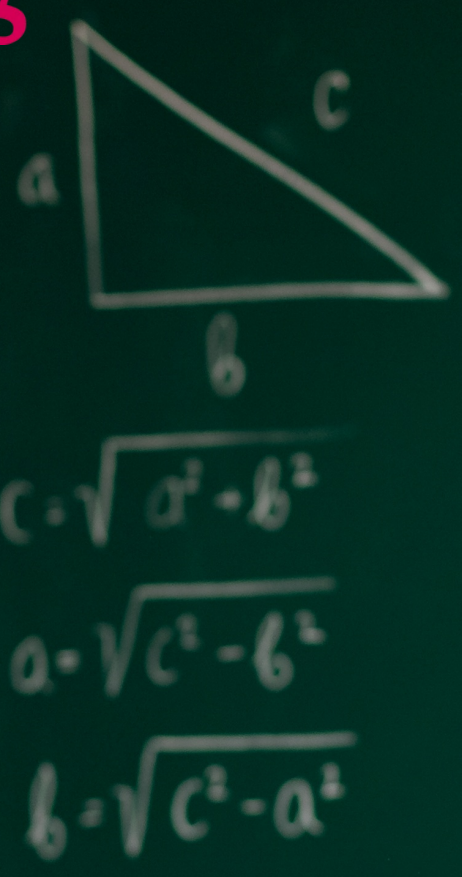


Revista **a** EVOLUÇÃO



INSPIRAÇÃO E DEDICAÇÃO
O Legado dos Professores e Professoras



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

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.61>

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. Adeílson 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. Thais Thomaz Bovo
Prof. Me. Wilder Dala Quinjangó (Angola)

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

Prof. Dr. Adeílson 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)
netomanuelfrancisco@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 6, n. 61 (out. 2025). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2025. 268 p. : il. color

Bibliografia

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

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

DOI: <https://doi.org/10.52078/issn2673-2573.rpe.61>

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 | 2025

Publicada no Brasil por:

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

05 EDITORIAL

Antonio R P Medrado

06 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes

Isac Chateaufneuf

08 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

10 EDUCAÇÃO AMBIENTAL: ENTRE O DISCURSO, A LOUSA E A SUBSTITUIÇÃO DO VERDE PELO CINZA

Mirella Clerici

12 Entre linhas e lousas

Bianca de Assis Pirahy e Leticia Nascimento de Oliveira

14 POIESIS

ARTIGOS

1. ESTRATÉGIA DO GESTOR NA MELHORIA DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS NA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DE CACUACO	17
<i>Adão Pacheco Valentim</i>	
2. A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA PRÁTICA DOCENTE	22
<i>Adriana Pereira Santos da Silva</i>	
3. CRIANÇAS COM TEA: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO	27
<i>Ana Maria Dainauskas Soares</i>	
4. GESTÃO ESTRATÉGICA DO SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL NA MINERAÇÃO DA SOCIEDADE MINEIRA DE CATOCA-LUNDA-SUL, ANGOLA	32
<i>Ana Paula Martins de Sousa</i>	
5. A RECUSA DA FAMÍLIA NA DESCOBERTA DO LAUDO DA CRIANÇA COM DEFICIÊNCIA	41
<i>Angélica Rodrigues Valentin</i>	
6. INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NA PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES NA ORGANIZAÇÃO. ESTUDO DE CASO DA ESCOLA DO ENSINO PRIMÁRIO Nº295 DO BAIRRO CANDOMBE-VELHO, MUNICÍPIO DO UÍGE, NO ANO DE 2023/2024	49
<i>Antônio Paulo Panzo</i>	
7. DOCÊNCIA E RACISMO ESTRUTURAL: A EXPERIÊNCIA AUTOETNOGRÁFICA E INTERSECCIONAL DA PROFESSORA NEGRA NA EDUCAÇÃO BRASILEIRA	60
<i>Bianca de Assis Pirahy</i>	
8. MONOPARENTALIDADE E SUA INCIDÊNCIA NO PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM DOS FILHOS: CASO DAS FAMÍLIAS DO BAIRRO CAPALANGA	64
<i>Celso Suzana /Dorivaldo da Graça Guedes Tavares</i>	
9. A PANDEMIA E A SALA DE AULA: TRANSFORMAÇÕES, DESAFIOS E INOVAÇÕES	72
<i>Claudinei Martins de Almeida</i>	
10. O LEGADO DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES	81
<i>Edson da Conceição Graça</i>	
11. NOVOS USOS E SIGNIFICADOS NO LÉXICO DA LÍNGUA PORTUGUESA EM CONTEXTOS DIGITAIS	89
<i>Eduardo Samogy Gloria</i>	
12. ARTE NA EDUCAÇÃO INFANTIL: POSSIBILIDADES DE CRIAÇÃO POR MEIO DA RELEITURA	95
<i>Elaine Santos do Nascimento</i>	
13. A IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA NA PREVENÇÃO DA OSTEOPENIA	102
<i>Elineide Maria dos Santos</i>	
14. PERSPECTIVAS SOBRE O USO DE MATERIAIS MANIPULÁVEIS NA ESCOLA PRIMÁRIA "RAINHA NZINGA Mbandi" EM NDALATANDO, CUANZA NORTE, ANGOLA	111
<i>Elsa Jaime Parente Agostinho /Elisabete Filipe Campos</i>	
15. ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS COMO INDICADOR DE GARANTIA DE VANTAGENS COMPETITIVAS NAS ORGANIZAÇÕES. ESTUDO DE CASO DO HOSPITAL GERAL DE LUANDA, 2023-2024	116
<i>Filomena Cassinda Loló</i>	
16. AS LEIS E OS REFORÇOS DA APRENDIZAGEM NO ENSINO SUPERIOR	122
<i>Fortuna Neto Figueiredo Vitangui</i>	
17. REGISTRO PEDAGÓGICO NA EDUCAÇÃO INFANTIL: FERRAMENTA DE REFLEXÃO, PLANEJAMENTO E COMPREENSÃO DA INFÂNCIA	136
<i>Girlene Nascimento da Silva Mantovan</i>	
18. A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA PEDAGÓGICA NA GESTÃO ESCOLAR: DESAFIOS E POSSIBILIDADES	143
<i>Ingrid da Silva Cavalcante de Paula</i>	
19. OLHA O QUE HÁ DO OUTRO LADO DA TELINHA... A PRIMEIRA INFÂNCIA E AS ANIMAÇÕES À LUZ DE PIAGET	150
<i>Isac dos Santos Pereira</i>	
20. O RESGATE DO LÚDICO: BRINCADEIRAS TRADICIONAIS COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO INTEGRAL	160
<i>Joice de Andrade Silva</i>	
21. O DIREITO E A EDUCAÇÃO PARA A DIVERSIDADE	166
<i>Josefa Bezerra de Meneses</i>	
22. A MÚSICA CLÁSSICA NA EDUCAÇÃO INFANTIL: DESENVOLVIMENTO COGNITIVO, EMOCIONAL E SOCIAL	176
<i>Leandro de Almeida Oliveira</i>	
23. A CONTAÇÃO DE HISTÓRIAS COMO ESTRATÉGIA PEDAGÓGICA PARA O DESENVOLVIMENTO DA LINGUAGEM ORAL NA EDUCAÇÃO INFANTIL	182
<i>Luciane de Jesus Mineiro de Lima</i>	
24. IMPACTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE LIDERANÇA NAS EMPRESAS. CASO PARTICULAR DO COLÉGIO 11 DE NOVEMBRO, MUNICÍPIO DO UÍGE, 2023-2024	188
<i>Luísa Vunge Panzo</i>	
25. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COMO FERRAMENTA DA GESTÃO ESTRATÉGICA NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO DE CASO DO LICEU N.º 30 EIFFEL DE CAZENGO, PROVÍNCIA DO CUANZA-NORTE	195
<i>Marcelina dos Anjos Gaspar</i>	
26. TRABALHOS COLABORATIVOS DE AUTORIA E PENSAMENTO CRÍTICO: UMA EXPERIÊNCIA COM O CRIATIVOS DA ESCOLA	204
<i>Marcelo Cunha</i>	
27. A IMPORTÂNCIA DA MUSICALIDADE AFRICANA PARA A CULTURA BRASILEIRA NA EDUCAÇÃO INFANTIL	214
<i>Maria Aparecida Armandilha Nunes</i>	
28. IMPACTO DA GESTÃO DE CARREIRA EM TEMPOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDO: CAMINHO DE FERRO DE LUANDA-EP, NO PERÍODO DE 2023-2024	221
<i>Maria Benigna dos Paxe</i>	
29. CONTRIBUTO DO GESTOR NO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS COLABORADORES DA EMPRESA NOVA CIMANGOLA LUANDA, SA	230
<i>Raimundo Kumbo Gomes</i>	
30. DESENVOLVENDO O PENSAMENTO MATEMÁTICO NA EDUCAÇÃO INFANTIL: DA TEORIA À PRÁTICA LÚDICA	238
<i>Rosemeire Santos de Deus Lopes</i>	
31. AVANÇOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS NA ÁREA DA ALFABETIZAÇÃO	244
<i>Renata da Costa Braz</i>	
32. POLÍTICAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COMO FACTOR DE DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS (CASO A EMPRESA UNITEL NO MUNICÍPIO DE NEGAGE - UÍGE)	254
<i>Sebastião Mpsai Ngombo</i>	
33. IMPLEMENTAÇÃO DA EDUCAÇÃO INTEGRAL NO CICLO DE ALFABETIZAÇÃO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PEDAGÓGICAS	261
<i>Tânia Maria Pereira Castro</i>	

**ESTA REVISTA É MANTIDA E FINANCIADA POR PROFESSORAS E PROFESSORES.
SUA DISTRIBUIÇÃO É, E SEMPRE SERÁ, LIVRE E GRATUITA.**

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é um projeto editorial idealizado pela **Edições Livro Alternativo** com o objetivo de **empoderar e inspirar educadores** na jornada de compartilhar suas pesquisas, estudos, experiências e relatos de vivências.

UM CORPO EDITORIAL DE EXCELÊNCIA:

Nossa equipe conta com especialistas, mestres e doutores(as), todos com vasta experiência na rede pública de ensino, além de profissionais experientes nas áreas do livro e da tecnologia da informação. Essa expertise garante a qualidade e o rigor científico das publicações da revista.

INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA:

Um dos nossos diferenciais é a total independência, viabilizada pelo **financiamento colaborativo de professores e professoras**. Essa autonomia nos permite defender a liberdade de expressão e a diversidade de ideias, priorizando a qualidade dos conteúdos e o impacto positivo na educação.

PROPÓSITOS QUE IMPULSIONAM A TRANSFORMAÇÃO:

- **Promover o debate** crítico e reflexivo sobre os diversos aspectos da educação, com base nas vivências, pesquisas, estudos e experiências dos profissionais da área;
- **Proporcionar a publicação** de livros, artigos e ensaios que contribuam para o aprimoramento da educação e o desenvolvimento profissional dos educadores;
- **Apoiar a publicação** de obras de autores independentes, democratizando o acesso à informação e promovendo a diversidade de vozes;
- **Incentivar o uso de softwares livres** na produção de materiais didáticos e na difusão do conhecimento, promovendo a inclusão digital e a redução de custos;
- **Fomentar a produção de livros** por professores e autores independentes, reconhecendo e valorizando a experiência e o saber dos profissionais da educação;

PRINCÍPIOS QUE GUIAM A NOSSA ATUAÇÃO:

- **Priorizar trabalhos voltados para a educação**, cultura e produções independentes, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e democrática;
- **Utilizar exclusivamente softwares livres** na produção de livros, revistas e materiais de divulgação, promovendo a transparência, a colaboração e a acessibilidade;
- **Incentivar a produção de obras coletivas** por profissionais da educação, fomentando a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos;
- **Publicar e divulgar livros de professores** e autores independentes, valorizando a diversidade de vozes e perspectivas na educação;
- **Respeitar a liberdade e autonomia** dos autores, garantindo a originalidade e a autenticidade das obras publicadas;
- **Combater o despotismo, o preconceito e a superstição**, defendendo os valores da democracia, da tolerância e do respeito à diversidade;
- **Promover a diversidade e a inclusão**, valorizando as diferentes culturas, identidades e experiências presentes na comunidade educacional.

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é mais do que uma revista, é um movimento pela transformação da educação, um espaço para a colaboração, o aprendizado e a inovação.

Junte-se a nós e faça parte da construção de um futuro mais promissor para a educação!

INSTITUIÇÕES PARCEIRAS



Indexadores: _____



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS COMO INDICADOR DE GARANTIA DE VANTAGENS COMPETITIVAS NAS ORGANIZAÇÕES. ESTUDO DE CASO DO HOSPITAL GERAL DE LUANDA, 2023-2024

FILOMENA CASSINDA LOLÓ¹

RESUMO

O artigo traz uma temática muito profunda ao abordar sobre a estratégia de gestão de pessoas, considerando que as transformações das organizações devem ter sempre como ponto de partida os indicadores de garantia de vantagens competitivas, daí ser um tema de grande âmbito científico. O objeto de estudo é o capital humano das organizações, ressaltando assim o papel das pessoas para o desenvolvimento organizacional. Neste sentido, traçou-se como objetivo geral investigar sobre a estratégia de gestão de pessoas como indicador de garantia de vantagens competitivas nas organizações. Assim, o “estratégia de gestão de pessoas como indicador de garantia de vantagens competitivas nas organizações”, apresenta-se como importante, sendo um Estudo de caso do Hospital Geral de Luanda 2023-2025. No plano das metodologias científicas, contou com o paradigma simplesmente quantitativo, onde os procedimentos de pesquisa foram bibliográficos, recorrendo-se à técnica de inquérito por questionário, o que possibilitou a aplicação do questionário com perguntas fechadas, onde os dados de preenchimento foram todos eles anónimos não permitindo a identificação dos funcionários. Seguidamente, o artigo prendeu-se em apresentar as ideias científicas do estudo, pois apresentou os conceitos e ações da gestão. Onde, os resultados foram: deve-se criar estratégia de gestão de pessoas; os indicadores servem de garantia de vantagens competitivas para as organizações. Importa destacar que os resultados encontrados, vão e estão de acordo com os teóricos apresentados neste artigo.

Palavras-chave: Competitividade Organizacional; Estratégia de gestão de pessoas; Indicador de garantia de vantagens.

INTRODUÇÃO

É possível em meio a competitividade ter algumas vantagens organizacionais, desde que se criem laços de construção de ideias, posicionamento e direção administrativa. Numa dimensão mais técnicas, diz-se que a forma como são descritos os planos da organização pode servir de indicador de vantagens. Assim, é necessário que se conheça diretamente os

aspectos de desenvolvimento da organizacional, por isso, se torna necessário considerar o tema em estudo “estratégia de gestão de pessoas como indicador de garantia de vantagens competitivas nas organizações”, estudo de caso do Hospital Geral de Luanda 2023-2025.

É imperioso hoje, que as organizações conheçam as variadas formas de crescimento institucional, mas para isso, deve medir o seu

¹ Estudante Finalista no Curso de Gestão de Recursos Humanos nas Organizações pelo ISKA. Licenciada em Enfermagem pelo Instituto Superior Politécnico Internacional de Angola (ISIA); Gestora Hospitalar, tendo funções de Supervisora e Técnica de Enfermagem no Hospital de Catete. Tel. 921807260 - Email: lolofilomena49

grupo de facilidades e dificuldades, nesse quesito surge a estratégia de gestão de pessoas, que pode fornecer informações de aperfeiçoamento de regras e princípios de modo que venham aumentar sua independência funcional e se realize através de vantagens.

Para Gil (2016) “a gestão de pessoas e a base fundamental das vantagens competitivas, pois, considera o conhecimento do ser humano, com o grande capital intelectual que é um elemento fundamental no sucesso da organização”.

Assim, o capital da organização deve ser sempre constituído pela influência do conhecimento, devendo considerar como propriedade o intelectual, depois seguem-se as demais razões, tais como: financeiros, produção, infraestruturas e outras.

Já, Dutra (2016) “considera na mesma medida que a gestão de pessoas é o fundamento para qualquer vantagem competitiva que se espere, podendo a gestão servir de elemento catalisador para o sucesso da organização”.

Então, entende-se que a estratégia deve firmar-se na gestão de pessoas, a fim de servir de indicador de garantia de vantagens competitivas nas diversas formas de organizações.

Tal visão é ainda ampliada por Holmer (2025). Segundo o qual, “na contemporaneidade, é quase impossível ter um indicador positivo sem antes uma estratégia de gestão de pessoas”.

Entretanto, existe um dilema para as organizações, porque muitas delas não consideram a estratégia como parte das vantagens competitivas, daí vê-se que muitas organizações desconhecem as garantias da gestão estratégica de pessoas para o desenvolvimento das organizações.

Diante dos aspetos negativos que se vivenciam em algumas organizações, por falta da aplicação da estratégia de gestão de pessoas na garantia de vantagens competitivas das organizações, levantasse a seguinte questão científica:

Quais são as estratégias de gestão de pessoas que servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas nas organizações?

Para melhor responder a questão científica, tomou-se como hipóteses as seguintes:

H₁: O reconhecimento do capital intelectual e conhecimento organizacional são as duas grandes estratégias de gestão de pessoas, assim, quando são aplicadas servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas das organizações.

H₂: Se o Hospital Geral de Luanda, considerar o capital humano como elemento estratégico, então, servirá de principal indicador de garantia para as vantagens competitivas da organização.

Para concretização do estudo, buscou-se como objetivo geral investigar sobre a estratégia de gestão de pessoas como indicador de garantia de vantagens competitivas nas organizações. Onde, os objetivos específicos, norteadores do artigo, são:

–Caracterizar as principais ações da gestão de pessoas que servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas nas organizações;

–Identificar os elementos estratégicos da gestão de pessoas e seus indicadores de garantia para as vantagens competitivas nas organizações;

–Apresentar as estratégias de gestão de pessoas que servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas no Hospital Geral de Luanda.

O artigo, também conta com um plano de delimitação, onde fez uma busca de dados no Hospital Geral de Luanda, num período de três anos, isso de 2023 até 2025.

CONCEPTUALIZAÇÕES

É sempre fundamental num primeiro momento apresentar os conceitos chaves de uma investigação científica, o que possibilita maior compreensão do fenômeno em estudo. No

entanto, vai abaixo, dois a três conceitos dos termos principais do estudo:

1- Competitividade Organizacional: entende-se como sendo uma forma de capacitação individual ou coletiva que ajuda no crescimento e desenvolvimento da organização, tendo como base de sua realização o capital humano, conforme se percebe nos escritos Marras (2017).

Segundo De Souza (2020) “a competitividade organizacional, proporciona bons resultados entre os elementos da mesma equipa ou não, pois, o foco é o crescimento financeiro, de produção e de organização, sendo que sempre se tire vantagens em termos competitivos”.

2- Estratégia de gestão de pessoas: faz saber que são procedimentos técnicos e científicos, utilizados pela gestão do capital humano na perspectiva de catalisar pessoas para o desempenho profissional, o que impacta positivamente na organização. Na opinião de Rego (2015).

Na mesma medida, Ribeiro (2017), “estende a compreensão no sentido de criar vantagens face a competitividade organizacional.

3- Indicador de garantia de vantagens: Sabendo que um indicador na etimologia da palavra pode ser considerado uma medida, pois é também um atributo ou característica que aponta o estado (status) de uma situação ou fenómeno em investigação.

Então, um indicador de garantia de vantagens permite avaliar estatisticamente deve forma probabilística uma situação temporal de uma organização, podendo esse indicador ser um processo, a sociedade de trabalho ou um fenómeno laboral, que serve de comparações entre elementos dos grupos ou entre grupos, conforme se percebe na superintendência de estudos econômicos e sociais da Bahia, publicado em 2020.²

Na primeira década, Robbins na sua obra comportamento organizacional de (2009), já havia feito perceber que considera um indicador como parte de uma estratégia, podendo se

multiplicar em critérios estatísticos.

ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE PESSOAS COMO INDICADOR

Kamunda (2020), “faz perceber que os recursos humanos são considerados elementos estruturantes e determinantes da competitividade das organizações, pois seu bom desempenho profissional garante os indicadores positivos, servindo de ganhos estratégicos da gestão de pessoas”.

No entanto, existem vários indicadores de desenvolvimento organizacional, podendo ser cinco de grande influência, conforme Kamunda (2020):

1. Criação de estratégia de gestão de pessoas;
2. Garantia de vantagens competitivas para as organizações;
3. Satisfação laboral
4. Interação da equipa
5. Inserção de normas de desenvolvimento do grupo.

Acima, viu-se os possíveis indicadores positivos, porque deve-se perceber que também existem os indicadores negativos, isso quando se concretiza o inverso dos indicadores de desenvolvimento organizacional.

Portanto, trate-se de criar mecanismos competitivos, porque os indicadores não são de difícil análise, basta criar condições para o desempenho dos colaboradores que devem estar voltadas aos objetos institucional.

GARANTIA DE VANTAGENS COMPETITIVAS NAS ORGANIZAÇÕES

Marras (2017) e De Souza (2020), fazem perceber que deve sempre existir a garantia de vantagens competitivas nas organizações, podendo esse garantia ser segmentada em 4 funções principais, a saber:

1. Estabelecer critérios de superação de obstáculos institucionais;
2. Criar sempre mecanismos de comunicação na organização;

² SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA BAHIA. Análise metodológica de indicadores. Curso de Indicadores aplicado ao modelo de instrutória interna do Governo do Estado da Bahia. Salvador. SEI, 2020.

3. Nunca confundir os planos de curta duração com as de médias e longas.

4. Apropriar-se dos indicadores negativos da concorrente e utilizar como vantagem competitiva na organização.

Na realidade, os pontos supracitados ajudam a desenvolver os métodos de atuação que servem de indicadores críticos para o desempenho positivo e não negativo, fazendo com que haja uma análise aprofundada dos pontos fortes para o crescimento organizacional.

Portanto, é necessário estabelecer métodos que garantem o desenvolvimento de competência da organização, face às vantagens competitivas que venham surgir nas organizações, devendo apenas os gestores e colaboradores desenvolver ações concretas de garantia de vantagens.

ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS QUE SERVEM DE INDICADORES DE GARANTIA PARA AS VANTAGENS COMPETITIVAS NO HOSPITAL GERAL DE LUANDA

Uma boa parte das organizações empresariais estão constantemente remar para globalização dos processos estratégicos, resultando numa série de desenvolvimento organizacional, tal feito reveste-se de qualidade empresarial. Por isso, é necessário também que as organizações hospitalares assim também procedam.

Assim, no sentido de apresentar alternativas vias para Hospital Geral de Luanda, são apresentadas as estratégias de gestão de pessoas que servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas apoiadas nos escritos de Holmer (2025):

1. A eficácia do hospital depende das metas estabelecidas para competir com os outros hospitais de nível 1;
2. É necessário que se controle as atividades administrativas baseada na planificação;
3. Necessita-se da criação, implantação de indicadores de estratégias competitivas;
4. A visão e a missão da organização hospitalar deve estar voltada à humanização;
5. Na hora de tomada de decisão deve-se

ter em conta a responsabilidade pessoal e institucional;

Poderiam ter sido, apresentadas outras estratégias de gestão de pessoas que servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas no Hospital Geral de Luanda, mas viu-se esses como fundamentais, porque está ligado com o pensamento de vários autores da área de gestão de recursos humanos e da administração pública, o que é necessário para melhoria das ações hospitalares.

ASSUNTO METODOLÓGICO E RESULTADOS ESTATÍSTICOS DO ESTUDO

A pesquisa obedeceu aos padrões matemáticos e estatísticos, sendo uma abordagem quantitativa, utilizou-se como instrumento o questionário, que contou com 4 perguntas práticas ligadas ao tema em investigação, obedecendo assim as regras de investigação científica de Morgado (2013) e Simões (2023).

Quanto aos procedimentos de pesquisa foi utilizada duas formas de pesquisa bibliográfica e o estudo de caso feita no Hospital Geral de Luanda.

O universo população foi de 100 elementos, o mesmo que serviu para amostra, tendo em conta os dados da tabela, abaixo apresentada:

Tabela 1: Apresentação da população, amostra e suas variáveis

Amostra: 100		Representatividade: 100%	
Variáveis	Frequência	%	
Gênero			
Feminino	55	55	
Masculino	45	45	
Faixa etária			
18 – 26	50	50	
27 – 34	30	30	
35 – 44	15	15	
+ 45	5	5	
Situação académica			
Técnico médio	60	60	
Licenciado	35	35	
Mestre	5	5	
PhD	0	0	
Função			
Técnico de enfermagem	30	30	

Função		
Técnico de enfermagem	30	30
Enfermeiros	20	20
Outros agentes	50	50
Quadro de atuação		
Permanente	70	70
Probatório	20	20
Colaborador	10	10

Fonte: Hospital Geral de Luanda (2025).

Como se pode constatar e interpretar na tabela acima, os resultados foram os seguintes:

O gênero feminino é predominante com 55% de representação.

A faixa etária dominante, vai dos 18-26 anos de idade, com uma maioria de 50% dos inqueridos.

Sobre a situação académica, verifica-se que 60 % têm concluído o nível médio.

Quanto a função a maioria dos inqueridos pertencente a situação de outros agentes com uma percentagem de 50%.

No quadro de situação 70% são permanentes, 20% no pessoal do quadro probatório e 10% do trabalho como colaboradores.

Tabela 1: Resultado dos inquéritos

Fonte: Hospital Geral de Luanda (2025).

Aqui, são apresentadas as questões abaixo descritas e explicadas com algumas percentagens do âmbito estatístico:

1- As estratégias de gestão de pessoas que servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas nas organizações?

• A maior dos funcionários inqueridos que perfaz 80%, disseram sim.

2- O reconhecimento do capital intelectual e conhecimento organizacional são as duas grandes estratégias de gestão de pessoas, assim, quando são aplicadas servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas das organizações?

• Uma parte dos inqueridos, isso 50%, concordam que sim.

3- Se o Hospital Geral de Luanda, considerar o capital humano como

elemento estratégico, então, servirá de principal indicador de garantia para as vantagens competitivas da organização?

• 70% do pessoal inquerido, concordam que sim.

4- Os elementos estratégicos da gestão de pessoas e seus indicadores de garantia ajudam nas vantagens competitivas das organizações?

• Segundo, 55% do pessoal inquerido entendem que os elementos estratégicos da gestão de pessoas são indicadores de garantia que ajudam nas vantagens competitivas das organizações.

Enfim, as questões analisadas permitiram saber que deve se estabelecer vários critérios de superação de obstáculos institucionais, com foco na criação de mecanismos de comunicação hospitalar, também não se pode confundir os planos de curta duração com as de médias e longas. Também, quando os indicadores negativos são esquecidos, pode se gerar bons resultados, para tal é necessário utilizar as estratégias da gestão de pessoas como vantagem competitiva no Hospital Geral de Luanda.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do estudo sobre “estratégia de gestão de pessoas como indicador de garantia de vantagens competitivas nas organizações”, sendo um estudo de caso do Hospital Geral de Luanda 2023-2025, foi possível constatar que no plano teórico a gestão do capital humano, promove vantagens de fórum do conhecimento humano o que resulta em capital intelectual.

A partir da compreensão dá importância do capital intelectual, os resultados teóricos da organização baseiam-se no seguinte: deve-se criar estratégia de gestão de pessoas; os indicadores servem de garantia de vantagens competitivas para as organizações.

Ainda, a parte teórica permitiu responder à questão levantada, conforme os argumentos da primeira questão colocada aos inqueridos, pois, estratégias de gestão de pessoas servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas nas organizações, seguido a lógica

dos 80% terem dito que sim.

No tocante, as hipóteses articularam-se com as respostas dos inquiridos, onde na segunda questão 50%, destacou que o reconhecimento do capital intelectual e conhecimento organizacional são as duas grandes estratégias de gestão de pessoas, assim, quando são aplicadas servem de indicadores de garantia para as vantagens competitivas das organizações.

Ao passo, que a terceira questão 70% dos participantes afirmou, se o Hospital Geral de Luanda, considerar o capital humano como elemento estratégico, então, servirá de principal indicador de garantia para as vantagens competitivas da organização.

Em forma de conclusão, pode-se afirmar que as competências organizacionais, são em grande parte resultantes da competitividade o que gera crescimento organizacional, desde que haja estratégia de gestão de pessoas que servir de indicador de garantia de vantagens competitivas nas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendência e perspectivas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos. 2.ª ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- HOLMER, C. O que é liderança? Priorize: gestão de processos e pessoas. disponível em: <<https://priorizegestao.com.br/blog/o-que-e-lideranca/>>. Acesso em 12 de out. de 2025.
- DE SOUZA, A. L. A. A motivação de pessoas como ferramenta de desenvolvimento organizacional. Revista Científica Multidisciplinar Brilliant Mind, v. 1, 2020.
- KAMUNDA, T. Importância do Marketing no Mercado Concorrencial. Universidade Agostinho Neto. Luanda: Faculdade de Ciências Sociais, 2020.
- MARRAS, J. P. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. 2. Ed. Santo André (SP): Saraiva Educação SA, 2017.
- MORGADO, J. C. O estudo de caso na investigação e educação. Santo Tirso: De Facto Editores, 2013.
- REGO, Arménio et al. Manual de gestão de pessoas e do capital humano. 3. ed. Lisboa: Edicoes Silabo, 2015.
- RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2017.
- ROBBINS. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson (ou Pearson Education no Brasil), 2009.
- SIMÕES, A. A investigação qualitativa. 2. ed. Luanda: Kilunji Editora, 2023.

WILDER DALA C
erando desafios, in
com pa

INÁCIO MONTEI
a segurança e do bem-estar da coe

www.primeir



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.61>



COORDENAÇÃO:

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

AUTORES(AS):

- Adão Pacheco Valentim
- Adriana Pereira Santos da Silva
- Ana Maria Dainauskas Soares
- Ana Paula Martins de Sousa
- Angélica Rodrigues Valentim
- António Paulo Panzo
- Bianca de Assis Pirahy
- Celso Suzana e
- Dorivaldo da Graça Guedes Tavares
- Claudinei Martins de Almeida
- Edson da Conceição Graça
- Eduardo Samogy Gloria
- Elaine Santos do Nascimento
- Elineide Maria dos Santos
- Elsa Jaime Parente Agostinho e
- Elisabete Filipe Campos
- Filomena Cassinda Loló
- Fortuna Neto Figueiredo Vitangui
- Girlene Nascimento da Silva Mantovani
- Ingrid da Silva Cavalcante de Paula
- Isac dos Santos Pereira
- Joice de Andrade Silva
- Josefa Bezerra de Meneses
- Leandro de Almeida Oliveira
- Luciane de Jesus Mineiro de Lima
- Luísa Vunge Panzo
- Maria Benigna dos Paxe
- Marcelina dos Anjos Gaspar
- Marcelo Cunha
- Maria Aparecida Armandilha Nunes
- Raimundo Kumbo Gomes
- Renata da Costa Braz
- Rosemeire Santos de Deus Lopes
- Sebastião Mpassi Ngombo
- Tânia Maria Pereira Castro

Indexadores:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Parceiros:

