesma mantenha se estável vendo o crescimento mesmo em tempos difíceis e em momentos nos quais ainda não possui recursos ou meios suficientes para se manter. Dirigir e controlar os relacionamentos dos funcionários com o próprio trabalho pois que é uma habilidade que deve ser estimulada ou moderada pelo chefes mediáticos para que os mesmo se realizem um bom trabalho, construindo ainda o clima organizacional, gerando a fidelização deles para com a instituição estabelecendo óptimas parcerias.

Para Moraes (2019), A gestão estratégica ao revelar o seu impacto dentro da organização tem por objectivo a preparação dos funcionários e colaboradores para a execução imediata das actividades laborais com todo cuidado e zelo, dando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal e a nível da organização, não apenas na função actualmente ocupada, mas também em outros que o indivíduo possa vir a exercer; mudança nas atitudes das pessoas, a fim de criar entre elas um clima mais satisfatório, aumentando-lhe a motivação e tornando-as mais receptivas às técnicas de supervisão, gestão, saúde e segurança no trabalho.

Uma das políticas da gestão que é a manutenção onde se descreve o próprio treinamento o que prepara se funcionários para a execução imediata da tarefa organizacional solicitada, contribuindo para o desenvolvimento pessoal, não apenas para a função ocupada, mas também em outras actividades que o funcionário possa vir a exercer. Assim gerando pessoas comprometidas, capacitadas, competitivas e focadas em resultados, resistentes a pressão e com habilidades de relacionamento, sendo o alicerce e a engrenagem que agregam à organização uma vantagem competitiva também. (Wanzeler,2018)

No processo de treinamento, primeiramente o gestor ou chefes imediatos devem informar aos funcionários sobre os riscos profissionais que possam originar-se no ambiente de trabalho dado a falta de comprometimento, para isso é usado o treinamento em segurança do trabalho. Pois os colaboradores ou funcionários com esta prática acabam se tornando capacitados para exercer habilidades de diferentes áreas em diversas ocasiões porque tem a competitividade ou melhor mostram que são verdadeiramente competentes.

2.3 Importância da implementação da gestão estratégica na organização

A gestão estratégica no seu modo de competitividade para o desenvolvimento na sua aplicação mostra que têm sido estratégicos dada a sua importância na valorização das funcionalidades, como uma ferramenta que garante a competitividade. Também mesmo o seu impacto na

competitividade trata-se de um procedimento com prazo limitados actuando de forma sistemática e passando num processo de treinamento o que vai leve ao alcance do desenvolvimento organizacional, pois é preciso que estas estratégia sejam bem formadas e assegurando na obtenção dos objectivos a que se propõe, de maneira eficiente. Desse modo, com a competitividade vai origina treinamento o que pode aprimorar os conhecimentos dos funcionários e colaboradores para assim proporcionar à instituição maneiras de enfrentar os desafios actual e ainda manter a competitiva dos funcionários para o desenvolvimento da mesma. Teixeira (2017),

Para Moraes (2011), a competitividade na gestão estratégica tem como foco a preparação dos colaboradores para a execução imediata das actividades laborais; dando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal e a instituição, não apenas no cargo ou função que vai ou esta ocupado, mas também em outros que o funcionário possa vir a exercer; mudança nas atitudes das pessoas, a fim de criar entre elas um clima mais satisfatório, aumentando-lhe a motivação e tornandoas mais receptivas e inovadoras às suas técnicas, na garantia da boa gestão, saúde e segurança no trabalho. Por outra a competitividade também ajuda na orientação de investimentos e gastos (Tempo, valor) desnecessário, tudo para manter o crescimento mesmo em tempos difíceis e em momentos nos quais ainda não possui meios suficientes para se manter e acudir os serviços solicitados.

Já segundo Wanzeler (2018) A gestão estratégica quando e levada a rigor ou com competitividade, não sou prepara a instituição para o desenvolvimento como também prepara os funcionários para a execução imediata da tarefa organizacional solicitada, tudo contribuindo para o desenvolvimento geral, não apenas no cargo ocupado, mas também em outras tarefas que eles mesmos possa vir a exercer. Assim gerando funcionários comprometidas, capacitados, focadas em resultados, resistentes a pressão e com habilidades de relacionamento, sendo o alicerce e a engrenagem que agregam à organização uma vantagem competitiva, fazendo da Administração do Longonjo seja uma instituição de referência.

Na sequência desta abordagem vem assim em seguida aquilo que são os procedimentos metodológicos revelando os passos de como se realizou o estudo.

3- PROCEDIMENTOS METODOLOGIA

Em busca de um rigor metodológico para alcançar os objectivos e apontar directriz, fez-se necessário um embasamento teórico e específico. Assim, quanto aos fins, este estudo predomina se numa revisão bibliográfica, por haver a necessidade de uma análise, fruto de um cenário ocorrido na população estudada, com ajuda da descrição deste tema em causa, o tipo de pesquisa, alinhado a perspectiva dos autores Filatro, e cavalcanti (2018), descrevem as características dos participantes e fenómenos específicos, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. sendo, então, a caracterização desse estudo, o qual visa analisar e descrever o impacto da gestão estratégica como competitividade na organização para o desenvolvimento da administração do Longonjo.

Quanto à natureza, este estudo é caracterizado como descritivo, fazendo recurso ao método qualitativa com uso recorrente do instrumento quantitativo por este na sua análise dos dados textuais e consequentemente os dados originados a partir da investigação. E menciona-se ainda a utilização do estudo de revisão bibliográfico no olhar dos conteúdos, como métodos ou técnicas que auxiliam nas análises feitas, de modo organizado e estruturado para alcançar resultados representativos. Vergara, S.C. (2018).

No que diz respeito a análise de dados foi efectuado um tratamento estatístico, nomeadamente a análise de fiabilidade o que permitiu destacar os dados recolhidos com apresentações resumidas e dedução. Para tal a ferramenta a ser utilizada no processamento e descrição do programa Excel e word.

A abordagem usada na pratica é a quantitativa recorremos na técnica para a recolha de dados o questionário com questões fechadas logo foram danadas as suas respostas sem rodeio no intuito de respostas simples, foi inserido com escala de questões dizem respeito a população estudada, na qual a colheita de dados, isso por se tratar de uma instituição, logo nos facilitou bastante para a elaboração das perguntas que constam no questionário, e analisados como também a sua interpretação estriada na realidade constante na Administração do Longonjo.

4- APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Neste tópico análise dos dados após a colecta deles, fez-se necessário realizar uma análise cautelosa dos mesmos, e para que tenha ocorrido de modo estruturado, esta etapa passou por em fases, sendo estas: a análise de conteúdo no seu geral e a análise dos dados colhido por intermédio do questionário por parte dos participantes.

Tabela 1 – Descrição dos géneros

Géneros	Percentagem
Masculino	75%
Feminino	25%

Fonte: Dados da pesquisa do autor

Relativamente a descrição dos géneros a pesquisa revela-nos que a maioria (75 %) são do masculino e com 25 % são do género feminino.

Tabela 2- Faixa etária

Idade	Percentagem
De 24 a 35 anos	10%
De 36 a 45 anos	35%
De 46 aos 50 Anos	55%

Fonte: Dados da pesquisa do autor.

Quanto faixas etárias podemos constatar que a maioria do funcionário a sua idade ronda os 46 a 50 anos de idade numa percentagem de (55%) outros estão com idades compreendidas entre (36 a 45 anos), sendo 35 % dos participantes, com idades entre os 24 a 35 anos e 10 % de para observar nos dados que administração em referencia maioritariamente dos seus funcionários são de idade avançada com tempo de serviço também maior o que o tema em causa quanto ao seu impacto obriga mesmo que se faça sempre competitividade e estratégia para assim manter o bom funcionamento da instituição.

Tabela-3 Grau acadêmico

Descrição	Porcentagem
Técnico médio	65%
Licenciado	30%
Doutoramento	5%

Fonte: Dados da pesquisa do autor.

Quanto ao grau de escolaridade os participantes muitos deles estão com o médio feito 65%, segundo aqueles com o grau de licenciatura feita e outros em curso com uma porcentagem de 30% já sim com menos destaque visto que e pouco acentua nas administrações pessoal com um o grau acadêmico muito elevado que é o doutoramento numa escala de 5%.

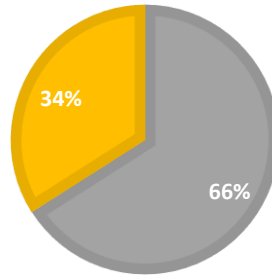


Fonte: Dados da pesquisa do autor (2025)

Dada a questão se na instituição tem um departamento específico de gestão dos recursos Humanos os participantes 90% concordam totalmente que tem e se pode notar, outro 6% daqueles que a firmaram que o mesmo departamento, não concordam porque sentem pouca a sua presença no traçar plano estratégico para a cada tarefas, e se sim não tem vistos. Já os 4% não concordam e nem discordam.

Há na organização uma estabilidade no plano estatístico para a progressão nos cargos existente

■ Concordo ■ Discordo

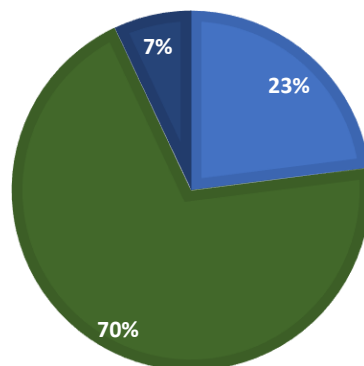


Fonte: Dados da pesquisa do autor.

No gráfico em referência aponta a organização ao investir deve olhar na gestão estratégica em treinamento pára a competitividade quando identifica as necessidades dos colaboradores e investe na mudança comportamental, logo 66% concordam, faz com que a organização tenha uma estabilidade do plano estatístico para a progressão nos cargos existente, sou os outros participantes 34% dos participantes apontaram que discordam totalmente concordaram e dizem que sentem isso dentro da instituição.

De acordo o plano estratégico os funcionários levam muito tempo permanecendo em um cargo

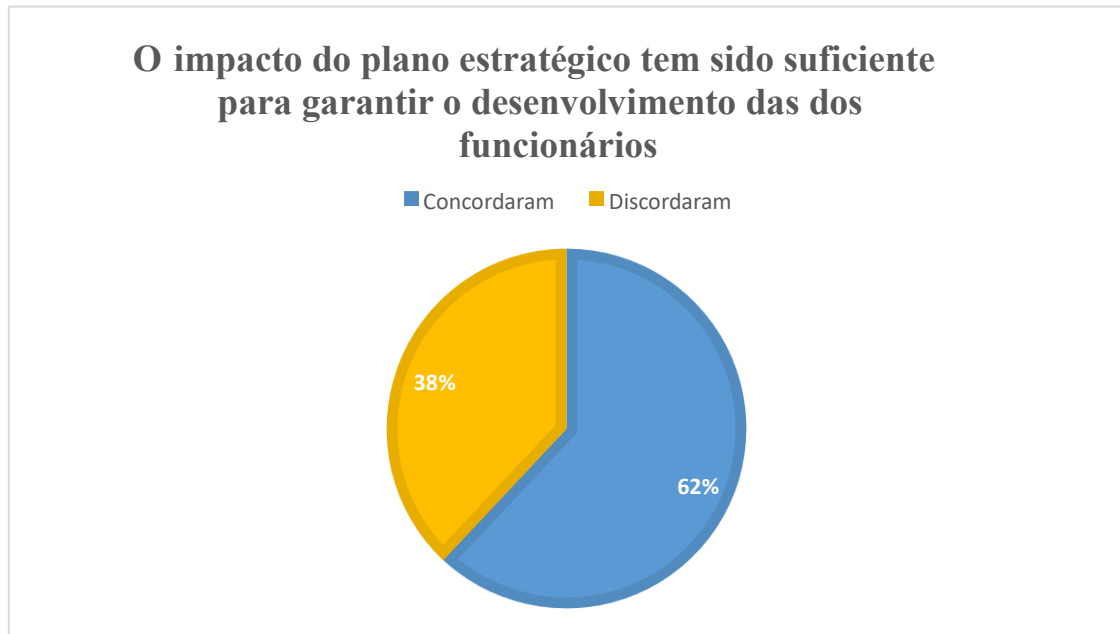
■ Discordaram ■ Concordaram ■ Não concordam e nem discordam



Fonte: Dados da pesquisa do autor.

Segundo o gráfico de acordo o plano estratégico os funcionários levam muito tempo permanecendo em um cargo, dada a especialidade da área, participantes do estudo concordam

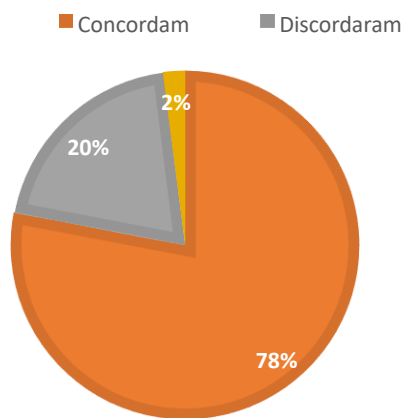
totalmente que isso em alguns cargos 70%, até porque faz parte do desenvolvimento de pessoal, como também se trata de aspecto estratégico para a instituição e do crescimento do funcionário. 23% da parte dos participantes descreveram como sendo discordarão totalmente, o que desta forma se entende que o desenvolvimento da Administração está directamente ligado ao desenvolvimento pessoal dos funcionários isso para todos, mesmo os que nunca estiveram em um cargo, não devem estar como se fosse sua morada. Os restantes neste caso os 7% dos participantes se Não concordam e nem discordam quanto a questão acima formulada.



Fonte: Dados da pesquisa do autor.

Não há uma instituição que sobrevive sem ter um plano estratégico, isso impactua qualquer organização respondendo à questão 62% dos funcionários e colaboradores concordam, o que tem sido suficiente para garantir o desenvolvimento das dos funcionários de forma geral, tem que passar por constantes mudanças e desafios muitas vezes involuntários. Já 38% dos participantes discordaram ou melhor não concordam porque não tem notado este impacto, na sua vida laboral, mas sim ocorrem apenas por conta própria organização.

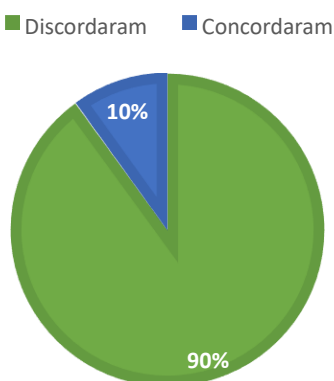
Existe uma relação entre as práticas e estratégias planeada na garantia da competitividade a nível organizacional



Fonte: Dados da pesquisa do autor.

O gráfico acima quer explicar que no olhar dos funcionários e colaboradores deduzem que existe uma relação entre as políticas e estratégias planeada na garantia da competitividade a nível organizacional, concordam 78%, outros ficaram sem saber se enquadra naquilo que são as políticas e estratégia discordaram totalmente o que nos fez anotar numa escala de 20% fruto da colheita dos participantes. Olhando da questão e também na realidade territorial outros participantes não discordaram e nem concordaram, sendo que na escala aparecem com apenas 2%, o que deu para ver que há insatisfação por parte deles.

Os funcionários possuem legitimidade para seguir o plano estratégico da instituição sem muito protocolos



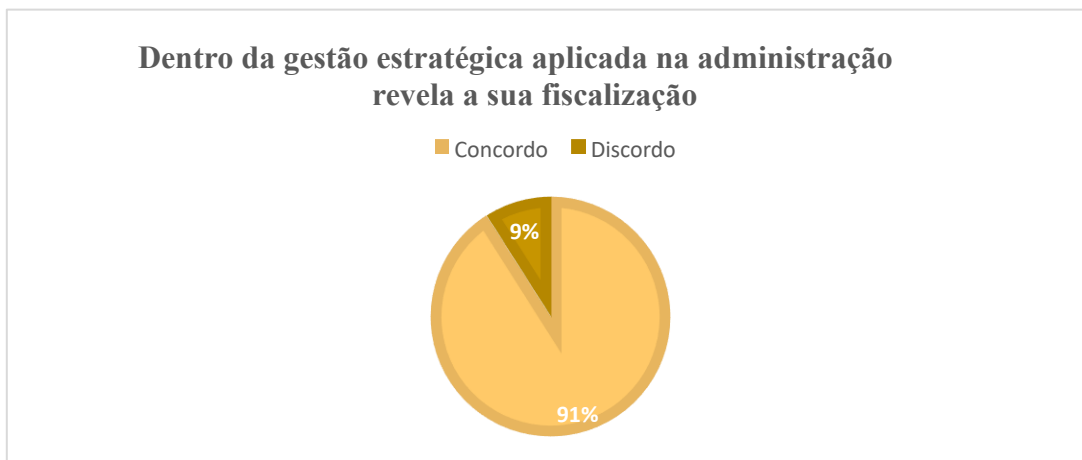
Fonte: Dados da pesquisa do autor.

Os funcionários possuem sim legitimidade para seguir com o plano estratégico da instituição sem muito protocolos, até que tem que assim o fazer porque a sua função é de praticarem as estratégias feitas sem muito riscos de ser alterado por isso podemos dizer 90% acreditam e concordaram totalmente que é este modo que se deve trabalhar. Os demais neste caso 10% discordaram tudo porque se sentem não aliando com algumas estratégicas programadas.



Fonte: Dados da pesquisa do autor

A competitividade, revela para uma instituição qualidade quando se quer desenvolver vai os colaboradores apontam que sim há dedicação na implementação da gestão estratégica no prazo certo para o desenvolvimento investir em processos internos e desenvolver ações sempre na busca, da retenção e qualificação de todos os funcionários. Isso maior parte ou mesmo todos os participantes concordam 98%. Outros se mantiveram só sendo que não concordaram e nem discordaram isto uma escala de 2% .



Fonte: Dados da pesquisa do autor.

Já no cominar das questões levantadas esta última que quer saber se dentro da gestão estratégica aplicada na administração revela a sua fiscalização sim porque ao se programaras estratégias olha se também nas políticas de gestão uma delas e o controlo que ajuda nesta etapa, ficando assim confirmado pela escala de 91%, os participantes que não gostam muito de se relacionarem com os outros e discordaram em ser fiscalizados fazendo um grau percentual de 9%.

4.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste ponto, são apresentados argumentos que dizem respeito a apresentação dos dados colhido partindo das questões levantadas, com respostas e fundamentos de deferentes autores que descreveram o tema em causa. O estudo realizado na Administração Municipal do Longonjo permitiu que fossem levantados e apuradas os seguintes resultados:

O desenvolvimento é notado sempre depois de um treinamento, visto que é no desenvolvimento que se avalia o crescimento dos funcionários da instituição. Como uma ferramenta na estratégia de gestão que visa o desenvolvimento dos funcionários. Por conta disso, o treinamento e desenvolvimento se alinham na busca pela capacitação dos indivíduos em uma organização.

O impacto da gestão estratégica para a competitividade, é uma das políticas que bem empregado da vantagem ao processo de desenvolvimento isto significa que consegue manter os funcionários, e o bom funcionamento do modo gerar pela utilização cerrada das estratégias que ajuda a reter os melhores profissionais. Já Luiza, (2020). definem o desenvolvimento para a organização como uma fila de crescimento com múltiplas fases, assim, sempre que um colaborador completa uma fase, ele está apto para iniciar um novo desafio para o seu desenvolvimento pessoal como também para a instituição, tudo porque encontram legitimidade para seguir com o plano estratégico da instituição sem muito protocolos, porque a sua função é de praticarem as estratégias feitas sem muito riscos de ser alterado.

Segundo Teixeira (2019) as organizações, actualmente estão em constante mudança, uma consequência inevitável da evolução do mundo que se instala no nosso quotidiano. Mudança essa, que é a principal responsável pela procura e planeamento estratégico por parte das organizações, para funcionários e colaboradores se tornarem cada vez competitivos e mais qualificados nas suas áreas de actuação, propriamente no exercício das suas funções.

De acordo com Chiavenato (2017) a gestão estratégica para uma Administração é de muita utilidade tanto para a mesma como para com os próprios funcionário e colaboradores. Para a garantia do desenvolvimento através da competitividade a instituição, além de otimizar os seus serviços, gestão das receitas, permite que esta gestão de competitividade dos funcionários para serem mais

coesa, e que desenvolva seu trabalho de acordo com as orientações recebidas pela administração e que a prática tenha demonstrado ser eficiente garantindo o seu desenvolvimento tudo porque se olhou na gestão estratégica na sua plenitude.

De facto, a gestão estratégica traz vantagem competitiva para as organizações na dedicação da implementação da mesma no cumprimento dos prazos para o desenvolvimento investir em processos internos e desenvolver acções sempre na busca, da retenção e qualificação de todos os funcionários e não só.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante disso, as organizações que implantam a gestão estratégica para o desenvolvimento foi visto que as evidências, apresentam uma falta de sistematização. Após a realização da aplicação da gestão estratégica como um plano prático e que obedecem prazos partindo dos funcionários da instituição, e mostrou oportunidade que apontou melhorias no que foram sugeridas para ser instalado dentro da organização, com foco no desenvolvimento assim maximizando bons resultados. Desde que se olhem sempre nas políticas na própria gestão estratégica como uma competitividade por parte dos funcionários e colaboradores, para o desenvolvimento da Administração.

Como resultado, há melhorias significativas na qualidade do trabalho, sendo assim, competitividade dentro da Administração entre funcionários em aprimorar o conhecimento e melhorar o desempenho, de forma a aumentar a produtividade. Também isso ajuda a agregar valor à instituição e aos funcionários, ser eficaz não só na vida profissional como na vida pessoal. Chegando assim ao desenvolvimento organizacional que é uma forma de operacionalizar seu processo produtivo, caracterizando com clara e objetiva.

No entanto a gestão estratégica impacta sim muito no desenvolvimento da organização tudo porque os funcionários quando tem um plano bem feito sentem-se motivados em trabalhar, com melhores resultados tanto no desempenho do trabalho, pela competitividade dos funcionários no desenvolvimento organizacional. Tal como narra o autor Portes (2017), a prática da gestão estratégica visa valorizar os recursos humanos e leva-os a competitividade saudável a oferecer desenvolvimento e inovação para a organização, e afirma que desta e praticada também com estratégias que o auxiliam os funcionários a empregarem suas principais habilidades e capacidades para terem o melhor desempenho, sendo bem-sucedido e competitivo na instituição.

É importante ressaltar que este estudo justifica a relevância sobre o impacto da gestão estratégica como competitividade na organização para o desenvolvimento da administração do Longonjo. Acredita-se que o presente trabalho pode contribuir para outras investigações como é executada a gestão estratégica dentro das instituições e não só. O desenvolvimento passou a ser considerado pelas organizações, como uma importante ferramenta na gestão estratégica, que diante dos avanços tecnológicos e inovação de processos, faz-se necessário para que as instituições não se tornem obsoletas, e por consequência, insuficientes para a alta demanda do mercado.

6- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

Arsénio D. (2021) Gestão de Recursos Humanos: desafios do século XXI, 1ª Edição, Angola/ Luanda.

Bervian, P. A. Cervo, A. L.; SILVA, R. (2007) Metodologia Científica. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Chiavenato I. (2017) Teoria da Administração. 4. ed., São Paulo: Makron Books .

Chiavenato I. (2023). Recursos Humanos – O capital das organizações: Como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar este valioso tesouro organizacional. 11ª Ed. Atlas.

Correia L. (2020). Capacitação e desenvolvimento de pessoas. Rio de Janeiro: Editora Fgv.

Filatro, e Cavalcanti (2018). Metodologias Inovativas na educação presencial, a distância e corporativa. São Paulo: Editora Saraiva.

Gil, A. C. (2017) Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Estratégicos, 2ª Ed.ª, Atlas.

Prodanov & Freitas, (2013). Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Académico.

Teixeira S. (2011). Gestão estratégica- para as organizações 1º Edição.

Teixeira S. (2019). Gestão estratégica- para as organizações foco recursos humanos: uma abordagem organizacional por gerenciamento de projectos. 3º Edição.

Vergara, S.C. (2018) Método de Colecta de Dados no Campo. São Paulo: Atlas.

Wanzeler, R. (2018). Gestão de pessoas: visão estratégica sobre treinamento e desenvolvimento no contexto das organizações do século xxi.

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

APÊNDICE



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

LICENCIATURA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Questionário aplicado aos funcionários e colaboradores da Administração Municipal do Longonjo. O presente estudo realiza-se na sequência do trabalho de conclusão de curso, ministrado pelo Instituto Politécnico Sol Nascente, a escola do Huambo (ISPSN). Como o tema :**O Impacto da gestão estratégica como competitividade na organização para o desenvolvimento da Administração Municipal do Longonjo.**

Informações pessoais

Grau académico _____ Idade: ____ Tempo de trabalhar _____

Função: _____ Género: Masculino _____ Feminino _____

Para o efeito basta que de a sua opinião com clareza e objectividade.

Questões a colocar tendo em conta a escala a abaixo:

1- Discordo totalmente; 2-Discordo; 3- Nem Discordo nem concordo; 4
Concordo; 5-Concordo totalmente

Questões		1	2	3	4	5
1	A instituição tem um departamento específico de Gestão dos Recursos Humanos que traça o plano estratégico das tarefas					
2	Há na organização uma estabilidade do plano estatístico para a progressão nos cargos existente					
3	De acordo o plano estratégico os funcionários levam muito tempo permanecendo em um cargo					

4	O impacto do plano estratégico tem sido suficiente para garantir o desenvolvimento das dos funcionários					
5	Existe uma relação entre as práticas e estratégias planeada na garantia da competitividade a nível organizacional.					
6	Os funcionários possuem legitimidade para seguir o plano estratégico da instituição sem muito protocolos					
7	Há dedicação na implementação da gestão estratégica no prazo certo para o desenvolvimento					
8	Dentro da gestão estratégica aplicada na administração revela a sua fiscalização					

Agradeço pela colaboração!