

EVOLUÇÃO

LA



6 Anos.

A mesma essência.



Coordenaram esta edição: Manuel Francisco Neto / Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco / Vilma Maria da Silva

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/2675-2573.rpe.63>

Editor Responsável: Antônio Raimundo Pereira Medrado
Editor correspondente (ANGOLA): Manuel Francisco Neto

Coordenação editorial:

Ana Paula de Lima
Andreia Fernandes de Souza
Antônio Raimundo Pereira Medrado
Isac dos Santos Pereira
José Wilton dos Santos
Vilma Maria da Silva

Coordenação editorial (Angola):

Manuel Francisco Neto
Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Com. de Avaliação e Leitura:

Prof. Dr. Adefilson Batista Lins
Prof. Me. Alexandre Passos Bitencourt
Profa. Esp. Ana Paula de Lima
Profa. Dra. Andreia Fernandes de Souza
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Profa. Dra. Denise Mak
Prof. Me. Edson da Conceição Graça (Angola)
Prof. Me. Isac dos Santos Pereira
Prof. Dr. Manuel Francisco Neto (Angola)
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco (Angola)
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza
Prof. Me. Tavares dos Santos Muhongo (Angola)
Profa. Dra. Thaís Thomaz Bovo
Prof. Me. Wilder Dala Quinjangó (Angola)

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

Prof. Dr. Adefilson Batista Lins
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Prof. Dr. Isac Chateaneuf
Jornalista João Domingos Terin (William Terin)
Profa. Ma. Cleia Teixeira da Silva
Prof. Me. José Wilton dos Santos
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza

Web-edição:

T.I. Lee Anthony Medrado

Contatos

Tel. 55(11) 99543-5703
Whatsapp: 55(11) 99543-5703
primeiraevolucao@gmail.com (S. Paulo)
netomanuefrancisco@gmail.com (Luanda)
<https://primeiraevolucao.com.br>

Imagens, fotos, vetores etc:

<https://publicdomainvectors.org/>
<https://pixabay.com>
<https://www.pngwing.com>
<https://br.freepik.com>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Revista Primeira Evolução [recurso eletrônico] / [Editor] Antonio Raimundo Pereira Medrado. – ano 7, n. 63 (fev. 2026). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2026. 208 p. : il. color

Bibliografia

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

Modo de acesso: <https://primeiraevolucao.com.br>

DOI 10.52078/issn2673-2573.rpe.63

1. Educação – Periódicos. 2. Pedagogia – Periódicos. I. Medrado, Antonio Raimundo Pereira, editor. II. Título.

CDD 22. ed. 370.5

Patrícia Martins da Silva Rede – Bibliotecária – CRB-8/5877

Em parceria com:



São Paulo | 2026

Publicada no Brasil por:

Livro Alternativo
www.livroalternativo.com.br
CNPJ: 28.657.494/0001-09

05 EDITORIAL

Antonio R P Medrado

Isac Chateaufeuf

07 ESPECIAL

12 POIESIS

J. Wilton

ARTIGOS

1. A CONCEPÇÃO DE INFÂNCIA E SEUS IMPACTOS NAS PRÁTICAS PEDAGÓGICAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL
Adriana Pereira Santos da Silva 19
2. GARATUJAS E A CONSTRUÇÃO DO DESENHO INFANTIL COMO LINGUAGEM
Adriana Silva de Santana Barros 26
3. MATERIAIS DE LARGO ALCANCE: DO CESTO DE TESOUROS À CONSCIÊNCIA AMBIENTAL
Amanda Zuza dos Anjos 31
4. DAS PÁGINAS AUSENTES AOS FUTUROS POSSÍVEIS: LITERATURA NEGRA, ACERVOS ESCOLARES E A EMERGÊNCIA AFROFUTURISTA COMO PROJETO DE MUNDO
Bianca de Assis Pirahy 41
5. A UNIÃO: O CONCEITO MATEMÁTICO COMO FUNDAMENTO FILOSÓFICO PARA A AGREGAÇÃO SOCIAL HARMÔNICA NO INSTITUTO DE CIÊNCIAS DE SAÚDE DA UNIVERSIDADE AGOSTINHO NETO
Calunda dos Santos Jorge / Júnior Zacarias Miguel Paca 45
6. PERFIL DO CONSUMO DE MEDICAMENTOS EM ESTUDANTES DO CURSO DE CIÊNCIAS FARMACÊUTICAS DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - ICISA NO SEGUNDO SEMESTRE DE 2024
Capuma Ernesto Eduardo / Wilson Valdemar Gomes Anilba 50
7. AS CEM LINGUAGENS DA CRIANÇA: REGGIO EMILIA EM FOCO
Cícera da Silva Ramos 55
8. O BRINCAR COMO EIXO ESTRUTURANTE DO CURRÍCULO NA EDUCAÇÃO INFANTIL
Cláudia Reolo da Silva Ferreira 62
9. LETRAMENTO MATEMÁTICO: DESENVOLVENDO A COMPREENSÃO E A APLICAÇÃO COTIDIANA NO ENSINO FUNDAMENTAL
Denise Teixeira Santos Menezes 68
10. CONSEQUÊNCIAS DO ANALFABETISMO CIENTÍFICO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR ANGOLANO. UM ESTUDO REALIZADO NA COMUNIDADE ACADÊMICA DO ISIA E DO IDERO – 2025/2026
Edson da Conceição Graça 76
11. DA GARATUJA À ESCRITA: RELAÇÕES ENTRE DESENHO, LINGUAGEM E ALFABETIZAÇÃO INICIAL
Elizabeth Aparecida Feitosa Lima 83
12. PRÁTICAS PEDAGÓGICAS E TEA
Flávia de Fatima Seraphim Ribeiro 89
13. A IMPORTÂNCIA DA ROTINA ESCOLAR PARA ALUNOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
Joice de Andrade Silva 97
14. LIMITAÇÕES DA NOVA GESTÃO PÚBLICA NA REFORMA DO SETOR PÚBLICO ANGOLANO: EVIDÊNCIAS DO SIAC CACUACO
José Manuel dos Santos 103
15. A CONTAÇÃO DE HISTÓRIAS COMO PRÁTICA PEDAGÓGICA NA EDUCAÇÃO INFANTIL
Leandro de Almeida Oliveira 108
16. PRÁTICAS PEDAGÓGICAS E DESENVOLVIMENTO INTEGRAL NO BERÇÁRIO I: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA
Lilian Silvana Minho Zanetta 115
17. PSICOPEDAGOGIA, INFÂNCIA E EDUCAÇÃO INFANTIL: UM DIÁLOGO CONTEMPORÂNEO ENTRE TEORIA E PRÁTICA
Luciane de Jesus Mineiro de Lima 121
18. IMPACTO DA MOTIVAÇÃO NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL. ESTUDO REALIZADO NO INSTITUTO POLITÉCNICO NO 131-LUBANGO
Lucoque Bernardo 128
19. PREVALÊNCIA DE DEPRESSÃO EM ANGOLA: O CASO DOS RECLUSOS ATENDIDOS NO HOSPITAL PENITENCIÁRIO PSIQUIÁTRICO
Manuel Paulo Chamorro 135
20. ENTRE AUTONOMIA E NORMATIZAÇÃO: METODOLOGIA ELOS – CONSTRUINDO COLETIVOS
Marcelo Cunha 144
21. A FORMAÇÃO DOS PROFESSORES DE LETRAS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
Marli Aparecida Rosa 161
22. EDUCAÇÃO SOCIOEMOCIONAL NA EDUCAÇÃO INFANTIL: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO INTEGRAL DA CRIANÇA
Maria de Lourdes Ferreira da Silva 167
23. A INCLUSÃO DO ALUNO COM SÍNDROME DE DOWN
Orlaneide Ferreira Santos Diamante 173
24. A EDUCAÇÃO PSICOMOTORA COMO BASE DAS APRENDIZAGENS NA EDUCAÇÃO INFANTIL
Paula Dulcídio Rosseto 179
25. O PANINHO DE APEGO COMO PRIMEIRO BRINQUEDO: REFLEXÕES A PARTIR DA PEDAGOGIA MONTESSORI
Renata da Costa Braz 186
26. MOVIMENTO E INFÂNCIA: A IMPORTÂNCIA DA MOTRICIDADE NO COTIDIANO ESCOLAR
Simone Gomes de Macêdo Miranda Ferreira 193
27. TEORIA DE ACEITAÇÃO DA AUTORIDADE NAS ORGANIZAÇÕES ANGOLANA
Ucaca Venâncio António 200

IMPACTO DA MOTIVAÇÃO NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL. ESTUDO REALIZADO NO INSTITUTO POLITÉCNICO NO 131-LUBANGO

Lucoque Bernardo¹

RESUMO: A melhor forma de desenvolver qualquer organização é motivar o seu capital humano, daí que neste artigo fez-se uma abordagem sobre «impacto da motivação no desempenho organizacional». No entanto, o artigo permitiu apresentar argumentos motivacionais, onde objectivo geral consubstanciou-se em investigar sobre o impacto da motivação para garante desenvolvimento pessoal e colectivo das pessoas nas organizações. A metodologia foi aplicada, tendo como principal alavanca a pesquisa bibliográfica, o que permitiu fazer análises diversificadas em obras literárias, artigos, dissertações e publicações ligadas ao tema. Para melhor proceder na busca científica o artigo, fez uma reflexão sobre os principais conceitos, tipificação da motivação, teorias e fatores motivacionais que permitem o desenvolvimento das organizações, aspectos esses que fizeram perceber a tamanha dimensão da motivação no sector empresarial e organizacional. Outrossim, os resultados das pesquisas feitas demonstraram que o desenvolvimento das organizações estão intrinsecamente ligadas aos papéis motivacionais, então, o nível de conhecimento, o saber por competência, a capacidade de interação humana das empresas, servem de acréscimo no ambiente organizacional, onde a fraca capacidade de aplicar a motivação impõe varias restrições, o que pode perigar as empresas, concomitantemente o desempenho individual e colectivo dos colaboradores das organizações.

Palavras-chave: Desempenho; Motivação; Motivação no trabalho; Organização.

INTRODUÇÃO

A vida é feita de motivos, onde cada proceder pode definir a itenção, assim o homem cresce e desenvolve-se em ambientes que normalmente ganho o termo de organização, já na esfera empresarial a maximização dos resultados é um dever radiante, mas para que as pessoas façam parte dela precisam ser e estarem motivadas. A área de recursos humanos destaca que as necessidades produzem motivos que impelem o indivíduo à acção, aspecto esse que levou a abordar nesse artigo sobre o “impacto da motivação no desempenho organizacional.” Por outro lado, considera-se que independentemente de os motivos serem inatos ou adquiridos, são sempre influenciados pela cultura na qual o indivíduo vive.

A área de gestão de pessoas considera que o impacto da motivação da gestão de recursos humanos na performance, quer em relação ao indivíduo, com o impacto das políticas e práticas de gestão dos recursos humanos Gomes (2019, p.243) “a motivação no trabalho constitui um aspecto fundamental dentro das organizações”, reconhecendo que o comportamento dos indivíduos afecta os resultados ao nível da organização, tais como: lucros, vendas, a qualidade e crescimento, não é de avaliação simples.

Ainda, surgiu o interesse em conhecer as teorias e os factores que provocam motivação nos colaboradores e diagnosticar a realidade da Administração Pública Angolana, pois actualmente é urgente abordar sobre à motivação Robbins (2008),

¹ Mestrando em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Kanganjo. Licenciado em Linguística Inglesa. Professor do Ensino Médio/Técnico.

E-mail: lucoquebernardo@gmail.com

faz perceber que a motivação é como a vontade de exercer altos níveis de esforço para alcançar as metas organizacionais, vontade que está condicionada pela capacidade que tem esse esforço para satisfazer alguma necessidade individual. «A motivação é o processo responsável pela intensidade, direcção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta» (p.132).

Entretanto, a Administração Pública tem o dever de preparar agentes da mudança, capazes de motivar os colaboradores para um melhor desempenho profissional e da organização. Também, acredita-se que a meta fundamental da liderança deve ser no sentido de viabilizar a implementação de mudanças que façam a diferença. E a diferença é produzida por líderes e equipas que agem fazendo com que os resultados aconteçam.

O artigo considerou os seguintes objetivos de estudo:

Objetivo geral investigar sobre o impacto da motivação para garante desenvolvimento pessoal e colectivo das pessoas nas organizações.

Quanto aos objetivos específicos foram caracterizar teoricamente a ação da motivação no desempenho organizacional e dos Recursos Humanos; descrever as teorias motivacionais aplicadas à gestão de recursos humanos; identificar os factores que favorecem crescimento da produtividade dos Recursos Humanos; apresentar ações que exortem aperfeiçoamento da motivação nas organizações tornando o ambiente de trabalho mais produtivo.

A justificativa está assente na apresentação da situação em que se encontra a motivação como garantia no desempenho dos Recursos Humanos, pois as instituições empresariais dependem dos Recursos Humanos para funcionar e alcançar seus objectivos com sucesso. É sabido que não existem empresas sem que haja pessoas, por isso, é cada vez mais notório, a preocupação com o desenvolvimento de novas práticas administrativas capazes de resgatar os factores de motivação e satisfação no trabalho.

Desta forma, o estudo da motivação como garantia no desempenho dos Recursos Humanos, torna-se muito importante para se aprofundar no

conhecimento do ser humano em relação às suas necessidades, seus motivos e contribuir, de alguma forma, para o seu bem-estar. Por outro lado, fornece informações para as instituições sobre o comportamento humano e os principais factores de motivação.

Todavia, as perguntas de investigação que nortearam o artigo foram:

Quais são as teorias motivacionais que ajudam no desempenho organizacional? Será que o tipo de motivação ajuda no desenvolvimento organizacional? Que factores contribuem para a motivação garantia da melhoria da produtividade? Existem principais factores motivacionais nas organizações?

Importa destacar que as questões acima apresentadas foram respondidas, durante a investigação e interpretação do artigo.

1. PLANO HISTÓRICO DA MOTIVAÇÃO

O substantivo motivação, apareceu no início do século XX, ou, mais precisamente, em 1899, isto, é, final do século XX. Nessa mesma época, surgiu também uma língua francesa a palavra “motivation” (pronuncia-se motivacion), com o mesmo significado: motivação. Vemos que a palavra motivação, dada a origem, significa movimento. Quem motiva uma pessoa, isto é, quem lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, e ela começa a agir em busca de novos horizontes, de novas conquistas.²

Quadro 1 - Esquematização das teorias explicativas sobre a motivação organizacional

Nº	FOCO	TEORIAS	PRINCIPAIS FIGURAS	PRINCIPAIS ENFOQUES
1	Nas tarefas	Teoria Geral Administração Científica	Taylor, Ford, Edson, Gantt, Gilbert	Organização e racionalização do trabalho em nível operacional
2	Na Estrutura	Teoria Clássica Administração	Henry Fayol	Organização formal Princípios Gerais da Administração Funções do Administrador
3	Nas Pessoas	Relações Humanas	Elton Mayo Follet	Organização Informal Motivação - Liderança Dinâmica Grupal Comunicações
4	No comportamento	Comportamental ou Behaviorismo	Maslow, Herzberg, Mc Gregory, Argyris	Comportamento do homem no meio em que vive - o meio social - ou o meio das organizações
5	Nas Variáveis ambientais	Contingência	Woodward	A Interveniência das variáveis ambientais, criando dependência.

² In Chiavenato I. (2008, p.172): “a teoria de motivação no trabalho” Chiavenato de nacionalidade brasileira dedica-se ao aprofundamento sobre a motivação, desenvolve as teorias motivacionais no ambiente organizacional e destaca a sua importância para o desenvolvimento do capital humano das organizações. É doutorado em Administração.

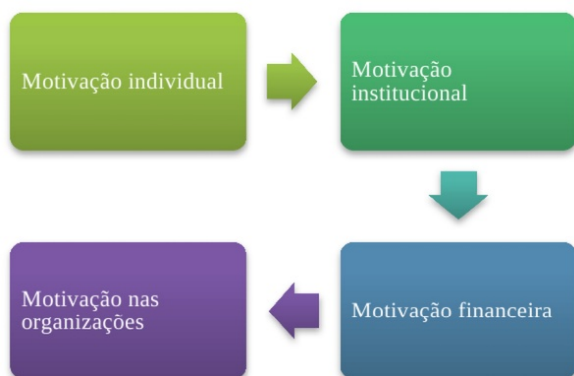
6	Nas Necessidades	Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow	Abrham Maslow	Enfoque nas necessidades humanas e hierarquização da mesma
7	Satisfação e comportamento das pessoas	Teoria dos Dois Factores de Herzberg	Frederick Herzberg	Ênfase na satisfação das necessidades factor do estimulador do comportamento das pessoas no trabalho
8	Autoridade e liderança	Teoria X e Teoria Y	Douglas McGregor	Ênfase na liderança e estilos de administração factor crítico do comportamento humano

Fonte: Chiavenato (2008) adaptado pelo autor.

Ficou evidente que a história da motivação se remete aos focos, teorias, principais figuras e principais enfoques.

2. TIPIFICAÇÃO MOTIVACIONAL NAS ORGANIZAÇÕES

Para Bergamini (1994), a motivação é baseada em emoções, especificamente pela busca por experiências emocionais positivas e por evitar as negativas, onde positivo e negativo são definidos pelo estado individual do cérebro, e não por normas sociais: uma pessoa pode ser direccionada até a automutilação ou a violência caso seu cérebro esteja condicionado a criar uma reação positiva a essas acções. Entretanto, a motivação pode ser:



Fonte: Bergamini (1994, p.28) adaptado pelo autor.

Como se pode aferir nas ideias acima apresentadas, quanto ao tipo de motivação as organizações devem considerar quatro, desde a motivação individual até financeiro. No entanto, o percurso salarial pode servir de uma ampla dimensão no sector motivacional.

3. TEORIAS MOTIVACIONAIS

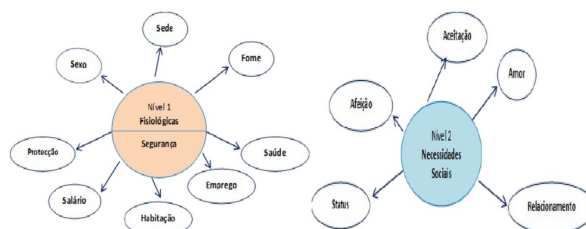
3.1. TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Para Maximiano (2000) a motivação é importante numa empresa. Os gestores devem

compreender o que motiva os seus trabalhadores e ir ao encontro da satisfação dessas necessidades. Trabalhadores motivados tendem a ser mais eficientes e contribuem de forma positiva para o sucesso de muitas empresas. Muitas teorias tentaram explicar o que motiva as pessoas para trabalhar.

Todas estas pessoas passam uma parte considerável do seu tempo a trabalhar. Não é de surpreender que esperam ser recompensados e retirar satisfação daquilo que fazem. Para alguns, trabalhar é um prazer, para outros uma forma de ganhar a vida.

Figura SEQ Figura * ARABIC 2 - Classe das



Fonte: Fleury (2002, p.54) adaptado pelo autor.

necessidades de Maslow - Necessidades primárias

Figura SEQ Figura * ARABIC 3 - Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow - Pirâmide



Fonte: Fleury (2002) adaptado pelo autor.

das necessidades

Em linhas gerais, a teoria de Maslow apresenta os seguintes aspectos conforme descreve Fleury (2002, p.55):

1. Necessidades fisiológicas ou básicas – relacionadas com a sobrevivência e incluem a necessidade de comer, vestir, abrigo.
2. Necessidades de segurança – relacionadas com a segurança física em casa ou no emprego que deve oferecer um espaço de trabalho limpo e organizado.

3. Necessidades sociais – são exclusivas do ser humano e têm a ver com a necessidade de afeição, do auto-respeito e de participação. Num ambiente de trabalho estas necessidades são satisfeitas pela camaradagem com colegas, o prazer de trabalhar em grupo, a sensação de pertença àquela organização.

4. Necessidades de auto-estima – têm a ver com a necessidade de reconhecimento pessoal, com o desejo de domínio e de prestígio, isto é, possuímos auto-imagem positiva e vemos os nossos desempenhos valorizados e apreciados pelos outros.

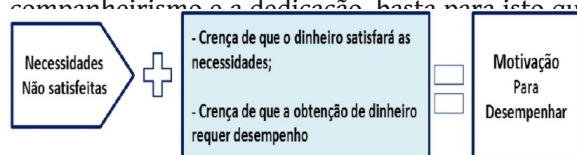
5. Necessidades de auto-realização – são motivações de nível mais elevado, pois têm a ver com a necessidade de expressão crítica e de conhecer, com a ambição pessoal: num contexto de trabalho seria obter grande satisfação através da execução de trabalho que envolva muita responsabilidade ou que seja altamente criativo ou em que haja um amplo reconhecimento da sua qualidade e importância.

Em suma, as necessidades básicas tendem a girar em torno de assuntos diversificados da natureza do trabalho, e os comportamentos que se produzem, visando satisfazer tais necessidades, tenderão a ser menos maduros e construtivos do que a maioria daqueles relacionados com o trabalho.

3.2. TEORIA DA EXPECTAÇÃO DE LAWLER III

Dentro das chamadas teorias de processo, em que entram para explicar a motivação, factores cognitivos e de percepção individual sobre as relações entre seu objectivo, seu desempenho, a situação externa e a tarefa, Lawler III em 1968 publicou algumas conclusões sobre seus estudos em torno das variáveis: esforço-desempenho e desempenho-resultados. Destas conclusões é apresentada aqui a que parece mais interessante num país que vive o tormento da infracção e da perda de poder aquisitivo dos trabalhadores.

Carvalho (1999) enfatiza esta teoria de que se assenta na evidência de que dinheiro pode motivar não só desempenho, mas também, o comportamento e a dedicação, basta para isto que



Fonte: Carvalho (1999, p.41) Adaptado pelo autor.

³ Ferreira, A. A.; Reis, A.C.F; Pereira M. I. (2002). Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias – Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas. São Paulo: Thomson Learning. P.41

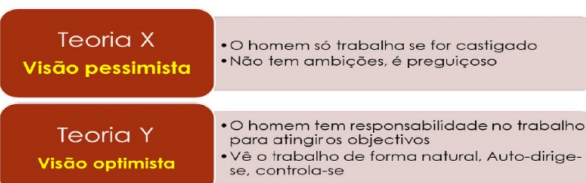
⁴ Chiavenato, Idalberto. (2008). Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

⁵ Fleury, M. T. L. (2002) As pessoas na Organização. São Paulo:Gente. P.51

Conclui o autor, que se não ocorre esta situação nas organizações é porque seus administradores não tem se destacado:³

3.3. TEORIA MOTIVACIONAL DE X E Y DE MC GREGOR

De acordo com Chiavenato (2008, p.54), «Mc Gregor opõe à visão pessimista do homem (teria x) a visão optimista do homem (teoria y) caracterizada



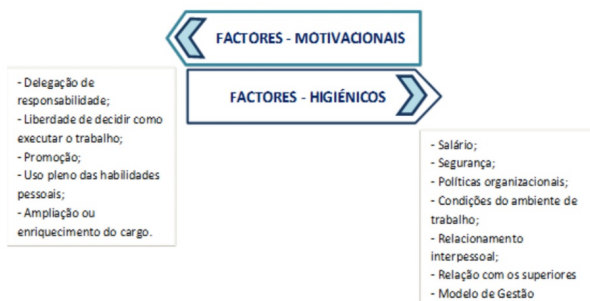
Fonte: Chiavenato (2008) adaptado pelo autor.

pelo seguinte esquemograma»:⁴

Existem um paralelismo entre a teoria X, os modelos clássicos e a teoria Y, como um modo de ver o trabalhador que se enquadra na abordagem das Relações Humanas. O conhecimento das diferentes teorias da motivação fornece-nos algumas pistas para a análise daquilo que pode ser considerado um trabalho compensador.

3.4. TEORIA DOS DOIS FACTORES DE FREDERICK HERZBERG

Segundo Fleury (2002) a partir de 1959, Frederik Herzberg, demonstrou uma pesquisa realizada com engenheiros, e contadores nos EUA.⁵ A teoria de Herzberg, vem na sequência da teoria de Maslow. Esta teoria aponta para dois conjuntos de



Fonte: Fleury (2002, p.51).

factores:

No entanto, Herzberg nunca conseguiu provar que um trabalhador feliz é um trabalhador produtivo. O que consegui provar é que um trabalhador que tem um bom desempenho é um trabalhador feliz.⁶

4. FACTORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Bergamini (1997), aponta que em algumas organizações, ou mesmo departamentos observa-se que há uma chama de entusiasmo na motivação da equipa. Cada um se envolve com suas funções e faz os esforços necessários para ajudar os colegas, trabalha-se bastante com alegria, todos estão comprometidos com as metas. Em outros lugares parece que as pessoas estão simplesmente “cumprindo tabela – trabalham apenas o suficiente para manter as coisas andando, não existe entusiasmo, nem alegria.

Em primeiro lugar, é necessário não desmotivar as pessoas. Segundo Herzberg (1959) citado por Chiavenato, (2008, p.89) «existem factores que impedem o surgimento da motivação ou travam-na». Chamou esses factores de higiénicos, isto é, aqueles factores que não são capazes de motivar, mas podem impedir a motivação, se não



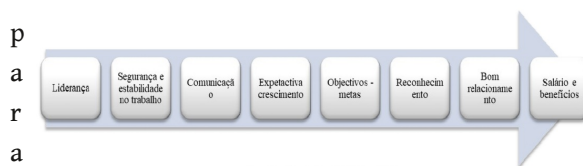
Fonte: Chiavenato (2008, p.61)

estiverem equacionados de modo adequado.

Viu-se que vários factores condicionam a motivação, sejam eles externos ou internos, para tal os processos técnicos e administrativos devem ser sempre considerados, para que haja alinhamento das acções.

4.1. OITO PRINCIPAIS FACTORES MOTIVACIONAIS DAS ORGANIZAÇÕES

Cortello (2010, p.21) destaca sete factores



Fonte: Cortello (2010, p.21).

motivar as pessoas no ambiente de trabalho:

Enfim, é necessário destacar que esses oito factores transformam os ambientes organizacionais, servindo de excelência empresarial, dando vez aos resultados e a transformação institucional.

METODOLOGIA

O presente artigo, tem bases de um estudo descritivo, pois possibilitou investigar e estudar em profundidade sobre o impacto da motivação no sector organizacional, onde, essa parte metodológica assenta-se nas ideias de Gil (2008).

Conforme os objectivos, o presente artigo tem base no método descritivo, pois descreveu a parte teórica e prática sobre o tema em estudo, onde o método descritivo permitiu descrever ocorrência provida da população. Quanto a natureza o estudo é aplicado, por resolver um problema prático.

Quanto aos procedimentos, socorreu-se da pesquisa bibliográfica para compor o aporte teórico do trabalho, através da consulta em livros, artigos científicos e revistas de saúde com a temática semelhante ou a fim. Freixo (2012), a pesquisa bibliográfica é uma técnica de investigação científica que faz recurso a obras já analisadas, tratadas, publicadas e classificadas como livros, artigos científicos e revistas.

Em suma, quanto aos instrumentos de recolha de dados, utilizou-se um inquérito por questionário de perguntas fechadas de múltipla escolha, onde respondeu-se via online, onde à população foi de 65 e amostra de 45, dos inqueridos seleccionados numa das empresas em Luanda, sendo a amostra significativa de 69%.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi um estudo temático com recurso as obras já publicadas universalmente. O artigo deu preferência as questões bibliográficas, onde os resultados e discussões são apresentadas abaixo, numa primeira fase é apresentada a tabela das

⁶ Fleury, M. T. L. (2002) As pessoas na Organização. São Paulo:Gente. P.51

variáveis iniciais e na segunda a tabela as questões

VARIÁVEIS	FREQUÊNCIA	%
Sexo		
Feminino	17	38
Masculino	28	64
Faixa etária		
24 – 29	11	24
30 – 35	12	27
36 – 41	15	33
42 – 47	7	16
Grau de académico		
Técnico médio	23	51
Licenciado	20	44
Especialista	1	2
Mestre	1	2
Carreira		
Técnico Administrativo	27	60
Auxiliar de Recursos Humanos	13	29
Gestor de Recursos Humanos	5	11

Fonte: Inquérito aos colaboradores (2024).

apresentadas:

Tabela 1: Profissionais inqueridos

O estudo foi diretivo, onde participaram 45 colaboradores/funcionários de duas empresas privadas, situadas em Luanda, onde a tabela, apresentou os seguintes dados: o sexo masculino foi predominante com 64%. Já, a faixa etária, dos profissionais relevou-se dos 36 até 41 anos de idade, como determinou-se com 33%. Quanto ao nível de escolaridade, destacou-se o Ensino Médio/Técnico com 51%. Finalmente, quanto à carreira/funções dos inqueridos, o maior número foi de técnicos

Questões	Opções	f	%
Considera indispensável a motivação para o desempenho organizacional?	Sim	40	89
	Não	1	2
	S/resposta	4	9
Acha que os factores motivacionais determinam o desenvolvimento organizacional?	Sim	43	96
	Não	1	2
	S/resposta	1	2
Concorda que as actividades de melhoria salarial, organizacional e pessoal, são factores de desempenho organizacional?	Sim	45	100
	Não	0	0
	S/resposta	0	0
Σ		45	100

Fonte: Análise das questões dirigidas aos funcionários (2024).

administrativos com 60%.

Tabela 2: Apresentação das questões

Foi feita uma comparação literária dos dados obtidos, a fim de obter objectividade que é uma das características do conhecimento científico, onde as

questões obedeceram a uma nomenclatura de primeira, segunda e terceira questão (ª).

A 1ª questão, apresentou que os inqueridos consideram indispensável a motivação para o desempenho organizacional.

Já na 2ª, os inqueridos enfatizaram que os factores motivacionais determinam o desenvolvimento organizacional, pois assim acharam dizer.

A 3ª e última questão, fez perceber que as actividades de melhoria salarial, organizacional e pessoal, são factores de desempenho organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo, é resultado de uma pesquisa aturada sobre impato da motivação no desempenho organizacional, o que permitiu descorar também sobre os factores motivacionais em ambiente organizacional, que de resto já vem sendo levado acabo a muito tempo por vários pesquisadores.

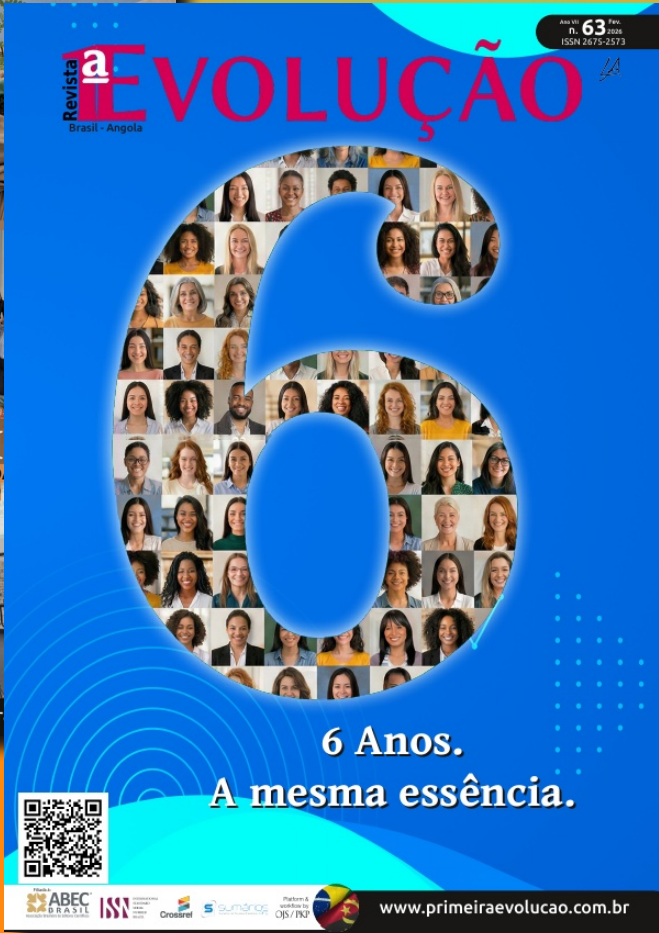
Contudo, as organizações que mais levam em contam os factores motivacionais, mais contribuem no desenvolvimento do seu capital humano e consequentemente no aumento da produtividade.

Em suma, os fundamentos levantados permitiram compreender que os factores remuneratórios como o salário, e tantos outros benefícios constituem no principal factor motivacional dos colaboradores. Permitiu compreender também que a liderança é um factor importante para a motivação, o que implica dizer que a relação entre líderes e liderados deve ser constantemente aperfeiçoada. Os inqueridos afirmaram que há uma relação sadia entre eles e as chefias.

Diante dos pressupostos apresentados, percebeu-se que, é possível motivar continuamente os colaboradores para aumentar não só o grau de satisfação mais o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional. É importante enfatizar que motivação intrínseca e extrínseca fazem parte das técnicas e factores individuais e coletivos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- _____, C. W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.
- BOWDITCH, J. L. e BUONO, A. F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.
- CARVALHO, A. V. e NASCIMENTO, L. P. **Administração e Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 1999.
- CERVO, A. L. e BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Markron Books, 1996.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas- O Novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- Davis, K. Newstrom, J.W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- Fleury, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- Freixo, M. J. V. **Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas**. Lisboa: Revista e Aumentada editora, 2012.
- Gil, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- _____, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- GOMES, G. et al. **Sociologia da Educação e Administração Escolar**. Universidade: Ciências da educação. São Paulo: Editores: Plural coleção, 2010.
- Maximiano, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- Robbins, S.P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.63>



COORDENAÇÃO:
 Prof. Dr. Manuel Francisco Neto
 Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco
 Profa. Esp. Vilma Maria da Silva

AUTORES(AS):

- Adriana Pereira Santos da Silva
- Adriana Silva de Santana Barros
- Amanda Zuza dos Anjos
- Bianca de Assis Pirahy
- Calunda dos S. Jorge / Júnior Zacarias M.Paca
- Capuma E. Eduardo / Wilson V. Gomes Anilba
- Cícera da Silva Ramos
- Cláudia Reolo da Silva Ferreira
- Denise Teixeira Santos Menezes
- Edson da Conceição Graça
- Elizabeth Aparecida Feitosa Lima
- Flávia de Fatima Seraphim Ribeiro
- Joice de Andrade Silva
- José Manuel dos Santos
- Leandro de Almeida Oliveira
- Lilian Silvana Minho Zanetta
- Luciane de Jesus Mineiro de Lima
- Lucoque Bernardo
- Manuel Paulo Chamorro
- Marcelo Cunha
- Marli Aparecida Rosa
- Maria de Lourdes Ferreira da Silva
- Orlaneide Ferreira Santos Diamante
- Paula Dulcídio Rosseto
- Renata da Costa Braz
- Simone Gomes de Macêdo Miranda Ferreira
- Ucaca Venâncio Antônio

Indexadores:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Parceiros:

