

POETA ANÍSIO SILVA (PROFESSOR SHELL)

Muito além do currículo:
O Professor que fez da palavra um abraço.



LANÇAMENTO

VERBO: A POESIA QUE FERRE E PERMANECE

O REAL, A MEMÓRIA E A HUMANIDADE NOS VERSOS INQUIETANTES DE ANÍSIO SILVA.



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

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/gzrygp96>

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

Coordenação editorial:

Ana Paula de Lima
Andreia Fernandes de Souza
Isac dos Santos Pereira
José Wilton dos Santos
Patrícia Martins da Silva Rede
Vilma Maria da Silva

Coordenação editorial (Angola):

Manuel Francisco Neto
Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Com. de Avaliação e Leitura:

Prof. Dr. Adelson 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 Quinjango (Angola)

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

Prof. Dr. Adelson Batista Lins
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Prof. Dr. Isac Chateaufeuf
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

Assessoria Jurídica

Júlio César dos Santos
OAB/SP 344263

Contatos

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

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Revista Primeira Evolução [recurso eletrônico] / [Editor] Antonio Raimundo Pereira Medrado. – ano 7, n. 65 (jun. 2026). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2026. 320 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/gzrygp96>

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

07 Sobre quem joga e quem assiste: lugares que ensinamos a ocupar

Mirella Clerici

10 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

14 Convivência em foco – “Programa EntreNós”

Cleia Teixeira da Silva e Jose Wilton dos Santos

20 POIESIS

J. Wilton

23 Poeta Anísio Silva (Professor Shell)

Muito além do currículo: o professor que fez da palavra um abraço



ARTIGOS

1. A ESTRATÉGIA DAS RECEITAS PÚBLICAS NO SISTEMA FISCAL ANGOLANO (CASO DA TERCEIRA REGIÃO TRIBUTÁRIA LUANDA-BENGO)

Adão Pacheco Valentim/Domingos Fernando Cassuende Lucunde 31

2. A CONTAÇÃO DE HISTÓRIA NOS ANOS INICIAIS: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO PROJETO “FAMÍLIA TAMBÉM CONTA HISTÓRIAS

Ana Cláudia Souza Silva 36

3. A FRACA ASSIMILAÇÃO E BAIXO RENDIMENTO DOS ALUNOS DO LICEU REI CILULU VANGUEVANGUE - CHINJENJE-PROVÍNCIA DO HUAMBO

Angelino Wambo Tchaluete/Walter Albino António Sassoma 42

4. O PAPEL DA ESCOLA DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS

Antonia Elcinda Alves Rodrigues 48

5. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA EM DIREITO: DESAFIOS, POSSIBILIDADES E PERSPECTIVAS PARA A PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO JURÍDICO

Augusto Hudson Simeão 53

6. ANÁLISE FARMACOTERAPÉUTICA DOS ANTIRRETROVIRAIS EM PACIENTES ATENDIDOS NO HOSPITAL GERAL DO KILAMBA KIAXI

Capuma Ernesto Eduardo /Daniel Tchilala Luciano /Wilson Valdemar Gomes Anilba 60

7. RECURSO DE APELAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO

Chiquito Afonso Fernando Domingos/Gouveia de Oliveira Ngunza da Silva 65

8. O IMPACTO SOCIAL DA CORRUPÇÃO EM ANGOLA: EFEITOS NA DESIGUALDADE SOCIAL E NO ACESSO AOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Cipriano de Jesus Plácido da Silva /Constantino João Manuel 74

9. A MOTIVAÇÃO LABORAL E O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO PRIVADO DO KILAMBA

Constantino João Manuel 80

10. CRIMINALIDADE NO BAIRRO CANDOMBE VELHO, MOTIVOS, CONSEQUÊNCIAS E SOLUÇÕES

Daniel Cordeiro 87

11. DESENHO UNIVERSAL PARA A APRENDIZAGEM NA EDUCAÇÃO INFANTIL: EQUIDADE NO ATENDIMENTO A CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Daniela dos Santos Magalhães 93

12. PLANEJAMENTO DOCENTE E INTENCIONALIDADE PEDAGÓGICA NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL

Denise Teixeira Santos Menezes 99

13. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E AUTORIA DOCENTE NA DOCUMENTAÇÃO PEDAGÓGICA: POSSIBILIDADES, LIMITES E CRITÉRIOS ÉTICOS PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL DA REDE MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Diego Agostinho Dynczki 106

14. O PAPEL DA LIDERANÇA NO DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DE ENSINO SUPERIORUM ESTUDO REALIZADO À COMUNIDADE ACADÊMICA DO ISIA E ISPK – 2025/2026

Edson da Conceição Graça /Rogério Agrey Moisés Jonas 115

15. FUGA À PATERNIDADE E SUAS IMPLICAÇÕES NO MUNICÍPIO DO CUITO-BIÉ NO ÂMBITO DO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO

Eduardo Custódio Domingos Nungulo 124

16. EDUCAÇÃO GEOGRÁFICA: CONECTANDO CONHECIMENTO, CIDADANIA E TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

Emanuel Ramos Barra 130

17. APRENDIZAGEM ATRAVÉS DO MOVIMENTO E DA EXPRESSÃO CORPORAL: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO INTEGRAL NA EDUCAÇÃO

Glauçimer Silva Batista de Almeida 136

18. QUANDO O TEMPO SE TORNA TERRITÓRIO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES DA EDUCAÇÃO INTEGRAL

Jennyfer Christiane Barboza de Jesus 144

19. O PAPEL DO PROFESSOR NA MOTIVAÇÃO DO ALUNO NO INSTITUTO TÉCNICO DE SAÚDE Nº 110 DE SAURIMO-ANGOLA

João Miranda Tumba 154

20. CUIDAR E EDUCAR NA EDUCAÇÃO INFANTIL: UMA ANÁLISE DA INDISSOCIABILIDADE ENTRE CUIDADO E APRENDIZAGEM

Jordânia de Brito 161

21. INFLUÊNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS(CASO DO HOSPITAL MUNICIPAL DO ZANGO NO PERÍODO DE 2024-2025)

Julietta Elisa André Panzo Tchitungo 168

22. A EDUCAÇÃO INCLUSIVA NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL: DESAFIOS E POSSIBILIDADES

Lilian Silvana Minho Zanetta 176

23. DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO SISTEMA JURÍDICO ANGOLANO NO CONTEXTO DA REFORMA DO ESTADO E DA CONSOLIDAÇÃO DO ESTADO DE DIREITO

Luzia Feijó Sebastião/Constantino João Manuel 182

24. A MÚSICA NA PRIMEIRA INFÂNCIA: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO INTEGRAL DA CRIANÇA

Lusilene da Rocha Alves 189

25. A GESTÃO ESCOLAR NO SECTOR PRIMÁRIO E DO II CICLO DO ENSINO SECUNDÁRIO: UMA PERSPECTIVA DAS DIRECTORAS DE ESCOLAS DO MUNICÍPIO DE LUANDA

Madalena Nascente Cardoso João 195

26. O ACESSO À JUSTIÇA PELAS POPULAÇÕES DE BAIXA RENDA EM ANGOLA: BARREIRAS ESTRUTURAIS E MECANISMOS DE INCLUSÃO

Manuel António da Silva Lemos /Constantino João Manuel 204

27. ATRIBUIÇÃO CAUSAL COMO UM FATOR CRUCIAL PARA O RENDIMENTO ACADÊMICO DOS ESTUDANTES

Manuel Francisco Neto 210

28. ARTETERAPIA E SAÚDE MENTAL: FUNDAMENTOS, EVIDÊNCIAS, LIMITES E DESAFIOS DE IMPLEMENTAÇÃO NO CUIDADO INTEGRAL

Marcelo Santos de Mascarenhas 216

29. A PROTECÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM CONTEXTO DE CRISE SOCIOECONÓMICA EM ANGOLA: DESAFIOS INSTITUCIONAIS E MECANISMOS DE GARANTIA

Maria Teresa da Costa Garcia /Constantino João Manuel 225

30. MEDIAÇÕES, CONFLITOS E POSSIBILIDADES PEDAGÓGICAS

Moizes Antonio dos Santos 232

31. O USO DO SOFTWARE GEOGEBRA NO ESTUDO DAS FUNÇÕES EXPONENCIAIS NO 1.º ANO DO CURSO DE ENSINO DA MATEMÁTICA

Ngombo Rodrigues Lucau 243

32. DESEMPREGO JUVENIL NA CIDADE DE LUANDAUM ESTUDO REALIZADO NO BAIRRO ROCHA PINTO

Pedro Nzuzi 250

33. EDUCAÇÃO DO CAMPO, DIVERSIDADE CULTURAL E A BNCC NO BRASIL

Sandra Horacio 258

34. LITERACIA FISCAL E CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRIBUTÁRIAS EM ANGOLA: EVIDÊNCIAS DOCUMENTAIS A PARTIR DO PROGRAMA NACIONAL DE EDUCAÇÃO E CIDADANIA FISCAL

Santos Augusto Mussamo /Constantino João Manuel 264

35. EDUCAÇÃO AMBIENTAL: MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS DOS ESTUDANTES DO 4º ANO DO CURSO DE ANÁLISES CLÍNICAS E SAÚDE PÚBLICA DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE OLINDA RODRIGUES, NO I SEMESTRE DE 2025

Santos Filipe 271

36. O ESTÁGIO ACADÊMICO COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL INSTITUCIONAL NO ENSINO SUPERIOR EM MALANJE

Sebastião Alcino Gonçalves 279

37. A CRIANÇA COMO SUJEITO DE DIREITOS E O CURRÍCULO NA EDUCAÇÃO INFANTIL

Simone Gomes de Macêdo Miranda Silva Ferreira 287

38. ARTE, EXPRESSÃO SIMBÓLICA E DESENVOLVIMENTO EMOCIONAL NA INFÂNCIA: CONTRIBUIÇÕES DA ARTE-EDUCAÇÃO E LIMITES DA ARTETERAPIA

Solange Aparecida Silva 293

39. A RODA DE CONVERSA COMO ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO DA ORALIDADE NA EDUCAÇÃO INFANTIL

Suellen Vidal Araújo da Silva 303

40. O BRINCAR LIVRE NA INFÂNCIA: FUNDAMENTOS SOCIOCULTURAIS, EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS E IMPLICAÇÕES PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL

Viviane Marcia Santos de Mascarenhas 309



A MOTIVAÇÃO LABORAL E O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO PRIVADO DO KILAMBA

Constantino João Manuel¹

Resumo: A motivação laboral constitui um dos principais fatores associados ao desempenho e à produtividade nas organizações contemporâneas. O presente estudo teve como objetivo analisar a influência da motivação laboral no desempenho organizacional dos colaboradores do Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba (ISPP-Kilamba), durante o primeiro semestre de 2025. A investigação adotou uma abordagem quantitativa, de natureza aplicada, descritiva e transversal. A amostra foi composta por 40 colaboradores selecionados por conveniência, representando 58,82% da população de 68 funcionários. A recolha de dados foi realizada mediante aplicação de questionário estruturado contendo questões fechadas relacionadas à motivação laboral e ao desempenho organizacional. Os dados foram tratados por meio da estatística descritiva, utilizando frequências absolutas e relativas. Os resultados demonstraram que 85% dos participantes consideram que a motivação influencia diretamente a qualidade do trabalho, 82,5% afirmam que incentivos e reconhecimento aumentam a produtividade, 75% declaram sentir-se motivados no desempenho das suas funções e 70% reconhecem que a falta de motivação compromete o alcance das metas institucionais. Conclui-se que a motivação laboral exerce influência positiva sobre o desempenho organizacional, evidenciando a necessidade de fortalecimento das políticas de valorização, reconhecimento e desenvolvimento profissional dos colaboradores como estratégia para a melhoria contínua dos resultados institucionais.

Palavras-chave: Desempenho organizacional. Ensino superior. Gestão de pessoas. Produtividade.

INTRODUÇÃO

As organizações contemporâneas enfrentam ambientes cada vez mais competitivos e dinâmicos, exigindo elevados níveis de desempenho para garantir a sua sustentabilidade. Neste cenário, o capital humano assume papel estratégico, uma vez que os resultados organizacionais dependem diretamente do comprometimento, da satisfação e da motivação dos colaboradores (Chiavenato, 2014). A literatura destaca que colaboradores motivados tendem a apresentar maior produtividade, qualidade no trabalho, criatividade e capacidade de alcançar objetivos institucionais (Robbins & Judge, 2017).

A motivação pode ser entendida como um conjunto de forças internas e externas que impulsionam os indivíduos a agir em direção à satisfação de necessidades e ao alcance de metas pessoais e organizacionais (Bergamini, 2008). Diversos estudos evidenciam que ambientes organizacionais capazes de promover reconhecimento, desenvolvimento profissional, boas condições de trabalho e relações interpessoais saudáveis apresentam melhores índices de desempenho e produtividade (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959; Maximiano, 2015).

¹ Professor Doutor em Ciência da Religião, mestre em Gestão e Administração de Empresas, formação em Programação Neurolinguística e Coaching. Escritor, investigador e docente universitário. Exerceu função de Vice-presidente da Área Científica do ISPPK, e atualmente exerce a função de Chefe do Departamento de Assuntos Acadêmicos da mesma Instituição. constantinomanuel729@gmail.com

No contexto das instituições de ensino superior, a motivação dos colaboradores assume especial relevância, pois influencia diretamente a qualidade dos serviços prestados, a eficiência administrativa e o alcance dos objetivos institucionais (Siqueira, 2014). Assim, torna-se pertinente compreender de que forma a motivação influencia a eficácia da produtividade organizacional.

Diante desse contexto, o presente estudo procurou responder à seguinte questão de investigação: De que forma a motivação influencia a eficácia da produtividade organizacional no Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba?

O objetivo geral consistiu em analisar a percepção dos colaboradores sobre a influência da motivação na produtividade organizacional.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Motivação Organizacional

A motivação organizacional constitui um dos temas centrais da Administração, da Psicologia Organizacional e da Gestão de Recursos Humanos, em virtude da sua influência direta sobre o comportamento dos trabalhadores, a qualidade do trabalho desenvolvido e os resultados organizacionais. Em ambientes caracterizados por elevada competitividade, constantes mudanças tecnológicas e exigências crescentes de desempenho, compreender os fatores que impulsionam os colaboradores tornou-se uma necessidade estratégica para as organizações. De acordo com Robbins e Judge (2022), a motivação corresponde aos processos responsáveis pela intensidade, direção e persistência dos esforços dos indivíduos para alcançar determinados objetivos. Nessa perspectiva, a motivação não se limita ao desejo de executar tarefas, mas envolve também o comprometimento com os objetivos organizacionais e a disposição para contribuir continuamente para o sucesso institucional.

Chiavenato (2014) define a motivação como o conjunto de forças internas e externas que estimulam os indivíduos a agir em busca da satisfação de necessidades e da concretização de objetivos pessoais e profissionais. Contudo, estudos contemporâneos demonstram que a motivação ultrapassa a simples

satisfação de necessidades, estando relacionada ao sentido atribuído ao trabalho, às oportunidades de desenvolvimento, ao reconhecimento e à qualidade das relações interpessoais existentes no ambiente organizacional (Armstrong & Taylor, 2023). A literatura recente evidencia que organizações capazes de promover ambientes de trabalho saudáveis, participativos e orientados para o desenvolvimento humano tendem a apresentar maiores níveis de comprometimento, inovação, satisfação profissional e produtividade (Gallup, 2024). Em contrapartida, ambientes marcados pela ausência de reconhecimento, insegurança laboral e limitações ao crescimento profissional podem favorecer a redução do desempenho e o aumento da rotatividade dos trabalhadores.

Nesse contexto, a motivação deve ser compreendida como um recurso estratégico capaz de fortalecer a competitividade organizacional e contribuir para a valorização do capital humano, considerado atualmente um dos principais ativos das organizações.

PRINCIPAIS TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

Ao longo das últimas décadas, diferentes teorias procuraram explicar os fatores que influenciam a motivação humana no contexto do trabalho. Entre as abordagens mais relevantes destacam-se a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, a Teoria das Necessidades de McClelland e, mais recentemente, a Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan.

TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

A Teoria da Hierarquia das Necessidades, proposta por Maslow (1954), constitui uma das abordagens mais conhecidas sobre a motivação humana. Segundo o autor, as necessidades humanas estão organizadas numa estrutura hierárquica composta por cinco níveis:

- Necessidades fisiológicas;
- Necessidades de segurança;
- Necessidades sociais;
- Necessidades de estima;
- Necessidades de autorrealização.

De acordo com essa teoria, os indivíduos procuram satisfazer inicialmente as necessidades básicas para posteriormente direcionarem seus esforços às necessidades superiores.

No ambiente organizacional, salários adequados, estabilidade no emprego e condições seguras de trabalho contribuem para a satisfação das necessidades básicas, enquanto reconhecimento profissional, autonomia e oportunidades de progressão na carreira atendem às necessidades de estima e autorrealização. Embora a teoria de Maslow tenha sido objeto de críticas quanto à rigidez da hierarquia proposta, continua a ser amplamente utilizada para compreender o comportamento humano e orientar políticas de gestão de pessoas (Robbins & Judge, 2022).

TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Herzberg (1968) desenvolveu a Teoria dos Dois Fatores, distinguindo os fatores higiênicos dos fatores motivacionais.

Os fatores higiênicos compreendem elementos relacionados ao contexto do trabalho, tais como:

- Salário;
 - Segurança no emprego;
 - Condições físicas de trabalho;
 - Políticas organizacionais
 - Relações interpessoais.
- Segundo Herzberg, a ausência desses fatores gera insatisfação, porém a sua presença não garante elevados níveis de motivação.

Por sua vez, os fatores motivacionais relacionam-se ao conteúdo do trabalho e incluem:

- Reconhecimento;
- Responsabilidade;
- Crescimento profissional;
- Realização pessoal
- Desenvolvimento de competências.

A teoria sustenta que são os fatores motivacionais que promovem satisfação, comprometimento e melhor desempenho profissional. Estudos recentes continuam a corroborar a relevância do reconhecimento e das oportunidades de desenvolvimento como elementos fundamentais para o engajamento dos trabalhadores (Saks, 2022).

TEORIA DAS NECESSIDADES DE MCCLELLAND

A Teoria das Necessidades de McClelland (1987) defende que o comportamento humano é influenciado por três necessidades fundamentais:

Necessidade de Realização – relacionada ao desejo de alcançar objetivos desafiadores e obter elevado desempenho.

Necessidade de Poder – associada à capacidade de influenciar pessoas, decisões e processos organizacionais.

Necessidade de Afiliação – ligada ao desejo de estabelecer relações interpessoais positivas e cooperativas.

Segundo McClelland, a eficácia organizacional aumenta quando as organizações conseguem alinhar as necessidades predominantes dos colaboradores às funções desempenhadas e aos objetivos institucionais. Esta abordagem revela-se particularmente relevante em instituições de ensino superior, onde a cooperação, o trabalho em equipa e o reconhecimento profissional exercem influência significativa sobre a motivação dos colaboradores.

TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO

A Teoria da Autodeterminação, desenvolvida por Deci e Ryan (2020), representa uma das abordagens contemporâneas mais influentes sobre a motivação humana. Os autores defendem que a motivação é fortalecida quando três necessidades psicológicas básicas são satisfeitas:

- Autonomia;
- Competência;
- Relacionamento interpessoal.

A autonomia refere-se à capacidade de participar das decisões relacionadas ao próprio trabalho. A competência está associada ao desenvolvimento de habilidades e à percepção de eficácia profissional. O relacionamento interpessoal relaciona-se à construção de vínculos positivos no ambiente organizacional. Segundo Deci e Ryan (2020), colaboradores que percebem elevados níveis de autonomia, competência e integração social tendem a apresentar maior engajamento, satisfação e desempenho. Esta teoria tem sido amplamente utilizada para explicar os elevados níveis de produtividade observados em organizações que

valorizam o desenvolvimento humano e a participação dos trabalhadores nos processos decisórios.

PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL

A produtividade organizacional refere-se à capacidade de uma organização transformar recursos humanos, materiais, tecnológicos e financeiros em resultados eficientes e eficazes. Tradicionalmente, a produtividade era associada apenas à relação entre recursos utilizados e produtos obtidos. Contudo, as abordagens contemporâneas ampliaram esse conceito, incorporando indicadores relacionados à qualidade, inovação, sustentabilidade, satisfação dos clientes e alcance dos objetivos institucionais (Armstrong & Taylor, 2023).

Robbins e Judge (2022) destacam que a produtividade depende da combinação entre eficiência — utilização adequada dos recursos — e eficácia — alcance dos resultados esperados. Assim, organizações produtivas são aquelas capazes de produzir resultados de qualidade utilizando racionalmente os recursos disponíveis. No contexto das instituições de ensino superior, a produtividade manifesta-se por meio da qualidade dos serviços acadêmicos, da eficiência administrativa, da satisfação dos estudantes, da capacidade de inovação e do cumprimento das metas estratégicas institucionais (OECD, 2023).

Dessa forma, a produtividade não deve ser analisada exclusivamente sob uma perspectiva quantitativa, mas também considerando aspectos qualitativos relacionados ao desempenho global da organização.

MOTIVAÇÃO E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

A relação entre motivação e desempenho organizacional tem sido amplamente discutida na literatura científica. Diversos estudos demonstram que colaboradores motivados tendem a apresentar maior comprometimento, melhor desempenho individual, maior capacidade de inovação e maior disposição para contribuir com os objetivos institucionais. Schaufeli (2021) argumenta que trabalhadores engajados investem mais energia física, cognitiva e emocional nas suas atividades profissionais, refletindo positivamente nos resultados organizacionais. Da mesma forma, Saks

(2022) afirma que o engajamento dos colaboradores constitui um importante mediador entre as práticas de gestão de pessoas e o desempenho organizacional.

O relatório *State of the Global Workplace* (Gallup, 2024) destaca que organizações com elevados níveis de engajamento apresentam maior produtividade, menores índices de absentismo, redução da rotatividade e melhor desempenho financeiro. Essas evidências demonstram que a motivação não constitui apenas um fenômeno psicológico individual, mas um fator estratégico capaz de influenciar diretamente a eficácia organizacional e a sustentabilidade institucional.

MOTIVAÇÃO E PRODUTIVIDADE NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Nas instituições de ensino superior, a motivação dos colaboradores assume particular relevância devido à complexidade das atividades desenvolvidas e à necessidade de garantir elevados padrões de qualidade acadêmica e administrativa.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OECD, 2023), a qualidade dos serviços educacionais está diretamente relacionada ao desempenho dos recursos humanos responsáveis pela gestão, apoio acadêmico e funcionamento administrativo das instituições. Ambientes institucionais que promovem reconhecimento profissional, oportunidades de formação contínua, participação nas decisões e boas condições de trabalho tendem a estimular o comprometimento e a produtividade dos colaboradores. Em contrapartida, a ausência desses fatores pode comprometer a qualidade dos serviços prestados e o alcance dos objetivos estratégicos institucionais. Nesse sentido, a motivação constitui um elemento fundamental para o fortalecimento da eficácia organizacional das instituições de ensino superior, contribuindo para a melhoria contínua dos processos, para a satisfação dos diferentes públicos e para o desenvolvimento institucional sustentável.

METODOLOGIA

Tipo de Pesquisa

A presente investigação caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa, aplicada, descritiva e transversal. A opção pela abordagem quantitativa

permitiu mensurar as percepções dos colaboradores relativamente à influência da motivação laboral sobre o desempenho organizacional, mediante análise estatística dos dados recolhidos.

População

A população foi constituída por 68 colaboradores do Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba (ISPP-Kilamba), distribuídos pelos diversos sectores académicos, administrativos e de apoio institucional.

Amostra

A amostra foi composta por 40 colaboradores, correspondendo a 58,82% da população, seleccionados através de amostragem não probabilística por conveniência, considerando a disponibilidade dos participantes durante o período de recolha dos dados.

Critérios de Inclusão

Foram incluídos no estudo:

- Colaboradores com vínculo laboral ativo no ISPP-Kilamba;
- Funcionários com pelo menos seis meses de experiência institucional;
- Colaboradores que aceitaram participar voluntariamente da investigação.

Critérios de Exclusão

- Foram excluídos:
- Funcionários em licença prolongada;
- Colaboradores com menos de seis meses de vínculo institucional;
- Questionários preenchidos de forma incompleta.

Instrumento de Recolha de Dados

Foi utilizado um questionário estruturado contendo perguntas fechadas relacionadas às variáveis motivação laboral e desempenho organizacional.

O instrumento foi dividido em quatro secções:

Caracterização sociodemográfica; Nível de motivação laboral; Influência da motivação no desempenho; Fatores motivacionais existentes na instituição.

TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram processados através do Microsoft Excel 2021.

Foram utilizadas:

- Frequências absolutas (n);

- Frequências relativas (%);
- Tabelas estatísticas;
- Gráficos de barras.

Considerações Éticas

Foram observados os princípios éticos da investigação científica, garantindo-se anonimato, confidencialidade e participação voluntária dos respondentes.

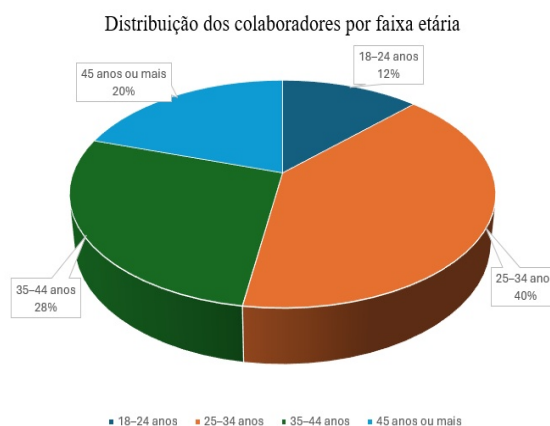
RESULTADOS

Tabela 1. Distribuição dos colaboradores por faixa etária

Faixa Etária	Frequência	Percentagem (%)
18-24 anos	5	12,5
25-34 anos	16	40,0
35-44 anos	11	27,5
45 anos ou mais	8	20,0
Total	40	100

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Gráfico 1 Distribuição dos colaboradores por faixa etária



Os resultados indicam predominância de colaboradores jovens e economicamente ativos, sendo que 67,5% possuem idade compreendida entre 25 e 44 anos.

Tabela 2. Percepção sobre motivação e desempenho organizacional

Indicadores Avaliados	Frequência	Percentagem (%)
Motivação influencia a qualidade do trabalho	34	85,0
Incentivos aumentam a produtividade	33	82,5
Sentem-se motivados nas funções	30	75,0
Falta de motivação afeta metas institucionais	28	70,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Gráfico 2 Percepção sobre motivação e desempenho organizacional



Os resultados demonstram elevados níveis de concordância relativamente à influência da motivação sobre o desempenho organizacional.

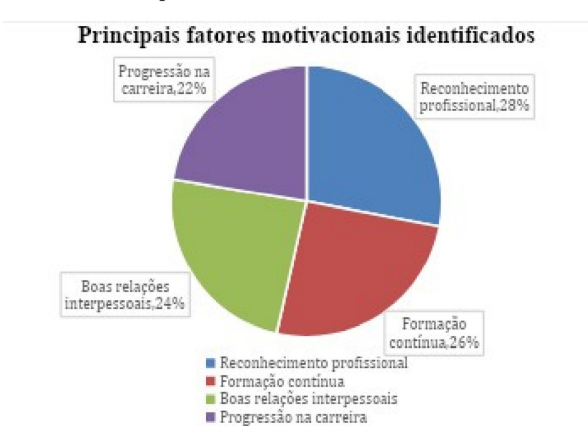
O indicador mais valorizado foi a influência da motivação na qualidade do trabalho (85%), seguido pelos incentivos institucionais (82,5%).

Tabela 3. Principais fatores motivacionais identificados

Fator Motivacional	Frequência	Porcentagem (%)
Reconhecimento profissional	35	87,5
Formação contínua	32	80,0
Boas relações interpessoais	30	75,0
Progressão na carreira	28	70,0

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Gráfico 3 Principais fatores motivacionais identificados



Observa-se que o reconhecimento profissional surge como principal fator motivacional referido pelos colaboradores.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados demonstram que a motivação laboral apresenta influência significativa no desempenho organizacional dos colaboradores do ISPP-Kilamba. O facto de 85% dos participantes afirmarem que a motivação influencia a qualidade do trabalho evidencia uma forte associação entre satisfação profissional e desempenho laboral.

Os dados corroboram a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (1968), segundo a qual fatores motivacionais como reconhecimento, realização profissional e oportunidades de crescimento contribuem para níveis superiores de satisfação e produtividade.

O elevado percentual de colaboradores que reconhecem a importância dos incentivos institucionais (82,5%) confirma igualmente os pressupostos de McClelland (1987), que destaca a necessidade de realização como importante impulsionador do comportamento organizacional.

Os resultados também se alinham à Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (2020), segundo a qual autonomia, competência e relacionamento interpessoal fortalecem o engajamento dos trabalhadores.

O reconhecimento profissional foi apontado por 87,5% dos participantes como um dos principais fatores motivacionais, revelando que políticas de valorização dos recursos humanos podem contribuir significativamente para a melhoria da produtividade institucional.

Os resultados permitem inferir que organizações que investem em motivação laboral tendem a alcançar melhores níveis de desempenho, comprometimento e alcance de metas organizacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação analisou a influência da motivação laboral no desempenho organizacional dos colaboradores do Instituto Superior Politécnico Privado do Kilamba.

Os resultados obtidos permitiram verificar que a maioria dos participantes reconhece a existência de uma relação positiva entre motivação e desempenho

organizacional. Verificou-se que 85% dos colaboradores consideram que a motivação melhora a qualidade do trabalho, enquanto 82,5% afirmam que incentivos e reconhecimento aumentam a produtividade.

Os dados evidenciaram igualmente que o reconhecimento profissional, a formação contínua, as boas relações interpessoais e as oportunidades de progressão na carreira constituem os principais fatores associados à motivação dos trabalhadores.

Conclui-se que a motivação laboral representa um elemento estratégico para a melhoria do desempenho organizacional e para o alcance dos objetivos institucionais. Dessa forma, recomenda-se que o ISPP-Kilamba continue a investir em políticas de valorização dos recursos humanos, programas de reconhecimento profissional, capacitação contínua e fortalecimento da comunicação interna.

Sugere-se ainda a realização de estudos futuros com amostras maiores e aplicação de técnicas estatísticas inferenciais, como correlação e regressão linear, de modo a aprofundar a compreensão da relação entre motivação e desempenho organizacional nas instituições de ensino superior angolanas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARMSTRONG, Michael; TAYLOR, Stephen. **Armstrong's handbook of human resource management practice**. 16. ed. London: Kogan Page, 2023.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
- CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches**. 6. ed. Thousand Oaks: Sage, 2023.
- DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. **Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development and wellness**. New York: Guilford Press, 2020.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.
- HERZBERG, Frederick. **Work and the nature of man**. Cleveland: World Publishing Company, 1968.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2023.
- MASLOW, Abraham H. **Motivation and personality**. New York: Harper & Row, 1954.
- MCCLELLAND, David C. **Human motivation**. Cambridge: Cambridge University Press, 1987.
- ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento organizacional**. 19. ed. São Paulo: Pearson, 2022.
- SAKS, Alan M. Employee engagement and organizational

performance. **Human Resource Management Review**, v. 32, n. 4, 2022.

SCHAUFELI, Wilmar B. Engaging leadership and work engagement. **Journal of Organizational Effectiveness**, v. 8, n. 2, 2021.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2018.



Revista a EVOLUÇÃO
Brasil - Angola

65
Ano XXI
ISSN 2675-2573

**POETA ANÍSIO SILVA
(PROFESSOR SHELL)**
Muito além do currículo:
O Professor que fez da palavra um abraço.

LANÇAMENTO
VERBO: A POESIA QUE FERRE E PERMANECE
O REAL, A MEMÓRIA E A HUMANIDADE NOS VERSOS INQUIETANTES
DE ANÍSIO SILVA.

www.primeiraevolucao.com.br



<https://doi.org/10.52078/2675-2573.rpe.65>



COORDENAÇÃO:

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

AUTORES(AS):

- Adão Pacheco Valentim e Domingos F. Cassuende Lucunde
- Ana Claudia Souza Silva
- Angelino Wambo Tchaluele e Walter Albino António Sassoma
- Antonia Elcinda Alves Rodrigues
- Augusto Hudson Simeão
- Augusto Hudson Simeão
- Capuma E. Eduardo, Daniel T. Luciano e Wilson V. Gomes Anilba
- Chiquito Afonso F. Domingos e Gouveia de Oliveira N. da Silva
- Cipriano de Jesus Plácido da Silva
- Constantino João Manuel
- Daniel Cordeiro
- Daniela dos Santos Magalhães
- Denise Teixeira Santos Menezes
- Diego Agostinho Dynczuki
- Edson da Conceição Graça e Rogério Agrey
- Emanuel Ramos Barra
- Glaucimer Silva Batista de Almeida
- Jennyfer Christiane Barboza de Jesus
- Jordânia de Brito
- João Miranda Tumba
- Julieta Elisa André Panzo Tchitungo
- Lilian Silvana Minho Zanetta
- Lusilene da Rocha Alves
- Luzia Feijó Sebastião e Constantino João Manuel
- Madalena Nascente Cardoso João
- Manuel António da Silva Lemos e Constantino João Manuel
- Manuel Francisco Neto
- Marcelo Santos de Mascarenhas
- Maria Teresa da Costa Garcia e Constantino João Manuel
- Moizes Antonio dos Santos
- Sandra Horacio
- Santos Filipe
- Sebastião Alcino Gonçalves
- Simone Gomes de Macêdo Miranda Silva Ferreira
- Solange Aparecida Silva
- Suellen Vidal Araújo da Silva
- Viviane Marcia Santos de Mascarenhas

Indexadores:



Parceiros:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres

