



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL NASCENTE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRENSARIAIS
LINCENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

SEMINÁRIO DE INVESTIGAÇÃO

IMPACTO DA CONSTANTE MOBILIDADE NA CAPACITAÇÃO DOS
FUNCIONÁRIOS DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DO BAILUNDO.

AUTOR: ADOLFO BUENGE CALANDULA

ORIENTADOR: ELISEU CHIPACO, PhD

HUAMBO, 2025

IMPACTO DA CONSTANTE MOBILIDADE NA CAPACITAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DO BAILUNDO.

Adolfo Buenge Calandula¹ – ISPSN

RESUMO

Esse estudo analisou impacto da constante mobilidade na capacitação dos funcionários da Administração Municipal do Bailundo. O objectivo foi estabelecido na pesquisa no intuito em descrever de que maneira a mobilidade e a capacitação pode ajudar no crescimento profissional dos funcionários da Administração; como apoio metodológico, foi utilizado o processo de revisão bibliográfica da literatura no estudo de caso, se limita apenas aos funcionários da Administração do Bailundo-Província do Huambo, pesquisa quantitativa e o objectivo da pesquisa é exploratório, a mesma quanto aos métodos teóricos, utilizou-se uma análise síntese, com técnicas de recolha de dados é questionário. o mesmo quanto ao núcleo de funcionários esta constituído pelos dois géneros masculino e feminino, dos participantes inquiridas partindo da geral dos funcionários da Administração. Quanto aos mesmos queremos aqui expor que 100% deles referem se ao pessoal técnico administrativo da instituição em estudo, reiteramos que os participantes foram seleccionados de forma aleatória, mas apenas os funcionários técnicos administrativos puderam fazer parte da investigação. Sobre a fundamentação teórica vários pontos importantíssimos foram descritos desde a definição da mobilidade, o enquadramento da lei, a mobilidade interna dos funcionários, importância a mobilidade dada qualificação no crescimento do funcionário. Diante dos resultados descritos, é possível perceber que na Administração Municipal do Bailundo, quanto ao impacto da constante mobilidade ela se preocupa com a capacitação dos funcionários, isso faz com que se entregam no trabalho, e se sentem satisfeitos com a prática da mobilidade como esta plasmado na nossa lei e Base da função pública e em outra legislação interna como também não.

Palavras-Chave: Mobilidade, Funcionário, Administração, Constante

ABSTRACT

Keywords:

¹ Estudante finalista do Curso de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente do ano lectivo 2024/2025

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo serve para o cumprimento final do plano curricular do curso de licenciatura em gestão de recursos humanos, ministrado pelo ISPSN, como um realce do contexto actual que se vai vivendo nas administrações, impacto da constante mobilidade na capacitação dos funcionários da Administração Municipal do Bailundo. Vem sendo notada com grande valência tudo isso na tendência de prestar maior serviço aos utentes que ocorrem a esta instituição, futura da capacitação que gera mudanças significativas, cada vez mais rápidas, através das tecnologias e nas maneiras de se organizar. Na Administração Municipal do Bailundo, a mobilidade dos funcionários tem sido recorrente tornando assim cada vez mais qualificadas para o seu crescimento.

A escolha do tema justifica se pela tendência ao facto do mesmo estar ligado directamente com a minha área de formação o que irá contribuir sobremaneira para o enriquecimento do meu desempenho académico e num futuro profissional. Por outra numa razão pessoal ser considerado um problema de controlo do pessoal, da administração o que exigirá sempre uma análise profunda em todos os aspectos. Dentro desse contexto este estudo justificasse também a prontidão das principais estratégias para a mobilidade dos funcionários a serem capacitados para o bem servir isto por ser notável sobre tudo na troca de diversas direcções ou secções no estado equilibrado e assim quando acontece há toda necessidade de se promover capacitações em seminários que visa essencialmente enquadrar os funcionários na novas e nobre missão que lhes são conferidas e de maneiras que não o façam de modo empírico é tao imprescindível serem sob metidos a capacitação para que se possa executar com propriedade.

Na Administração acima referida a mobilidade dos funcionários tem olhado também no crescimento recorrente tornado assim qualificados da o nosso estudo torna se relevante neste aspecto como também tem se verificado uma alternção constate dos Administradores Municipais que cada um com a sua dinâmica de trabalho traz uma nova maneira de trabalho que marca assim a capacitação e a posterior a mobilidade dos funcionários a nível local. É de tamanha relevância porque na medida que vai acontecendo essas mobilidades do pessoal de um lado para o outro para o outro ou até mesmo de um sector para outro são assim impostos desafios para se enquadrarem a novas políticas e estratégias da organização.

Assim, pretendemos responder ao seguinte problema: Quais são as vantagens da mobilidade interna dos funcionários têm para Administração Municipal do Bailundo?

A orientação do estudo para responder a estas questões tem como intuito as seguintes questões de investigação: como é a sistematização da mobilidade dos funcionários de forma prática sobre estratégias de desenvolvimento dos recursos humanos? Como o Gestor de Recursos Humanos pode intervir diante da mobilidade constante? Quais são as estratégias que o departamento de Recursos Humanos deve adaptar diante da capacitação na execução laborais?

Para dar resposta ao nosso problema levantamos os seguintes objectivos que conduzirão ao nosso estudo. Objectivo geral: Descrever de que maneira a mobilidade e a capacitação pode ajudar no crescimento profissional dos funcionários da administração.

Este estudo visa ainda satisfazer os seguintes objectivos específicos: O que fala e caracterizar a literatura sobre mobilidade por parte dos funcionários da Administração; avaliar o estado actual dos recursos humanos na Administração Municipal do Bailundo e conhecer as limitações dos mesmos perante o processo da mobilidade; que estratégia estão na base para formação no processo de mobilidade para a evolução dos funcionários.

No que tange aos procedimentos metodológico, o estudo de caso numa revisão bibliográfica, se limita apenas aos funcionários da Administração do Bailundo-Província do Huambo. Pois para o âmbito metodológico utilizou-se a pesquisa quantitativa e o objectivo da pesquisa é exploratório, a mesma quanto aos métodos teóricos, utilizou-se uma análise síntese, com técnicas de recolha de dados é questionário, sendo conduzida mesmo por levantamento, a um método de observação de modo temporal e os participantes desta pesquisa foram 55 pessoais que correspondeu 50% no total de funcionários e colaboradores da referida administração.

O tema em estudo vai ser abordado em diversas maneiras ou etapas para se chegar a uma possível solução onde o mesmo vai seguir as seguintes sequências como a introdução que nela estão detalhada, a relevância, justificativa do tema e isso em varas razões que motivaram a execução do mesmo, o problema da pesquisa, os objectivos sendo gerais e específicos, a, a fundamentação teórica, a metodologia escolhida para dar suporte a temática, apresentação e discussão dos resultados, considerações finais, bem no final desta abordagem sem esquecer vem a espelhada a referência bibliográfica.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Mobilidade

Mobilidade interna é um processo essencial para garantir o progresso da instituição para que opere de maneira eficiente e eficaz, também é fundamental assegurar todos os níveis de gestão da instituição estejam alinhados com as normas e regulamentos, além de facilitar a coordenação das actividades diárias.

Dado que o processo de inovação é incerto e complexo, sem garantias reais que as empresas obterão os melhores resultados, uma questão de suma importância é a busca conhecimento. Novos conhecimentos são considerados insumos inovativos e podem ser utilizados para desenvolver produtos ou serviços bem-sucedidos. A busca de conhecimento ocorre pela aquisição de novas capacitações, isto é, pelo aumento da capacidade dos indivíduos, empresas, países e regiões de aprender e utilizar o conhecimento como factor relevante para aumento da sua competitividade (Adams e Fontana, 2019)

2.1 Mobilidade interna dos funcionários

A área responsável pela rotina administrativa do pessoal é da responsabilidade do departamento de GRH, sobre a competência do titular do órgão, organismo ou serviço em relação aos funcionários por eles nomeados, que onde se destaca que seu objectivo é efectivar todos os registos legais e necessários para a administração exigida pelas práticas administrativas e pela legislação que rege a relação do corpo directivo e o executivo. De acordo a lei de base da função pública (Artigo 20º, nº 2).

Para o sector público, este ponto faz parte da gestão estratégica que a instituição vai adoptando, e também isso faz parte da política de gestão de recursos humanos devendo consistir na integração desta política a nível da organizacional, contribuindo com o sucesso da missão de qualquer organização olhando na óptima prestação de serviços à sociedade com extrema qualidade e eficiência. De acordo a nossa lei de base da função pública esta mobilidade para ser implementada a necessidade de olhar em vários factores que são bastantes pertinentes tal como em comissão de serviço, treinamento ou capacitação, transferência, destacamento, Permuta ou acumulação de funções. (Artigo 19º).

Destacamento na relação jurídica laboral na função pública ela consiste na afectação de um funcionário isto é a sua mobilidade, a uma tarefa específica fora do quadro de pessoal por um período de tempo. Durante o mesmo não prejudica os direitos adquiridos na sua qualidade de funcionário ou colaborador. (Artigo 20º)

Um dos principais meios da mobilidade é ter conhecimento tácito é a proximidade especificamente, a possibilidade de se obter contacto face a face. Este tipo de fase é uma das maneiras de transmissão do conhecimento tácito, por meio da mobilidade de trabalhadores, sendo uma fonte importante de transferência de conhecimento entre empresas. A mobilidade de trabalhadores é um dos meios no qual o conhecimento se espalha (Boschma, Eriksson, Indgren, 2009).

A mobilidade interna dos funcionários quando é planeada garantir maior sustentabilidade para a instituição esta etapa bem definida vai contribuir para o desenvolvimento sustentável de todos, o mesmo quando assim acontece devem modificar seus processos de trabalho ou mesmo a rotina e apreciação de outros aquilo que são a dinâmica de trabalho tudo quando for necessário, para que se tornem sustentáveis. Isto implica em construir sistemas de controlo, manutenção que não causem impactos negativos e mesmo estejam contribuindo para a estabilidade institucional ou oferecendo bons serviços a população e que contribuam para a melhoria da performance dos funcionários e colaboradores. Coral, (2017)

Após a compreensão do conceito da mobilidade interna dos funcionários , importa analisar que factores contribuem para este processo seja uma realidade na garantia do crescimento da própria instituição e na satisfação laboral, esta satisfação engloba dois tipos de factores, importantíssimo que devem se ter em conta nomeadamente: factores situacionais, tais como as condições de trabalho (oportunidades de promoção, aumento salarial , reconhecimento pela chefia, melhor convivência com os colegas, e reconhecimentos, entre outros) e os factores pessoais (personalidade, auto-estima, emoções, partilha de conhecimento, capacitação, qualidade de vida quer seja profissional, ou pessoal entre outros).

Assim sendo de acordo com o autor define satisfação no trabalho como um sentimento ou uma atitude geral que um funcionário tem acerca do seu trabalho/ actividade, sendo que é influenciado pela percepção do trabalho, ou ainda se pode dizer que a satisfação no trabalho está intimamente ligada ao comportamento individual do funcionário ou colaborador no local de trabalho, o factor-chave que leva ao reconhecimento, promoção e à conquista de outros objectivos que contribuem para um sentimento de satisfação e o devido crescimento da própria administração municipal sobre tudo no plano da mobilidade competitiva do pessoal.

No seu ver, Chiavenato (2017) defende que a satisfação no trabalho para o processo de mobilidade depende também do papel desempenhado pelo colaborador ou funcionário no local de trabalho, para corresponder a um conjunto de orientações afectivas por parte dos indivíduos em relação às actuais funções que exercem e se relaciona com a forma. como eles se sentem em relação ao seu trabalho e a todas as suas condicionantes, pondo olhar também na qualidade de vida do trabalho.

A gestão da qualidade de vida no trabalho vem sendo utilizada de forma estratégica pelas organizações de modo a gerar um diferencial para que se mantenham competitivas no mercado. O resultado gerado por uma boa gestão da qualidade de vida pode representar um aumento significativo na produtividade dos trabalhadores (Lima, 2019).

A qualidade de vida engloba diversos factores, entre eles, parâmetros psicossociais, saúde e bem-estar no ambiente organizacional, assim como a adequação de recursos e infra-estrutura disponibilizados pela instituição. Políticas e regulamentos baseados nas considerações dos funcionários sugerem uma melhora considerável na produtividade em função de componentes subjectivos, como confiança, empenho, satisfação e controle (Leitão; Pereira e Gonçalves, 2019).

Segundo Chiavenato (2023) trata se de um conceito complexo que envolve vários factores, tais como, a satisfação gerada a partir da realização do trabalho, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento obtido a partir dos resultados atingidos, a percepção sobre o salário, os benefícios disponibilizados, os relacionamentos na organização, o ambiente físico e psicológico, a responsabilidade para a tomada de decisões e a possibilidade de participação activa na administração. Ainda o autor destaca que da perspectiva da organização, os benefícios são considerados e avaliados a partir do seu custo total, de seus custos proporcionais e dos benefícios disponibilizados por outras organizações. Já da perspectiva dos colaboradores, os benefícios são avaliados pela sua equidade e conformidade sobre às necessidades e expectativas.

Importância a mobilidade dada qualificação no crescimento do funcionário

A importância da mobilidade dos funcionários da administração em relação a sua qualificação da se na forma pela qual o mesmo se mobilizam, com vista no olhar estratégico, no cumprimento da legislação por ser a melhor alternativa para que a instituição caminhe em bom rumo. Com o exposto neste apanhado teórico, fica claro que a questão da mobilidade dos funcionários é um assunto a ser tratado com um olhar estratégico onde devem ser avaliados factores quantitativos, tais como o custo e o tempo gastos para se efectuar os deslocamentos, e também factores qualitativos associados ao bem-estar, motivação no trabalho e qualidade de vida no trabalho.

Para Chiavenatto (2019) a motivação de um funcionário se refere a tudo que serve como estímulo ou incentivo para que o ser humano realize suas acções. Desejo e receio, são forças que exercem poder sobre as decisões, comportamento e objectivos de cada pessoa, que podem variar de indivíduo para indivíduo e mudarem com o passar do tempo.

A auto-estima de uma pessoa está directamente relacionada com a disposição para criar e desenvolver a competitividade entre os colaboradores. Ainda segundo o autor, as organizações que não estimulam o desenvolvimento em suas estruturas técnicas e administrativas, posteriormente acabam contratando programas de criatividade e motivação pois as pessoas que são peritas, especialistas em suas áreas, manterão seus desempenhos, no entanto, tendem a perceber o trabalho como cansativo e monótono com o passar do tempo. Logo o funcionário que não percebe o incentivo e motivação em sua organização, sente-se desvalorizado e desanimado, comprometendo a longo prazo, sua cooperação nas actividades e em suas relações. Nakamura et al., (2005)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Apesar deste estudo ter um carácter quantitativo existe também um factor qualitativo relacionado ao mesmo, com o estudo vai proporcionar maior qualidade de vida no trabalho e satisfação dos colaboradores no exercício de suas funções. Desta forma, torna-se importante discorrer sobre este assunto.

A metodologia definida para este estudo será classificada como básica, a finalidade de gerar mais compreensão sobre impacto constante da mobilidade tem assolado o dia a dia por parte dos funcionário e colaboradores, dos conhecimentos, plasmado quer sejam em na google académico recolhendo nos livros, artigos científicos, revistas, que envolve verdades já conhecidas e aprovada.

E o estudo afirmasse como uma pesquisa quantitativa, com o objectivo de aprofundar a compreensão do impacto da constante mobilidade na capacitação dos funcionários da administração municipal do Bailundo.

No desenho de uma estratégia de mobilidade e capacitação para o desenvolvimento dos recursos humanos (Funcionários e colaboradores) da Administração municipal do Bailundo, é de grande importância para o bom funcionamento da instituição, pois mediante técnicas e métodos cientificamente argumentados se pode melhorar a mobilidade do capital humano, assim como obter uma melhor avaliação em correspondência com os objectivos propostos.

Participantes

Para este estudo, seleccionou-se participantes do conjunto de funcionários e colaboradores da referida Administração.

A selecção do pequeno grupo de participantes se deu de forma intercalada, buscando abranger diferentes áreas, em secções, departamentos, pessoal administrativo e pessoal do topo de nível hierárquicos todos eles compõem a Administração municipal do Bailundo, composta pelos funcionários da Administração. Johnson, (2018).

O número dos participantes estimou se na participação de 55 pessoas, incluindo funcionários e colaboradores. Quanto aos objectivos da pesquisa se caracterizou como descritiva na revisão bibliográfica, e demonstrará uma análise detalhada dos acontecimentos relacionados à mobilidade e capacitação dentro da Administração municipal do Bailundo. Em relação à forma de abordagem do problema esta pesquisa será enquadrada como quantitativa, pautando na colecta de informações que foram feitas através do questionário para levantamento de dados. Pois a pesquisa quantitativa busca compreender o significado de fenómenos sociais e culturais, focando no método, bibliográfico é uma técnica de pesquisa que permitiu ir a busca das literaturas de autores que abordaram sobre o tema em estudo. Smith, (2015).

Na descrição do autor ele escreve que uma técnica de colecta de dados na qual os pesquisadores conduzem o questionário com detalhadas para os participantes, no objectivo de obter informações para posterior contextualizar de acordo o assunto em estudo. Severino, (2017).

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste ponto, serão apresentados os dados colectados de formas quantitativa através do inquérito submetido aos funcionários e colaboradores. Assim, foi possível identificar a influência da formação profissional na vida dos colaboradores.

Baseando-se nos dados colhidos, neste trabalho foi possível o levantamento das seguintes questões, funcionários da administração. As informações foram tabuladas em tabelas e gráficos e o primeiro refere-se aos dados dos participantes.

Tabela 1 – Dados dos participantes

Género e sua percentagem		Idade	Percentagem
Masculino	74%	Menos e 20 anos	4%

Feminino	26%	Dos 20 aos 25 anos	16%
		Dos 26 aos 35 anos	35%
		Dos 36 aos 45 anos	45%

Fonte: elaborado pelo autor.

Observar-se na tabela 1, dados os participantes, desde os diferentes géneros, as idades e acordo aos mesmos. Sendo que podemos olhar que maioritariamente dos participantes são do género Masculino com uma percentagem e 74% pessoal do quando como também colaboradores, já o género feminino esta representado com 26%, um aparte dos participantes também nela alberga o pessoal do quadro e outros colaboradores pertencente a Administração do Bailundo. Os dados aqui revelados quanto as idades maioritárias estão 60% estão entre os 31 aos 40 anos, e 23% estão acima dos 20 a 30 anos. Outros estão na faixa etária dos 40 a 50 anos de idade com 17 %.

Tempo de serviço	
De 1 a 5 anos	46%
De 6 a 10 anos	30%
Mais de 10 anos	24%

Fonte: elaborado pelo autor.

Quanto a tabela 2 acima posta detalha o tempo de serviço temos aqui uma variedade no que diz respeito ao ponto tanto que 46%, com seu tempo, de 1 a 5 anos, por ser uma administração com o pessoal, mas jovem, com 30%, encontram se o pessoal com tempo de serviço de 6 a 10 anos o seu tempo. já com 24%. Temos assim como funcionários veteranos com mais de 10 anos de serviço composta por maioritariamente pessoal mais velho também em idade. Isso significa que os participantes com boa avaliação, tem também o privilégio de terem formações ou capacitações e serem facilmente mobilizados para a sua experiência de trabalho e não só, se isso acontece certamente se sentiram satisfeitos e motivados para trabalhar.

Já os níveis de escolaridade variaram também de acordo as idades ou ate mesmo o tempo de serviço visto que muitos dos mais velhos devido a guerra, e a escasseis de instituições escolares que o oferecem outras oportunidades de escolha de cursos ou opções de formações muitos deles ficaram sem dar continuidade a sua formação.

Logo ao nível de base 12% os funcionários ainda se encontram nesta fase, com o ensino médio concluído estão a maior parte dos participantes com uma percentagem de 68%, no ponto de que toca a licenciatura se encontram com 17% dos funcionários pertencente a Administração do Bailundo. Já outro com doutoramento se encontra com 3%.

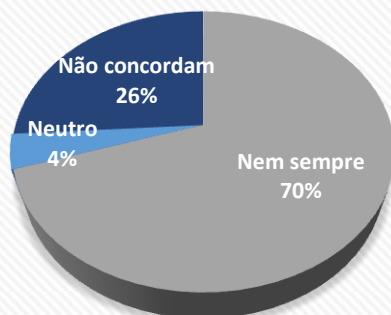
Com base no segundo tópico as questões os participantes responderam segundo a escala feita.



Fonte: elaborado pelo autor.

A gestão de recursos humanos na instituição tem sido eficiente na mobilidade interna dos funcionários na garantia do crescimento da instituição, seguro os participantes grandes parte deles apontam que nem sempre prevalecendo com 54%, outros apontaram e concordaram que tem sido sempre 31%, acrescentando que deve ser mais amplo e aplicado para todos no contexto do trabalho que melhor contribuem para promover o desenvolvimento individual e institucional. Já outros não concordaram apontam que ela não tem sido eficiente, o que implica uma mudança quanto a este ângulo 10%, os restantes se mantiveram neutros sem opinião a dar acentuado com 5%.

A mesma promover a divulgação e zelar pela observância das normas e do regulamento interno para a mobilidade

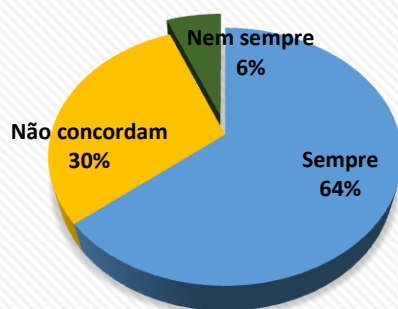


■ Nem sempre ■ Neutro ■ Não concordam

Fonte: elaborado pelo autor.

Da sequência da primeira questão e de acordo aos participantes muitos deles afirmaram que a mesma com o seu corpo directivo nem sempre promovem e divulga a mobilidade com zelo pela observância das normas e do regulamento interno para a mobilidade 70% os outros funcionários negaram esta afirmação porque dizem que a instituição tem seguido com o que esta plasmado na lei sobre tudo a lei e base e acrescentam que no furo interno quanto ao processo de mobilidade já se verifica outro rumo com luzes para o crescimento da administração, o nível de resposta de acordo a eles esta um 26%. Já os outros neutros que se mantiveram apenas na observação os dois tópicos representaram os 4%.

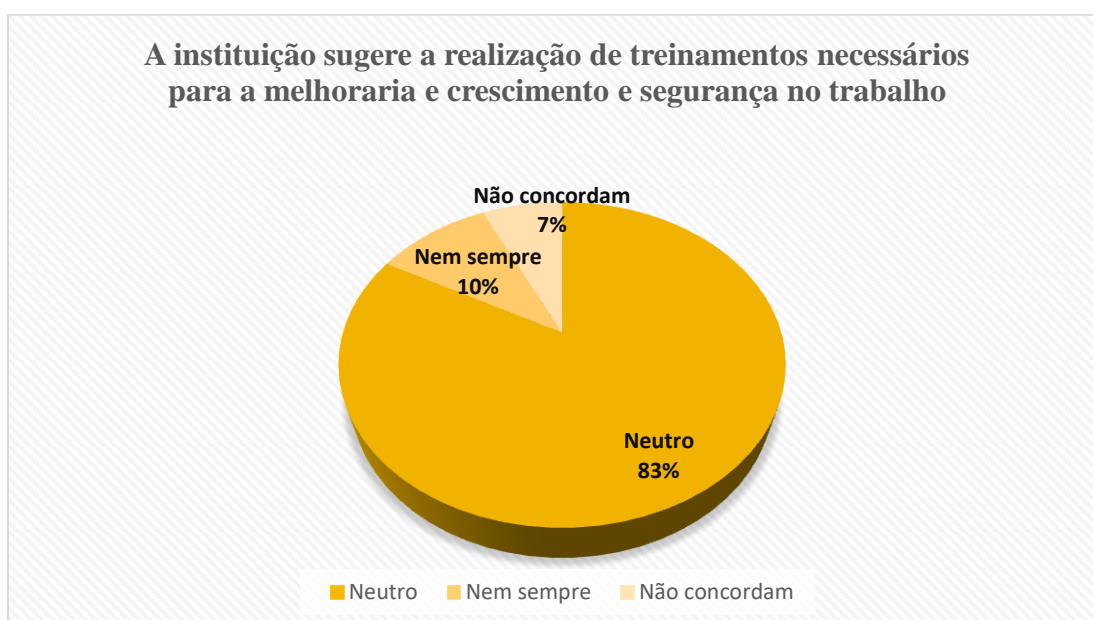
O líder máximo têm mantido um comportamento ético na organização, para manter a evolução da vida laboral e pessoal de todos



■ Sempre ■ Não concordam ■ Nem sempre

Fonte: elaborado pelo autor.

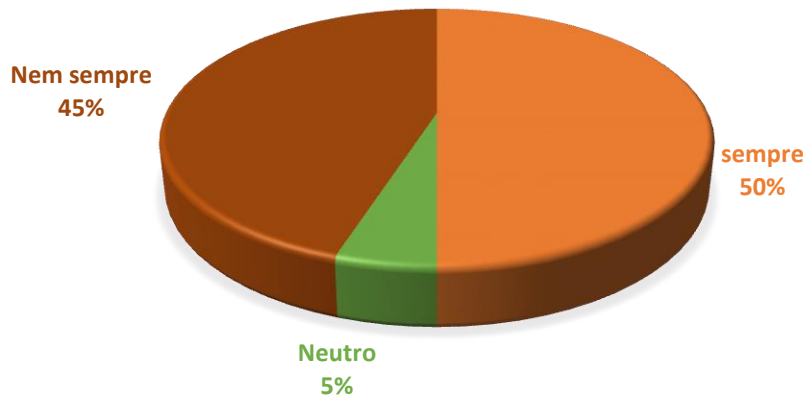
Participantes maior parte deles, neste caso 64% foram unânimes em afirmar que o seu líder máximo têm mantido um comportamento ético na organização, para manter a evolução da vida laboral por ser um processo de que também ajuda na educação dos funcionários, para aplicação do conhecimento em curto prazo e que usa este processo como meio para organizar e poder planejar melhor a vida laboral, já outros 30% responderam que não concordam porque não tem visto esta prática por parte do líder no seu modo geral, se assim acontecesse muitos aprenderiam habilidades e conhecimentos técnicos e específicos definidos para um bom e determinado trabalho ou actividade na vida pessoal de todos, a ainda outros participantes que apontaram que nem sempre tem esta prática como exemplar por parte do líder, com 6% revelado que se deve ser revista as políticas e estratégias de motivação da Administração para o bem estar de todos.



Fonte: elaborado pelo autor.

83% dos participantes a condição de insatisfeitos pela falta constata da mobilidade sem mantiveram neutro quanto a quarta questão feita em saber se a instituição sugere a realização de treinamentos necessários para a melhoria e crescimento da instituição a nível organizacional como a nível pessoal de cada funcionário e outros participante apontaram que não se sentem seguro nas suas funções com 7%, velando naqueles que tem maior tempo de serviço demostram que nem sempre tem verificado 10%.

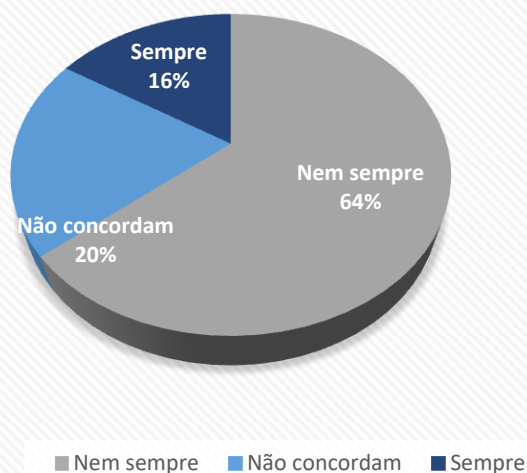
OS FUNCIONÁRIOS MOBILIZADOS DE UM LOCAL PARA O OUTRO POSSUEM COMPETÊNCIAS ADEQUADAS PARA IMPACTAR E CONTRIBUIR NO CRESCIMENTO DA ADMINISTRAÇÃO



Fonte: elaborado pelo autor.

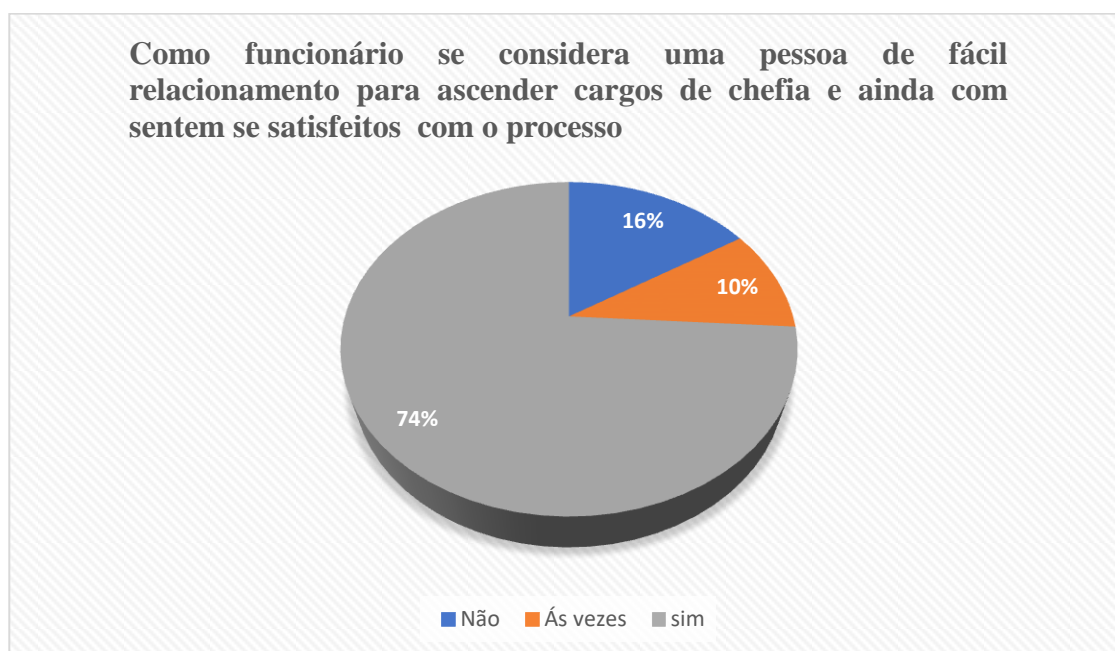
Os funcionários mobilizados de um local para o outro possuem competências adequadas para impactar e contribuir no crescimento da Administração quanto a esta questão 50% dos participantes dizem que concorram que sempre tem posto em praticas as suas habilidades e impactua mesmo na para o crescimento a instituição, bem no caminhar destes aspectos 45% também apontaram que nem quase sempre esta situação acontece o que pedem mais visibilidade por parte do líder e os seus adjuntos em trabalharem na melhoria deste ponto. Já sim não menos importante 5% mantiveram neutros.

A direcção da instituição desperta o interesse dos funcionários para progressão de carreira e estimulá-los permanentemente a adoptar comportamento exemplar no seu dia a dia



Fonte: elaborado pelo autor.

Participantes na sua opinião quanto a pergunta de saber se a direcção da instituição desperta o interesse dos funcionários para progressão de carreira e estimulá-los permanentemente a adoptar comportamento exemplar no seu dia a dia perante este paradigma 64% respondera quem Quase sempre tem notado, outros até 20% foram ainda profundo alegando que isso depende sempre da boa vontade de quem esta enfrente para que um simples funcionário seja mobilizado para outra carreira, já outros dizem que no dia a dia tem visto e participados dos estímulos implementados para que se adaptem e tenham um óptimo comportamento, a direcção e venham a olhar para eles como uns potenciais candidatos para a progressão de carreira 16% .



Fonte: elaborado pelo autor.

Muitos ou mesmo grande parte dos participantes ao serem indagados responderam que sim 74% como funcionário se considera uma pessoa de fácil relacionamento para ascender cargos de chefia e ainda com sentem se satisfeitos com o processo de mobilidade feita na instituição o que evidenciara resultados esperados pelos gestores, a serem alcançados e se mantiverem motivados e satisfeitos os funcionários estiverem, maior será a sua competência para enfrentar as adversidades que aparecerão no decorrer do exercício de sua função. Outros por nunca ainda estiverem nesta situação responderam que não uma percentagem de 16 % outros participantes meios tímidos responderam que às vezes tem sentidos isto principalmente quanto estão satisfeitos com o bom clima organizacional, 10% sem muitos problemas, e sentem se também satisfeito com a maneira com que realizam suas actividades.

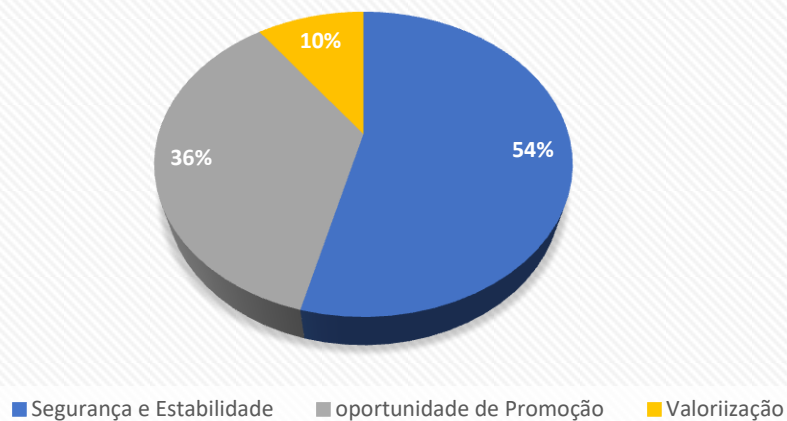
Apos uma mobilidade sentiu confiante para desenvolver o seu trabalho depois do processo de capacitação



Fonte: elaborado pelo autor.

Apos uma mobilidade sentiu confiante para desenvolver o seu trabalho depois do processo de capacitação; 79% dos participantes responderam que sim e sempre que isso acontece eles descrevem as competências de forma específica dada as mudanças que correm e a eles são exigidas como também esperado reconhecimento das novas qualificações profissionais que adquirem para um desempenho eficaz em diversas funções dentro de uma organização. Já outro negaram esta questão porque depois deste acto ser feito não se sentem confiante para desenvolve o que encontram barreiras com material e abertura por parte de que coordena, correspondendo assim 21 %.

O que espera após há uma mobilidade interna



Fonte: elaborado pelo autor.

Os participantes quanto a questão em causa reponderam que após uma mobilidade dentro da instituição, 54% esperam ter segurança e estabilidade no cargo porque desejam assim atingir metas e aumentar o valências de longo, médio prazo para a instituição por meio de aspectos económicos, ambientais saudável de trabalho em como na valorização pessoal num integração social de todos; participantes as que responderam que desejam ter oportunidade de promoção o que tem pouco visto 36%, outra parte os participantes neste caso 10% foram firme que desejam e separam ser valorizado principalmente pela direcção da administração quando terminam um trabalho, e já por parte dos companheiros eles esperam melhoria também na convivência entre os colegas.

4.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Depois de feita a apresentação dos resultados, podemos considera que foi possível obter dados satisfatórios para darmos como alcançados os nossos objectivos. Tivemos um número de participantes seleccionados de forma aleatória a partir da instituição estudada.

Na primeira questão formulada os participantes mostraram que este departamento deve uma perspectiva orientada para os funcionários o desenvolvimento das políticas e práticas de GRH, a fim de melhorar o desempenho organizacional, em termos de eficácia e eficiência, na existente do processo de mobilidade bem planeada traz consigo um desenvolvimento sustentável mostrou que o paradigma da sustentabilidade pode ser usado além de um domínio. O autor nesta abordagem o seu ponto de vista, Luz (2014), refere que, a mobilidade, qualidade de vida, motivação e satisfação estão directamente relacionadas ao clima organizacional no qual o profissional está inserido.

A questão o líder por ser democrático em grane parte na sua actuação dinamiza diante de um plano de desenvolvimento individual não basta que a instituição o aplique, mas que tenha retorno consistente sobre o que foi implantado. Alem disto, uma avaliação do plano estratégico para a realização da mobilidade interna, requer empenhar no departamento de recurso humanos da Administração municipal do Bailundo, alem de fomentar entre os funcionários as políticas certas de incentivo.

Ao se referi na satisfação no trabalho, geralmente é feita associação do funcionário, que tem expectativas, desejos, necessidades, sobre tudo com aquilo que considera ou não satisfação. Nesta óptica, a satisfação no trabalho representa a correspondência entre as expectativas do indivíduo demonstrada no trabalhão e a realidade do próprio trabalho. Deste modo, torna-se possível afirmar que a satisfação no trabalho está intimamente ligada ao

comportamento individual que cada funcionário vai apresentando no local de trabalho, isso se pode dizer que a mobilidade feita na instituição chega a ser satisfatória de acordo ao trabalho feito. De acordo com os autores Sell, e Cleal, (2018).

A direcção da instituição desperta o interesse dos funcionários para progressão de carreira e estimulá-los ao funcionários e colaboradores a adoptar comportamento exemplar no seu dia a dia, tudo porque a mobilidade quando e bem-feita gera o seio deles satisfação no trabalho onde tem sido, muitas vezes, associada à motivação, uma vez que tem inerente, segundo alguns autores, a lógica de que um funcionário motivado está feliz e, portanto, satisfeito no trabalho. Porém, a natureza desta relação gera, muitas vezes, alguma incoerência, pelo que importa esclarecer que estes dois conceitos, satisfação e motivação, não são sinónimos. São os colaboradores que, ao desempenharem as suas funções após a mobilidade, contribuem para o crescimento da instituição. Chiavenatto (2019)

5-CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar deste trabalho ter um carácter qualitativo indiscutível, existe um quantitativo factor relacionado ao trabalhado e a caminhada da própria instituição estar conectada e ir de acordo com as políticas internas como também segundo as leis que vigora no país, onde os benefícios não obrigatórios por lei o que se vai relacionasse intimamente com a mobilidade , por parte dos chefes ou lideres imediatos, tudo por proporcionar maior qualidade de vida e satisfação dos funcionários no exercício de suas funções. Desta forma, tornou -se importante discorrer sobre o impacto da constante mobilidade na administração ela é um processo vital para o sucesso da mesma, focando em melhorar a clareza nas directrizes, promover feedback contínuo, aumentar a transparência, a instituição pode aumentar significativamente a motivação, o engajamento e a produtividade de seus colaboradores.

Diante dos resultados descritos acima, é possível perceber que na administração municipal do Bailundo, quanto ao impacto da constante mobilidade ela se preocupa com a capacitação dos funcionários, isso faz com que se entregam no trabalho, e se sentem satisfeitos com a prática da mobilidade como esta plasmado na nossa lei e base da função publica e em outra legislação interna como também não.

Contudo posto acima queremos assim recomendar a instituição também a outros leitores que se reforçar a clareza nas directrizes e metas, onde todos os funcionários e colaboradores compreendam claramente os objectivos e metas da instituição, promovendo workshops em treinamentos e formações regulares para garantir que as metas sejam bem entendidas e alinhadas com o trabalho de cada funcionária, focados e informados sobre as prioridades da organização.

Ao implementado a mobilidade aos funcionários deve se olhar primeiramente na actividade que cada um dele faz e tem de ser feita com um tempo determinado.

A satisfação e a motivação dos funcionários devem sempre reflectir também aquilo que são as suas recompensas (intrincicas e estrícnicas).

Apoios os procedimentos da mobilidade interna a mesma aposta na garantia da estabilidade e segurança no trabalho e principalmente no cargo que exercer, outro sim também deve apostar na melhoria do aumento salaria porque muitos deles ganham mal e para isso tem e ser valorizado.

Dada o impacto da mobilidade para o crescimento da administração neste processo é fundamental assegurar todos os níveis de gestão da instituição estejam alinhados com as normas e regulamentos, e facilitar a programação das actividades diárias.

6- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, L. F., & Ozak, Y. (2019). Em busca da Gestão Estratégica da Rotatividade de Pessoal. - Resvista de Ciências Gerencias Vol.XII.

Coral, E (2017). Modelo de planejamento estratégico para sustentabilidade empresarial.

Dutra, J. S. (2019) Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. 2º Edição São Paulo: Atlas,

Johnson, A. (2018). Métodos de Pesquisa Científica (2ed.). São Paulo, xyz Editora.

Legislação angolana

Lei n.º 26/22 de 22 de Agosto de 2022- Lei de base a Função Pública.

Idalberto Chiavenato, (2019). Remuneração, benefícios e relações de trabalho: Como reter talentos na organização. 8. ed. Barueri

Idalberto Chiavenato. (2023) -Recursos Humanos: O capital Humano das Organizações (11ª ed.). Rio de Janeiro: Atlas.

Pilatti, L. A. (2020). Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. Ponta Grossa – Brasil.

Oliveira. D. (2018), Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização.

Remondes, J. (2011). Marketing Interno e Comunicação: Impacto da utilização de novas tecnologias nas PME's. Viseu: Psicossoma.

Smith, J. (2015). Metodologia Científica: Teoria e Prática (4th ed.). São Paulo, SP: ABC Editora.

Sell, L. e Cleal, B. (2018). Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited. Labou

Severino, A. J. (2017). Metodologia do Trabalho Científico (24th ed.). São Paulo, SP: Corte editora.

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



INSTITUTO SUPERIOR POLITECNICO SOL NASCENTE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Inquérito por questionário

O Inquérito por questionário tem como objectivo ajudar a dar resposta aquilo que é o **impacto da constante mobilidade interna dos funcionários para o crescimento da administração municipal do Bailundo**, como factor determinante do sucesso organizacional: Estudo se complementa para do relatório de conclusão do curso, para obtenção do grau de Licenciado em Gestão de Recursos Humanos.

1. Informações pessoais marcando apenas uma opção.

1. Género: Masculino --- Feminino

2. Faixa etária

Menos de 20 anos Entre 20 a 25 anos Entre 26 a 30 anos ; 31 a 40 anos ; 41 a 50 anos ; e de 51 a 60 anos

3. Nível académico:

Ensino de base

Ensino médio

Licenciatura

outro

4 Há quanto tempo está na instituição?

() Menos de um ano () De 1 a 5 anos () De 5 a 10 anos () Mais de 10 ano

II- Responda tendo em conta a escala a abaixo:

1-Sempre; 2- Nem sempre; 3- Não tem opinião; 4- Neutro

1. A gestão de recursos humanos na instituição tem sido eficiente na mobilidade interna dos funcionários na garantia do crescimento da instituição? ()
2. A mesma promove a divulgação e zelar pela observância das normas e do regulamento interno para a mobilidade? ()
3. O Líder máximo tem mantido um comportamento ético na organização, para manter a evolução da vida laboral e pessoal de todos? ()
4. A instituição sugere a realização de treinamentos necessários para a melhoria de crescimento e segurança no trabalho? ()
5. Os funcionários mobilizados de um local para o outro possuem competências para impactar e contribuir no crescimento? ()
6. A direcção da instituição desperta o interesse dos funcionários para progressão de carreira e estimulá-los permanentemente a adoptar comportamento exemplar no seu dia a dia? ()
7. Como funcionário se considera uma pessoa de fácil relacionamento para ascender cargos de chefia? () sim () não
8. A mobilidade feita na instituição chega a ser satisfeita com o resultado do seu trabalho?
() Sim () Não () Às vezes
9. Sentes te satisfeito com a maneira com que você realiza suas actividades?
() Sim () Não () Às vezes
10. Apos uma mobilidade sentiu confiante para desenvolver o seu trabalho?
() Sim () Não
11. O que espera após há uma mobilidade interna?
() aumento salarial; () segurança / estabilidade
() justiça em relação às regras () valorização pessoal () reconhecimento da chefia () oportunidade de promoção () melhora na convivência entre os colegas()

Obrigado por tudo!