



Universidade Politécnica

A POLITÉCNICA

INSTITUTO SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS E NEGÓCIOS

PROGRAMA DE MESTRADO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

**CORRELAÇÃO ENTRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DESEMPENHO
HUMANO: O caso da Empresa Hidromáquinas, Lda.**

Luísa Samuel Matine Manjate

Maputo

2022

LUÍSA SAMUEL MATINE MANJATE

**CORRELAÇÃO ENTRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DESEMPENHO
HUMANO: o caso da Empresa Hidromáquinas, Lda.**

Dissertação apresentada no Programa de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos da Universidade Politécnica, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof^ª. Doutora Josenilde Mário Janguia

Maputo

2022

DECLARAÇÃO

Declaro ser autora da presente dissertação, parte integrante dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. A mesma constitui um trabalho original e nunca foi objecto de uso para a obtenção de grau académico em instituição de ensino superior.

Atesto, ainda, que todas as informações nela contidas estão devidamente citadas e as fontes apresentadas na respectiva lista de referências.

Maputo, 9 de Maio de 2022

A candidata

Luísa Samuel Matine Manjate

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Samuel Matine (em memória) e Clara Javane, minha referência e grande inspiração. Vocês são a base emocional, o meu suporte afectivo e o pilar ao qual me posso aconchegar.

Aos meus filhos, Jenífera Clara Manjate, Mercidieu Manjate e Iker Manjate, que me concederam a graça de ser mãe e aprender a amar incondicionalmente. Peço a Deus para que incentive neles o gosto pela escola e que em mim encontrem uma inspiração e referência para toda a vida.

Ao meu esposo Sansão Manjate que me incentivou a lutar pelo sonho de minha mãe, "estude e estude minha filha, melhor marido é escola". As palavras da minha mãe foram uma profecia e nunca desisti de estudar, pois encontrei alguém que incansavelmente me ajudou a seguir a vida académica.

Aos meus irmãos, Calibio, Sonda, Renígio e Elca, meus melhores e sinceros companheiros desde a infância e que sempre me brindaram com carinho e atenção em diferentes situações de vida.

EPÍGRAFE

"Porque os meus pensamentos não são os vossos pensamentos, nem os vossos caminhos, os meus caminhos, diz o SENHOR. (Isaías 55:8) "

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me conhece desde que estava nas entranhas do ventre da minha mãe, sempre me agraciou com tudo de mais maravilhoso que um ser humano poderia querer na vida, por cultivar a esperança de dias melhores e permitir a concretização deste sonho.

Ao Professor Doutor José Manjate, pelo pelo ânimo incutido em mim para pesquisar um assunto complexo. Os meus agradecimentos são extensivos à Professora Doutora Josenilde Mário Janguia, minha orientadora, que de forma incansável me proporcionou uma orientação exemplar, rigorosa e exigente, com sugestões à altura misturadas com paciência, as suas ricas ideias me abriram a mente e alavancaram o meu comprometimento na abordagem deste tema.

Ao meu esposo, Sansão Manjate, por toda a dedicação, amor e companheirismo, na construção deste desiderato, desde à facilitação da realização da pesquisa na empresa Hidromáquinas, Lda, na análise dos dados no Statistical Package for the Social Sciences e na revisão e olho clínico deste trabalho.

À Direcção da Empresa Hidromáquinas, Lda, em especial ao senhor Danilo Massitela e a todos os colaboradores, por terem permitido ser o meu estudo de caso, a sua colaboração e disponibilidade possibilitaram o alcance dos objectivos que eu almejava.

À todos os docentes e colegas de mestrado, cuja convivência e troca de ideias sobre os mais diversos assuntos permitiram a ampliação dos meus conhecimentos, a minha vida profissional melhorou bastante depois de juntos termos partilhado esta trajectória académica.

Ao Ministério da Defesa Nacional, minha porta de entrada no mercado de trabalho, sou grata pelo alfabeto da vida profissional, ademais pelo suporte financeiro que contribuiu positivamente para custear as despesas da minha formação. Ao senhor Delmo Mahanjane, pelo incentivo em me inscrever no curso de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

Ao Ministério Público, pela continuidade da minha vida profissional, instituição merecedora da minha gratidão, em especial ao Hermenegildo Timana pelo olho clínico e revisão linguística.

A todos que não couberam neste espaço, saibam que tem um lugar especial no meu coração.

LISTA DE ABREVIATURAS

DC: Definição Constitutiva

DH: Desempenho Humano

DO: Definição Operacional

EP: Empresa Pública

ET AL: E outros

ISAEN: Instituto Superior de Altos Estudos e Negócios

Lda: limitada

KS: Kolmogorov Simirnov

RHs: Recursos Humanos

SPSS: Pacote Estatístico para Ciências Sociais¹

¹ Traduzido do inglês *Statistical Package for the Social Sciences*.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Características de dimensões de desempenho.....	23
Tabela 2: Pesquisas sobre qualificação profissional e desempenho humano	27
Tabela 3: Estatísticas descritivas da variável qualificação profissional	40
Tabela 4: Resumo de processamento de dados da variável qualificação profissional.....	40
Tabela 5: Estatísticas descritivas da variável qualificação profissional tranformada com todos os indicadores.....	41
Tabela 6: Teste de normalidade da variável qualificação profissional	41
Tabela 7: Estatísticas descritivas variável desempenho humano.....	42
Tabela 8: Resumo de processamento de dados da variável desempenho humano	42
Tabela 9: Estatística descritiva da variável de desempenho humano tranformada com todos os indicadores	43
Tabela 10: Teste de Normalidade da variável desempenho humano.....	43
Tabela 11: Avaliação qualitativa da força da correlação entre duas variáveis	45
Tabela 12: Coeficiente de correlação entre as variáveis qualificação profissional e desempenho humano.....	48
Tabela 13: Coeficiente de correlação entre as duas variáveis transformadas	49
Tabela 14: Coeficiente de correlação entre tempo de serviço e habilitações literárias com desempenho humano	50
Tabela 15: Coeficiente de correlação entre habilitações literárias e desempenho humano	51
Tabela 16: Coeficiente de correlação entre tempo de serviço e desempenho humano.....	52

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sexo	36
Gráfico 2: Idade	37
Gráfico 3: Tempo de serviço	37
Gráfico 4: Habilitações literárias	38
Gráfico 5: Cargo	38

LISTA DE APENDICE

Apendice 1: Questionário de análise da correlação entre qualificação profissional e desempenho humano

RESUMO

Vivemos neste século XXI num contexto de complexidade, incertezas e mudanças, num mundo de trabalho cada vez mais exigente, pois os trabalhadores têm que demonstrar mais competências para além das técnicas e que os diplomas de ensino superior já não são mais suficientes para garantir uma posição num mercado de trabalho competente, havendo assim a necessidade de se mobilizar outros saberes que agreguem valores à organização. Este estudo objectivou analisar a correlação entre qualificação profissional e desempenho humano, tomando como caso de estudo a empresa Hidromáquinas, Lda. Caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa, descritiva, cujo questionário foi aplicado a 36 colaboradores. Os dados foram analisados através de estatísticas descritivas e correlação de Pearson, os resultados sugerem que maior parte dos inquiridos concorda que as habilitações literárias contribuem fortemente para o desempenho no trabalho e que as mesmas influenciam a velocidade e precisão com a qual o trabalho é realizado. A empresa Hidromáquinas, Lda, promove programas de capacitação profissional como resultado do fraco desempenho e que a participação destes colaboradores ajuda na melhoria do seu desempenho e da organização no seu todo. Embora os inquiridos tenham afirmado que a sua experiência profissional lhes ajuda a executar melhor as suas tarefas, os achados não evidenciaram correlação entre a experiência e desempenho humano. Os resultados concluem que a qualificação profissional se correlaciona com o desempenho humano.

Palavras-chave: Qualificação profissional, desempenho humano, formação e experiência.

ABSTRACT

We live in this 21st century in a context of complexity, uncertainties and changes, in an increasingly demanding world of work, as workers have to demonstrate more skills than techniques and that the higher education certification are no longer sufficient to guarantee a position in a competent labor market, hence there is a need to mobilize other knowledge that adds values to the organization. This study aimed to analyze the correlation between professional qualification and human performance taking as a case study the company Hidromáquinas, Lda. It is characterized as a descriptive quantitative research. Data were collected from 36 employees, which were measured using the Likert scale from 1 to 5 points. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation and suggest that most respondents agrees that educational qualifications strongly contribute to job performance and that they influence the speed and accuracy with which work is performed. Empresa Hidromáquinas, Lda, promotes professional training programs as a result of poor performance and that the participation of these employees helps to improve their performance and the organization as a whole. Although respondents stated that their professional experience helps them to perform their tasks better, the findings did not show a correlation between experience and human performance. The results conclude that professional qualification is correlated with human performance.

Keywords: Professional qualification, human performance

ÍNDICE

CORRELAÇÃO ENTRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DESEMPENHO HUMANO: O caso da Empresa Hidromáquinas, Lda.....	i
DECLARAÇÃO	i
DEDICATÓRIA	ii
EPÍGRAFE.....	iii
AGRADECIMENTOS.....	iv
LISTA DE ABREVIATURAS	v
LISTA DE TABELAS	vi
LISTA DE GRÁFICOS	vii
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO	1
1.1. PROBLEMA E HIPÓTESES	3
1.1.1. Problema	3
1.1.2. Hipóteses	4
1.2. OBJECTIVOS.....	5
1.2.1. Objectivo geral	5
1.2.2. Objectivos específicos.....	5
1.3. JUSTIFICATIVA.....	6
1.4. CARACTERÍSTICAS DO AMBIENTE DO ESTUDO	8
1.5. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	9
CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	10
2.1. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	10
2.1.1. Formação.....	12
2.1.2. Treinamento	13
2.1.3. Experiência Profissional	15
2.1.4. Competência.....	16
2.1.5. Sobrequalificação.....	17

2.2. DESEMPENHO HUMANO.....	19
2.2.1. Conceito de Avaliação de Desempenho.....	23
2.2.2. Desempenho Profissional.....	24
2.2.3. Factores de Desempenho Individual.....	25
2.2.4. Relação entre as qualificações académicas do funcionário e o desempenho no trabalho	26
2.2.5. Pesquisas sobre Qualificação Profissional e Desempenho Humano	27
CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE PESQUISA.....	30
3.1. DEFINIÇÃO CONSTUTIVA E OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVÉIS	30
3.1.1. Qualificação Profissional	31
3.1.2. Desempenho Humano	31
3.2. TIPO DE ESTUDO E DESENHO DE PESQUISA	31
3.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	32
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS.....	33
3.5. TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	34
CAPITULO IV. RESULTADOS.....	36
4.1. APRESENTAÇÃO, LEITURA E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS RECOLHIDOS..	36
4.1.1. Estatísticas descritivas.....	36
4.1.2. Estatísticas descritivas da variável qualificação profissional	39
4.1.3 Estatísticas descritivas da variável desempenho humano	42
4.2. ANÁLISE DAS CORRELAÇÕES.....	44
4.2.1. Correlações Parciais	48
CAPÍTULO V - DISCUSSÃO	53
CAPÍTULO VI CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	58
6.1. CONCLUSÃO	58
6.2. RECOMENDAÇÕES	62
REFRÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

Esta pesquisa pretende efectuar uma análise sobre Correlação entre Qualificação Profissional (QP) e o Desempenho Humano (DH), tendo como caso de estudo a Empresa Hidromáquinas, Lda, vocacionada nas áreas de engenharia mecânica, electricidade e sistemas de abastecimento de água.

Na década de 1990, vários estudos sobre o desempenho no trabalho foram publicados, de entre os quais se destacam o de Borman e Motowidlo (1993) que argumentaram que, desde a época dos primeiros escritores sobre desempenho no trabalho, foi notório que as qualificações e habilidades académicas influenciaram muito o desempenho no trabalho dos funcionários, compromisso geral com o trabalho, autoconfiança e comportamento ético no trabalho.

Dicuitindo sobre a qualificação profissional, Paiva (2000), refere que o tradicional conceito de qualificação estava relacionado com as componentes organizados e explícitos da qualificação do trabalhador, nomeadamente a educação escolar, formação técnica e experiência profissional. Relacionava-se, no plano educacional, com a escolarização formal e com os seus diplomas correspondentes, bem assim, no mundo do trabalho, com a grade de salários, cargos e carreiras. A crise da noção do posto de trabalho associada ao modelo de classificações e de relações profissionais fordistas resultou, assim, na adopção de um novo modelo de organização do trabalho e de gestão da produção, calcado nas competências e no desempenho individual dos trabalhadores.

Na abordagem de Ramos (2001) ele refere que inicialmente a QP estava associada a métodos de análise ocupacional que visavam identificar as características do posto de trabalho e que com o avanço da industrialização ela surge dando corpo a existência de um novo tipo de trabalhador novo tipo de trabalhador em relação ao qual para além da disciplina, era necessário conferir-lhe o domínio de um ofício, novos saberes pouco especializados, mas bastantes para lhe garantir uma mobilidade interna e externa. E que este avanço contribuiu para que a formação para o trabalho passasse a significar formação profissional, classificada de acordo com o seu nível de complexidade e com o grau de escolaridade necessário para o seu exercício.

Por sua vez Manfredi (2002), descreve que a história dos sistemas de formação profissional no Brasil enquadra-se nesta lógica da qualificação entendida como preparação de mão-de-obra especializada ou semi-especializada, para responder às demandas técnico-organizativas do mercado de trabalho formal.

A relevância da capacitação e do desenvolvimento profissional acentuou-se significativamente na era taylorista – fordista, caracterizada pela divisão de trabalho, ênfase no posto de trabalho e na especialização dos trabalhadores. Como resposta à desconstrução da transmissão de saberes presentes nesse período, estabelece o paradigma da qualificação, consolidando a correlação entre saberes e fazeres. Ocorre, portanto, a valorização do diploma, conseqüentemente, a limitação ao poder do empregador capitalista que passa a ter que se pautar pela qualificação como exigência técnica para ocupar o posto de trabalho, Ribeiro (2009).

No entanto, em função dos questionamentos que emergem em relação a este modelo de organização do processo e das relações de trabalho, o próprio conceito de qualificação passou também a ser objecto de discussão. Um dos aspectos em debate é a vinculação estreita que se fez da qualificação com a formação para o exercício de determinada profissão ou para a ocupação de um posto de trabalho. Nesse sentido, Valle (2003) afirma que muitos autores associam a crise da qualificação à da racionalidade taylorista - fordista do trabalho e aos métodos existentes para adaptar o ser humano ao posto de trabalho.

Para alguns autores, o conceito de qualificação profissional estava claro nos tempos de hegemonia do taylorismo-fordismo, onde a qualificação é concebida como sendo “adstrita” ao posto de trabalho e não como um conjunto de atributos inerentes ao trabalhador. Portanto, o importante é que os trabalhadores estejam preparados unicamente para realizar as tarefas específicas da profissão que lhes está destinada e prescrita pelos seus superiores. Assim, é conferido poder à socialização formal que é feita na escola. Ou seja, quanto mais elevado fôr o nível de habilitações escolares, maior o acesso a posições hierárquicas mais qualificadas.

Com preocupação sobre a conceituação da qualificação profissional, procuramos, neste trabalho subordinado ao tema: Correlação entre Qualificação Profissional e Desempenho Humano: O caso

da Empresa Hidromáquinas, Lda, resgatar e discutir a construção social do termo qualificação profissional e a sua influência no desempenho humano, tomando como base o facto de o mercado de trabalho estar cada vez mais competitivo. Outrossim, a busca por melhores níveis de produtividade remete à exigência de maior investimento na qualificação profissional, que é uma estratégia que visa melhorar o desempenho de pessoas e desenvolver as competências, tornando-as criativas, inovadoras e comprometidas com o alcance dos objectivos institucionais.

1.1. PROBLEMA E HIPÓTESES

1.1.1. Problema

Ao revisitarmos a literatura, ela nos indica que a busca por profissionais qualificados para desempenhar suas funções com efectividade remota desde aos modelos Taylorista e Fordista, onde as empresas procuravam qualificar seus colaboradores em relação às suas habilidades técnicas para o exercício de actividades específicas, Brandão e Guimarães (2001). Os mesmos autores retratam, ainda, que com a ocorrência de pressões sociais e do aumento das relações de trabalho, as organizações passaram a considerar o processo de desenvolvimento profissional de seus colaboradores, não somente as habilidades técnicas, mas também o comportamento social relacionado ao trabalho, dando origem a um novo conceito, a qualificação, que conforme descreve Ramos (2001) se associou à elevação do saber fazer profissional e social do trabalhador.

Num cenário actual em que os diplomas de um curso superior já não são suficientes para garantir a produtividade da empresa, torna-se necessário a mobilização de outros saberes para responder às expectativas de uma empresa, Malschitzky (2002). Este autor defende também a necessidade de as empresas estarem atentas ao desempenho de seus colaboradores, no sentido de identificarem lacunas durante a execução de tarefas e incentivar os colaboradores para que, de forma contínua, melhorem o seu desempenho.

Essa melhoria de desempenho nos remete à promoção de acções de capacitação profissional, cujo objectivo final é o de garantir o desenvolvimento profissional, e da produtividade da empresa, visto que na ideia de Murphy (1989), é importante que se olhe para a qualificação do funcionário

na medição de desempenho pelo facto de esta ser fundamental na relação entre empregados e empregadores.

Gil (2008), refere que capacitar pessoas não significa apenas proporcioná-las conhecimentos e habilidades para desempenhar suas tarefas, é necessário dar-lhes a formação básica para modificar antigos hábitos, desenvolver novas habilidades e se qualificarem para aprimorar seus conhecimentos, buscando excelência na execução de suas funções.

Em um mercado de trabalho cada vez mais crescente, a busca por melhores níveis de produtividade remete a maiores investimentos na qualificação profissional, situação que leva as empresas a contratarem trabalhadores melhor qualificados que possam contribuir para a elevação de eficiência produtiva, Vidigal e Vidigal (2012).

Sendo a Hidromáquinas, Lda, uma empresa que almeja se posicionar no mercado de trabalho cada vez mais crescente e competitivo, pretendemos, neste estudo, reflectir acerca da qualificação dos seus colaboradores e da correlação da mesma no desempenho humano, o que, conseqüentemente, contribuirá para a elevação da eficiência produtiva.

Desta forma, mediante a nossa reflexão que objectiva explorar a importância de manter funcionários qualificados para a maior percepção de desempenho de suas tarefas, surge assim a pergunta por pesquisar: **haverá correlação entre qualificação profissional e desempenho humano nos colaboradores da Empresa Hidromáquinas, Lda?**

1.1.2. Hipóteses

O papel fundamental da hipótese na pesquisa é sugerir explicações para os factos. Estas hipóteses podem ser a solução do problema, podendo ser verdadeiras ou falsas, sempre que bem elaboradas, conduzem à verificação empírica, que é o propósito da pesquisa científica, Gil (2008, pág. 41).

- **H₀**: existe correlação directa entre a qualificação profissional e o desempenho humano na empresa Hidromáquinas, Lda?
- **H₁**: não existe correlação directa entre a qualificação profissional e o desempenho humano na empresa Hidromáquinas, Lda?

1.2. OBJECTIVOS

1.2.1. Objectivo geral

Analisar a correlação entre a qualificação profissional e o desempenho humano.

1.2.2. Objectivos específicos

1. Descrever as qualificações dos colaboradores da Empresa Hidromáquinas, Lda;
2. Verificar o desempenho dos colaboradores da Empresa Hidromáquinas, Lda;
3. Correlacionar a qualificação profissional e desempenho humano na Empresa Hidromáquinas, Lda; e
4. Identificar o tipo e intensidade da correlação entre a qualificação profissional e desempenho humano na Empresa Hidromáquinas, Lda.

1.3. JUSTIFICATIVA

Se olharmos para a perspectiva de Goad (2002) percebemos que este defende que funcionários com maiores qualificações acadêmicas têm melhor desempenho em comparação com os de menores qualificações acadêmicas.

Diamond & Bedrosian (2010) articulam que o desempenho no trabalho e as qualificações acadêmicas estão intimamente ligados e que algumas profissões vinculam directamente ou pré-qualificam os funcionários com base em qualificações acadêmicas. Isso indica que há um certo nível de desempenho de trabalho esperado dos funcionários com base no seu nível acadêmico.

No âmbito académico, o presente estudo, visa contribuir para a descoberta de futuros estudos sobre a correlação entre a qualificação profissional e desempenho humano. Uma vez que poucas pesquisas empíricas realizadas exploraram a correlação entre QP e DH, a presente abordagem servirá como contributo para o desenvolvimento da área de RHs, permitindo a análise e testagem de dados empíricos que tratem de cada uma das variáveis que constituem a correlação entre a qualificação profissional e desempenho humano. Com os resultados desta / da mesma, pode-se criar mais oportunidades para os pesquisadores estenderem pesquisas sobre qualificação profissional e desempenho humano, a fim de verificar os achados actuais ou descobrir soluções para os problemas levantados.

Não há consenso na literatura, e das poucas pesquisas empíricas consultadas foi notória a divergência de opiniões acerca da qualificação, na medida em que alguns autores como é o caso de Manfredi (1999) define a qualificação profissional como um bem conquistado de forma privada e constituída por um conjunto de conhecimentos técnicos científicos, destrezas, habilidades, um acúmulo de conhecimentos e experiências adquiridas ao longo de uma trajectória de vida escolar e de trabalho. E, na abordagem de Le Boterf (2003), a qualificação traduz-se em um diploma de formação inicial, mas a posse do diploma não significa que o individuo tenha competências, e sim recursos que lhe permitem ser competente.

As qualificações profissionais têm sido um factor-chave para a organização, havendo necessidade de abordar se a QP deve ser um factor determinante para o desempenho humano. Facto é que

funcionários com qualificações acadêmicas mais baixas às vezes têm um bom desempenho, comparado com os que têm qualificações acadêmicas mais altas.

Percebida esta contrariedade, em que uns defendem que a QP se traduz na posse de um certificado de habilitações e outros defendem que a QP se associa a uma combinação de habilidades que são adquiridas ao longo do tempo, entendemos haver lacunas de conhecimento, sendo esta, uma área de pesquisa que exige mais estudos que revelariam a principal relação entre a QP e DH.

Na vertente social, é pertinente a realização deste estudo, pois as análises realizadas ajudam na identificação da intensidade da correlação entre QP e DH, na medida em que a qualificação profissional amplia fundamentalmente a possibilidade de o colaborador manter-se empregado. A valorização de suas habilidades faz com que seu poder de negociação perante os empregadores se eleve.

No âmbito profissional, ocorre o interesse na área estudada, dado ao tempo de actuação na área de recursos e que durante o nosso percurso fomos nos deparando com situações de funcionários com qualificações percebidas excedentes às exigências do trabalho, entretanto o seu desempenho não era melhor, e os menos qualificados aplicavam os seus conhecimentos na execução de tarefas, o que lhes garantia melhor desempenho.

Outrossim, a empresa Hidromáquinas, Lda, pode usar os resultados do estudo para a tomada de decisões, no sentido de melhorar o desempenho de seus colaboradores e compreender a correlação entre qualificação profissional de seus colaboradores com o desempenho humano.

1.4. CARACTERÍSTICAS DO AMBIENTE DO ESTUDO

A Hidromáquinas, Lda é uma empresa do ramo da electricidade, localizada na Cidade de Maputo, Av. 24 de Julho nº4304, Telefone (+258 21 400090) Fax (+258 21 400091) E-mail: comercial@hidromaquinas.co.mz, com representação provincial em Sofala, Cabo – Delgado, Nampula e Tete. É responsável pela manutenção, prestação de serviços, montagem e manutenção de equipamentos a preços competitivos, ela almeja consolidar – se como referência no País nas áreas de engenharia mecânica, electricidade e sistemas de abastecimento de água. Compreende na sua estrutura a Direcção Geral, subdividida em 4 áreas, a saber:

- Área Administrativa;
- Área jurídica;
- Área de *Procurement*; e
- Área de Finanças.

É uma média empresa fundada no ano de 2001 com responsabilidade no Instituto Nacional de Segurança Social em relação ao sistema de previdência social, possui no seu quadro de pessoal cerca de 52 trabalhadores. O *co- business* é:

- Montagem, instalação e reparação de grupos geradores (qualquer potência 1500-3000rpm);
- Fornecimento de postes de madeira, postos de transformação e material/equipamento de baixa, média e alta tensão;
- Montagem e instalação de sistemas de rega (eléctricos, diesel, solar, moinhos de vento e bombas manuais), assim como sistemas de rega por gravidade, aspersão, micro aspersão, pivot-centers e gota-a-gota;
- Fornecimento e reparação de moto-bombas, electrobombas verticais, horizontais e submersíveis;
- Perfuração para captação de águas subterrâneas com o intuito de eliminar gradualmente a falta de água para as populações e comunidades; e
- Transporte de mercadoria diversa para diferentes pontos do país e para países da SADC.

1.5. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O presente trabalho está estruturado em seis capítulos, esquematizados da seguinte forma:

O primeiro capítulo debruça-se sobre a parte introdutória, fazendo referência ao tema e suas delimitações, o problema, os objectivos geral e específicos, as hipóteses, a justificação onde se encontra a relevância da pesquisa, bem como as características do ambiente de estudo.

No segundo capítulo, temos a revisão da literatura onde promovemos o debate teórico sobre conceitos que embasam a qualificação profissional e o desempenho humano e a sua evolução desde os modelos tayloristas e fordistas até aos dias actuais.

O terceiro capítulo, aborda a metodologia da pesquisa, apresentando o tipo de estudo e desenho da pesquisa, a população, as técnicas e instrumentos de recolha de dados, e os procedimentos administrativos de seleção da amostra.

O quarto capítulo destina-se à apresentação, leitura e interpretação de dados recolhidos.

O quinto capítulo traz a análise dos resultados obtidos na pesquisa.

E, o **sexto capítulo** está reservado à conclusão do trabalho onde é efectuada uma breve discussão acerca dos resultados obtidos nos estudos, bem como, uma sugestão para futuras pesquisas que permitam contribuir um pouco mais para o conhecimento acerca da correlação entre qualificação profissional e desempenho humano.

CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O presente capítulo é destinado à busca, análise e caracterização da produção científica sobre qualificação profissional e desempenho humano.

A revisão da literatura visou analisar os principais avanços e fragilidades nas diversas pesquisas referentes ao tema correlação entre qualificação profissional e desempenho humano, bem como, discutir as principais implicações teóricas e metodológicas para esta área de conhecimento.

2.1. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A Qualificação Profissional constitui um tema contemporâneo visto de diversas perspectivas, como por exemplo, para Manfredi (1999) é entendida como “um bem conquistado de forma privada e constituída por um conjunto de conhecimentos técnico-científicos, destrezas, habilidades, um acúmulo de conhecimentos e experiências adquiridas ao longo de uma trajetória de vida escolar e de trabalho”.

A posição de Manfredi é auxiliada por Borges – Andrade *et al* (2006) ao abordar a QP como conjunto de características próprias de trabalho, expressa empiricamente com o tempo de aprendizagem no trabalho ou por capacidades adquiridas através do treinamento. Na abordagem de Lacombe (2011), refere que as pessoas podem se qualificar dentro do ambiente de trabalho.

Esta posição foi reforçada por Vidigal e Vidigal (2012) que nos seus estudos destacaram que a qualificação pode ser adquirida através de treinamento realizado pela empresa e no local de trabalho, que beneficia os empregadores na medida em que qualificam seus funcionários com conhecimentos específicos ao ofício designado.

A qualificação é um processo contínuo que ocorre em todos os momentos da vida do indivíduo, ou seja, onde houver relações intrapessoais haverá troca de experiências e uma nova aprendizagem, Dias (2000).

A qualificação é um processo histórico e resultante de uma interactividade que não pode ser construída solitariamente, pois depende do acesso efectivo à informações e processos referentes à qualificação almejada, Arruda (2000).

No entendimento de Aranha (2001), a QP pode ocorrer de diversas formas, desde a contratação de estagiários e pessoas em primeiro emprego até as acções de capacitação, como treinamentos em serviço ou investimentos em cursos realizados dentro e fora da organização.

Para Kober (2004) a QP é o preparativo do ser humano por meio de uma formação profissional para que possa aperfeiçoar as suas habilidades para a execução de funções específicas exigidas pelo mercado de trabalho.

Na abordagem de Borges – Andrade *et al*, (2006) é entendida como o conjunto de características próprias de rotina de trabalho expressa empiricamente com o tempo de aprendizagem no trabalho ou por capacidades adquiridas por treinamento.

Na colocação de Gil (2007), a qualificação profissional é decorrente de vários factores: educação profissional (processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral do ser humano, voltada para o mundo do trabalho); formação (processo que visa proporcionar a qualificação necessária para o desempenho de determinada actividade profissional); treinamento (processo educacional de curto prazo e que envolve todas as acções que visam, deliberadamente, ampliar a capacidade das pessoas para desempenhar melhor as actividades relacionadas ao cargo que ocupam na empresa); desenvolvimento (conjunto de experiências de aprendizagem que proporcionam oportunidades para o crescimento e desenvolvimento profissional).

Neste mesmo sentido, Manfredi (1999) afirma que a QP é a capacidade de resolver, rápido e bem, os problemas concretos mais ou menos complexos, que surgem no trabalho e transpor experiências adquiridas de uma situação a outra. Assim, “o exercício dessa capacidade implicaria a mobilização de competências adquiridas ou construídas mediante aprendizagem, no decurso da vida activa, tanto em situações de trabalho como fora deste”.

A abordagem sobre a qualificação acadêmica das pessoas ocupa um lugar importante na lista de principais preocupações sobre a gestão de recursos humanos em todas as organizações do mundo, Barbara (2006). Isso ocorre porque parcialmente as qualificações acadêmicas ajudam a reter os funcionários por meio de uma política de qualificação profissional, que avalie criticamente as possibilidades de colocação e manutenção do trabalhador no mercado, e, por outro lado, aumenta o nível de desempenho do funcionário no trabalho.

A qualificação profissional passa, também, pela qualidade do ensino. Fagundes & Castro (2017), afirmam que, quando relacionada ao ensino, a qualificação profissional possui uma maior gama de exigências, uma vez que, o professor tem o dever de estar sempre actualizado sobre as mudanças que ocorrem na sociedade, sendo a escola a principal detentora da reponsabilidade da formação de um profissional de sucesso, pois é quem direciona o profissional ao término do seu ciclo escolar e à busca de novos conhecimentos.

Em nossa opinião o conjunto de conhecimentos adquiridos ao longo da vida, bem como os conhecimentos empíricos resultantes da experiência profissional, que contribuem para o aperfeiçoamento das capacidades e competências dos trabalhadores, podem ser definidos como qualificação e as pessoas podem qualificar-se dentro do ambiente organizacional se olharmos para aquelas empresas que priorizam a formação interna dos seus colaboradores. Assim, há obrigatoriedade de as empresas pautarem por este treinamento porque qualifica os trabalhadores, uma vez as pessoas serem admitidas com conhecimentos genéricos e as empresas terem suas especificidades e necessidades, sendo necessário que estas aperfeiçoem as capacidades e competências dos seus colaboradores.

2.1.1. Formação

Na óptica de Bilhim (2004 pág. 245), formação é um processo formal e informal de aquisição de conhecimentos, atitudes e comportamentos relevantes para a actividade da organização e para o desenvolvimento do trabalhador.

Para Cattani (2000), a formação profissional consiste nos processos educativos oferecidos por escolas e ou empresas que promovem a aquisição e desenvolvimento de conhecimentos técnicos e operacionais associados à produção de bens e serviços.

Entretanto, Laranjeira (2000) apresenta duas perspectivas, a definição do grau de qualificação de uma ocupação na perspectiva objectivista e orientada por critérios como o tempo necessário para o aprendizado da função, tipo de conhecimento exigido e grau de autonomia no seu desempenho. Na perspectiva construtivista a qualificação é o processo de associação de determinado tipo de função a trabalhadores com determinadas características para desempenhá-la.

Tendo como base as definições acima citadas pode-se perceber que formação é um processo que permite a aquisição de conhecimentos através de um esforço individual para o desenvolvimento de pessoas e melhoria de desempenho na execução de tarefas pré-concebidas pela organização.

2.1.2. Treinamento

O atendimento às novas exigências do mercado de trabalho exige que as empresas que compõem o sistema produtivo desenvolvam estratégias de actualização contínua de suas competências organizacionais e individuais através de programas de treinamento. No modelo clássico, os teóricos Hamblin (1978) e Kinkpatrick (1976) pressupunham que um dos objectivos do treinamento seria o de provocar uma modificação ao treinado na execução de actividades atinentes às suas atribuições dentro da organização.

Chiavenato (1998) referiu-se ao treinamento como um processo de enriquecimento de várias habilidades, sejam elas motoras, cognitivas ou interpessoais a fim de aumentar o nível de proficiência dessas habilidades sobre uma tarefa específica ou um grupo de tarefas.

Entretanto, Goldstein (1991) define treinamento como a tomada sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos, regras e habilidades, que resultam na melhoria de desempenho no trabalho. Esta posição foi auxiliada por Bastos (1991) ao conceituá-lo como o desenvolvimento de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes para a melhoria de desempenho actual.

O investimento no treinamento de trabalhadores preocupa os gestores modernos, por constituir uma forma eficaz de melhorar a capacidade humana, entanto que capital humano, conforme escreve Chiavenato (1999) quando se refere ao treinamento focado ao cargo com o objectivo de melhorar as capacidades das pessoas para o exercício deste mesmo cargo, tornando-se, desta forma, importante o investimento em treinamento de pessoas para que respondam às exigências imediatas do cargo.

Na abordagem de Carvalho (1993), treinamento é a preparação dos colaboradores para a execução imediata das inúmeras tarefas características da organização por meio da transmissão de informação e do desenvolvimento de habilidades.

Para Borges-Andrade (2002) é uma acção organizacional planejada de modo sistemático, que possibilita a aquisição de habilidades motoras, atitudinais ou intelectuais, assim como o desenvolvimento de estratégias cognitivas que podem tornar o indivíduo apto a desempenhar suas funções actuais ou futuras.

Na colocação de Mathis & Jackson (2002, pág. 272), treinamento é um processo pelo qual as pessoas adquirem capacidades para ajudar a alcançar os objetivos organizacionais e porque este processo está vinculado a uma variedade de propósitos organizacionais, pode, igualmente, ser tomado de forma restrita ou ampla. Em um sentido restrito, o treinamento fornece aos funcionários conhecimentos e habilidades específicas e identificáveis para uso em seus empregos actuais. No sentido amplo é focado em indivíduos que adquirem novas capacidades úteis tanto para empregos actuais quanto futuros.

Na perspectiva de Lacombe (2011, pág. 379), a qualificação do trabalhador no ambiente organizacional pode ser entendida como o treinamento e “as empresas não podem escolher se treinam ou não seus empregados, pois as pessoas são admitidas com qualificações genéricas e toda empresa tem suas peculiaridades”. E, somente desta maneira, as empresas conseguiriam aperfeiçoar as capacidades e as competências das pessoas.

Todos os autores citados apresentam a ideia de o treinamento visar a aquisição de habilidades para a melhoria de desempenho humano actual ou futuro, garantindo a competitividade organizacional positiva, auxiliando na retenção de funcionários, visto que a principal razão pela qual muitos

colaboradores permanecem ou saem das organizações são as oportunidades de treinamento e desenvolvimento na carreira. Os empregadores que investem no treinamento e desenvolvimento de seus funcionários o fazem como parte dos esforços de retenção do capital humano.

2.1.3. Experiência Profissional

Para Schwartz (2000), é necessário distinguir a experiência do trabalho e o trabalho como experiência, não sendo o facto de ficarmos muito tempo em uma mesma situação de trabalho, que capitalizamos fortemente algo e a simples duração não produz como tal algo positivo. Para o autor o tempo de permanência num determinado cargo por si só não torna o individuo experiente, havendo a necessidade de pensar no trabalho como experiência.

Com o tempo de serviço, as pessoas vão adquirindo competências que devem ser investidas em situações históricas de trabalho, sejam em trajetórias individuais e colectivas, há uma multiplicidade de factores que tornam a antiguidade uma experiência de trabalho.

O autor chama atenção para esta distinção de experiência do trabalho e trabalho como experiência, porque uma vez que experiência de trabalho é o conjunto de habilidades e conhecimentos adquiridos por uma pessoa ou grupo em um determinado cargo, ou durante um determinado período de tempo, ou seja, a experiência de trabalho não se refere apenas ao trabalho em si, mas ao que foi aprendido com a sua execução.

A experiência profissional é importante porque existem conhecimentos e habilidades que não são adquiridos no meio acadêmico, mas que devem ser aprendidos no exercício da profissão. Além disso, quanto mais experiência profissional adquirida em determinada área, maior será a possibilidade de o indivíduo avançar nessa carreira.

A qualificação também está relacionada com as experiências profissionais. Quanto mais experiência o profissional tiver, mais conhecimentos sobre a sua área de actuação ele terá acumulado.

2.1.4. Competência

A competência não se limita a um conjunto de conhecimentos teóricos e empíricos obtidos pelo indivíduo. Se olharmos para a colocação de Zarifian (1999) a competência é a inteligência prática de situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam, para além de que com mais força, mais aumenta a complexidade de situações.

Alonso (2001) define competência como sendo a capacidade de agir e reagir de forma apropriada perante situações mais ou menos complexas, através da mobilização e combinação de conceitos, procedimentos e atitudes pessoais, num determinado contexto.

A noção de competência, mesmo utilizada há mais tempo em outras áreas de conhecimento, emerge nos estudos sobre o trabalho a partir da ênfase dada a “polivalência”, entendida como um novo conjunto de capacidades que possam responder à complexidade e a imprevisibilidade no novo modo de produzir. Essas novas capacidades não estariam mais limitadas aos conhecimentos técnicos, mas abrangeriam amplas habilidades cognitivas e certas características comportamentais e atitudinais, Tartuce (2002). Para este autor a competência é a capacidade que o indivíduo tem de mobilizar conhecimentos e experiências adquiridos em vários ambientes da sua trajetória profissional, bem como em práticas de socialização adquiridas ao longo da vida.

Para Bilhim (2004) a competência profissional é uma aquisição de conhecimento, de saber fazer, experiências e comportamentos exercidos num contexto preciso, ou seja, são aptidões e características pessoais que contribuem para se atingir um desempenho de elevado nível.

Podemos concluir que durante a vida profissional há um conjunto de características que o indivíduo mobiliza e que correctamente devem ser aplicados no exercício de funções para o tornar competente que esas características afectam o trabalho do indivíduo se relacionando com o desempenho no trabalho.

2.1.5. Sobrequalificação

Para Feldman (1996) a sobrequalificação é a qualidade inferior em comparação com algum padrão de trabalho. Entretanto, Erdogan e Bawer (2009) definem a sobrequalificação como atitudes negativas no trabalho, que estão relacionadas às qualificações percebidas excedentes, às exigências do trabalho, tendo esta posição sido reforçada por Maciel e Camargo, (2013) ao se referirem a sobrequalificação como percepção dos indivíduos sobre a congruência das suas habilidades para além do necessário para a função.

Na colocação de Weststar (2009), sobrequalificação é o julgamento do indivíduo de que ele possui qualificações acima do necessário para o trabalho que executa ou a percepção de que enfrenta oportunidades limitadas para adquirir e usar novas habilidades no desempenho de suas funções.

Todos os autores acima referenciados mostram que a falta de equilíbrio no trabalho que o funcionário executa, a incongruência entre as tarefas e os conhecimentos do trabalhador geram a sobrequalificação, daí entendemos que deve haver um equilíbrio no trabalho que o funcionário executa, as tarefas não podem estar acima ou abaixo de seus conhecimentos científicos ou empíricos, mas sim na medida certa para que se apliquem as habilidades e se garanta um bom desempenho profissional.

2.1.6. Relação entre a competência, satisfação e sobrequalificação

A necessidade de associar as competências humanas com o desempenho ou as competências da organização, como um todo, faz com que tanto a gestão de desempenho como a de competências estejam inseridas em um contexto de gestão estratégica de recursos humanos, entendida como a função de atrair, desenvolver e manter, o pessoal necessário para atingir objectivos organizacionais, por meio da utilização de sistemas de recursos humanos consistentes entre si e coerentes com a estratégia da organização (Taylor *et al.*,1996).

O trabalho de Castro & Borges-Andrade (2004) citados por Maciel & Camargo (2013) enfatiza a junção de conhecimentos e habilidades, particularmente na operacionalização conjunta destes factores. Essa definição revela a constituição situacional e específica de conhecimentos e habilidades para cada tipo de trabalho no tempo e no espaço. Tal definição revela maior complexidade de habilidades e conhecimentos. Por sua vez a noção de Sobrequalificação percebida é, em termos operacionais mais simples, pois permite restringir-se ao julgamento que o próprio indivíduo faz da distância entre as suas capacidades e suas exigências de actividade.

Rafferty & Griffin (2009) definem a satisfação como reacção emocional de trabalho, reacção afectiva que resulta da comparação dos resultados actuais com aqueles que são desejados ou um estado de prazer emocional resultante da avaliação dos valores de um posto de trabalho.

Teoricamente, a relação estabelecida entre a sobrequalificação e satisfação decorre do facto de a sobrequalificação ser definida como uma avaliação na qual o trabalhador julga que está em uma situação na qual apresenta qualificações, como a educação, habilidades e conhecimentos que excedem as exigências que ele encontra no seu trabalho, Khan & Morrow (1991) citados por Maciel & Camargo (2013).

De facto, considerando que os indivíduos constroem um conjunto de conhecimentos e habilidades no decorrer de suas vidas, parece natural que suas expectativas passem por julgamento pessoal, com base no esforço para conquistar tais conhecimentos e habilidades e, se isso não se efectivar, influencia na sua satisfação e conseqüentemente no desempenho humano.

Quando a gestão de desempenho ocorre no nível individual, por exemplo, é possível avaliar o trabalhador tomando como parâmetro não só os resultados decorrentes do trabalho executado, mas também a manifestação, por parte do indivíduo, de conhecimentos, habilidades e atitudes que se pressupõem ser relevantes para a consecução dos objectivos organizacionais. Da mesma forma, na gestão de competências, uma habilidade se traduz, tanto no resultado alcançado como no conjunto de conhecimentos e atitudes necessários para alcançá-la.

Entende-se, pois, que competência e desempenho são factores de gestão e entre elas existe uma relação de complementaridade, na medida em que se deve verificar que conhecimentos as pessoas adquirem e que lhes confere competência, para um desempenho eficaz. Se o resultado da avaliação de desempenho fôr positivo podemos afirmar que há competência na realização de tarefas. É através da gestão de desempenho que se podem identificar as necessidades de desenvolvimento de alguma competência.

Nesta conjugação de factores temos como finalidade demonstrar que todos eles têm origem em aspectos pessoais e emocionais, sendo fundamental que sejam tomados como relevantes para o contexto organizacional através da sua contribuição na satisfação dos indivíduos e, uma vez satisfeitos, se comprometem com a organização e facilmente poderão usar todas as suas capacidades para o alcance dos objectivos traçados.

2.2. DESEMPENHO HUMANO

Ao abordar sobre desempenho humano Oliveira & Castro (1994) o relacionam aos conhecimentos e habilidades aplicados ao contexto do cargo, à execução de uma obrigação ou tarefa, ou à maneira como actua ou se comporta um indivíduo em termos de eficiência, rendimento e actuação em relação a algo, resultando na efectivação dos resultados organizacionais.

De acordo com Toro (1996) refere-se ao empreendimento intencional pelo indivíduo em uma acção que é orientada pelo seu resultado, ou seja, uma acção que tem um propósito consciente ou motivação prévia. Para o autor, o resultado do desempenho está condicionado a um conjunto de factores relacionados ao contexto de trabalho de indivíduos e equipas de trabalho (condições sociais, culturais e relativas ao posto de trabalho do indivíduo).

Na colocação de Pasquali (1999), desempenho refere-se ao conjunto de comportamentos manifestados pelo indivíduo no exercício de suas atribuições e responsabilidades, que envolve a mobilização intencional de conhecimentos e habilidades orientadas à consecução do trabalho considerando-se o ambiente organizacional na execução de tarefas.

A motivação é um dos inúmeros factores que contribuem para o bom desempenho no trabalho. A razão pela qual se focaliza tão insistentemente na motivação é que esta é mais facilmente influenciável do que as demais características das pessoas, como traços de personalidade, aptidões, habilidades entre outras (Spector, 2002).

O desempenho de cada pessoa está fortemente relacionado com suas aptidões e habilidades. Porém, o bom desempenho requer muito mais do que simplesmente aptidões e habilidades. Requer também motivação para trabalhar. O bom desempenho depende de quão motivado está o colaborador. Em termos de comportamento, a motivação pode ser conceituada como o esforço e tenacidade, exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo. (Pontes, 2008).

Na discussão de Abbad, *et al* (2006), o desempenho competente refere-se às competências profissionais ou de natureza técnica e comportamental que o indivíduo utiliza para a consecução de seus planos de trabalho. Para ser competente o desempenho deve ser capaz de gerar impacto tanto a nível dos resultados de trabalho dos indivíduos, quanto à influência dos resultados individuais na equipe de trabalho e ao impacto gerado na organização pelo alcance dos resultados individuais e da equipe.

Um desempenho considerado incompetente ou inapropriado refere-se à sorte de comportamentos que o indivíduo manifesta e que está aquém daquilo que é esperado pela organização. Refere-se, portanto, ao tipo de lacuna identificada no trabalho do indivíduo que pode ser provocada por factores de ordem individual (falta de motivação no trabalho ou de comprometimento, por exemplo), relacionados à tarefa (não saber desempenhar determinada atribuição) ou ao contexto de trabalho (não conseguir realizar determinada tarefa por algum factor presente no seu ambiente de trabalho, como a falta de material e falta de suporte à aprendizagem).

Para Vilas Boas & Andrade (2009), o desempenho humano dentro das organizações está directamente relacionado com o comportamento e actuação do indivíduo dentro da empresa. Logo, uma preciosa parcela do desempenho da organização se obtém a partir do comportamento do funcionário ou equipe de trabalho na execução de uma tarefa, ou comparada com o padrão esperado. Então, com base nos pensamentos do autor, pode-se dizer que os colaboradores da

empresa são as fontes geradoras dos resultados, pois entende-se que os resultados individuais de cada membro da empresa, irão constituir o resultado global da empresa.

Para Coelho Jr. (2009), o grau de escolaridade que o indivíduo possui, bem como o tipo de categoria funcional na qual está colocado, apresentam, de forma geral, impacto no desempenho, embora a variabilidade encontrada tenha sido considerada bastante elevada. Isto indica que o maior ou menor grau de conhecimentos e habilidades que o indivíduo detém podem gerar efeitos directos sobre seus resultados.

O modelo de desempenho como conceito dinâmico e multidimensional foi desenvolvido por Murphy (1989), citado por Bendassolli (2012), quando se referiu que a aprendizagem se faz ao longo do tempo, passando por determinados estágios de desempenho – estágio de transição e estágio de manutenção. O estágio de transição ocorre quando o indivíduo se encontra perante tarefas que são novas para ele, exigindo habilidades cognitivas; o estágio de manutenção não exige tanto estas habilidades, dado que o indivíduo já desempenha as tarefas “num nível automático e apresenta maior estabilidade de desempenho.

De acordo com Murphy (1989), o desempenho no trabalho pode ser definido como “o conjunto de comportamentos que são relevantes para os objectivos da organização ou unidade organizacional na qual a pessoa trabalha”. Portanto, o desempenho no trabalho de um indivíduo tem um papel vital no crescimento de uma organização.

Motowidlo *et al* (1997), definiram desempenho no trabalho como o valor total esperado para a organização dos episódios comportamentais discretos que um indivíduo realiza durante um período de tempo padrão.

Kahya (2007), mostrou que o nível dos indivíduos em uma organização, a especificação do trabalho, a designação e o contexto, têm impacto variável no desempenho do trabalho dos funcionários. Algumas tarefas de trabalho específicas exigem que os funcionários tenham conhecimento técnico e disciplina de alto nível para realizar a tarefa com sucesso. É concebível que os funcionários com mais conhecimento profissional e certificação tenham que assumir um

nível mais alto de desempenho no trabalho para cumprir satisfatoriamente as responsabilidades do trabalho.

O desempenho no trabalho se concentra nos comportamentos ou acções dos funcionários que trabalham em qualquer organização. Esses comportamentos são controlados pela pessoa, excluindo comportamentos socialmente restritos, (Rotundo & Sackett, 2002).

O comportamento e a conduta de um funcionário podem ser distintos de seu desempenho no trabalho ao longo do tempo. Isso ocorre porque o comportamento é o que as pessoas fazem, enquanto o desempenho no trabalho é o valor organizacional previsível e antecipado do que as pessoas farão (Robbins e Judge 2009).

Badar (2011) classifica o desempenho no trabalho em duas dimensões: tarefa e desempenho contextual. O desempenho da tarefa foi postulado como o grau em que os funcionários realizam e completam tarefas específicas. O desempenho contextual se refere ao comportamento de trabalho voluntário não relacionado com as tarefas principais do trabalho, como comportamento de cidadania no trabalho, cooperação e apoio aos objectivos organizacionais, bem assim a visão vital dentro do trabalho.

Existem várias dimensões ou facetas que descrevem o desempenho geral do trabalho dos funcionários. Normalmente, três dimensões comuns são usadas a partir das quais se pode avaliar o trabalho do indivíduo, são eles: i) desempenho da tarefa e ii) desempenho contextual, Koopmans (2014).

A tabela 1, que a seguir se apresenta, ilustra o resumo das características de dimensões de desempenho da tarefa e contextual conforme referenciado por Badar (2011) e Koopmans (2014).

Tabela 1: Características de dimensões de desempenho

Autor	Dimensões de Desempenho	Características
Badar (2011)	Desempenho da Tarefa	Refere-se ao grau em que os funcionários realizam e completam tarefas específicas.
Koopmans (2014)		Refere-se a “competências, pontualidade, qualidade de trabalho, desempenho activo e o conhecimento profissional de um trabalhador individual” É avaliado usando várias declarações específicas e correlacionadas.
Badar (2011)	Desempenho Contextual	Está relacionado ao comportamento de trabalho voluntário não relacionado com as tarefas principais do trabalho, como sendo o comportamento de cidadania no trabalho, cooperação e apoio aos objetivos organizacionais, assim como a visão vital dentro do trabalho
Koopmans (2014)		O desempenho contextual indica “o desempenho da equipe, a cooperação e a comunicação que apoiam o ambiente organizacional e social em que os objectivos organizacionais poderiam ser alcançados

Fonte: Adaptado de Badar (2011) e Koopmans (2014)

2.2.1. Conceito de Avaliação de Desempenho

Segundo Brandão e Guimarães (2001), a avaliação de desempenho é uma avaliação sistemática do desempenho de cada pessoa no cargo e do seu potencial de desenvolvimento futuro, avaliando o valor, a excelência e as qualidades dessa pessoa. Seu propósito é o de garantir que o trabalho desenvolvido por cada uma das pessoas que integram a organização, esteja em conformidade com o que a organização espera em termos de realização colectiva. A avaliação de desempenho procura

demonstrar aos indivíduos não apenas quais metas ou actividades devem ser realizadas, mas também, quais comportamentos e atitudes devem ser seguidos.

No entendimento de Crozatti (2002), para se avaliar o desempenho das pessoas no trabalho implica conhecer a dinâmica comportamental própria de cada um, o trabalho a ser realizado e o ambiente organizacional em que essas acções se inserem.

Em seus estudos Scotter (2002) aborda dois tipos de desempenho:

- Desempenho no contexto que diz respeito às relações do indivíduo com o ambiente onde trabalha; e
- Desempenho na tarefa que trata de atributos relacionados à sua execução, como qualidade e produtividade.

Na sua abordagem, Clein, Toledo e Oliveira (2013), afirmam que a gestão de pessoas deve ter um programa de avaliação de desempenho e um plano de carreira com descrição de cargos e salários, e que seja beneficiado com melhores salários para os colaboradores que se qualificam, e os que realizam seu trabalho com eficiência e qualidade. Desta forma, o planeamento torna-se essencial para a avaliação de desempenho, pois, é difícil avaliar o desempenho organizacional se não houver o estabelecimento de metas a serem cumpridas bem como de resultados esperados.

Das várias definições apresentadas pode se concluir que a avaliação de desempenho auxilia as empresas na tomada de decisões estratégicas através do diagnóstico dos problemas que as mesmas atravessam na gestão do capital humano, pois ao avaliar as pessoas apura-se, igualmente, o desempenho da pessoa na execução de tarefas durante o período de tempo que tiver sido estabelecido. Esta avaliação ajuda a empresa a identificar os pontos fortes e fracos das pessoas em relação ao esperado e o realizado, daí se decidir por programas de capacitação para o desempenho melhor.

2.2.2. Desempenho Profissional

Rosa e Molina (2006) destacam o desempenho profissional que resulta da aptidão para executar uma actividade, na qual são envidados esforços para obter resultados, sendo, portanto, a força motriz do desempenho operacional, que influencia e afecta directamente o desempenho

organizacional. Cabe ressaltar que todo o projecto de avaliação de desempenho precisa estar bem alinhado com os objectivos organizacionais para que se alcance a eficácia de seus resultados, onde o planeamento dos indicadores utilizados para a avaliação, juntamente com o retorno dos resultados possam não apenas maximizar a produtividade, mas também maximizar a motivação, a justa promoção e recompensa, a necessidade de treinamentos ou até mesmo as demissões necessárias para estabelecer sinergias dos processos organizacionais.

Podemos perceber que o desempenho profissional é consequência da aptidão para realizar uma actividade na qual são envidados esforços para alcançar resultados. Este desempenho necessita clima e do comportamento organizacional, visto que o desempenho só ocorre quando há satisfação no trabalho. A desmotivação de um profissional pode significar o não cumprimento de metas chegando a afectar o objectivo a ser alcançado pela empresa.

A falta de desempenho não resulta apenas na demissão de funcionários, muitas vezes é necessário que o clima da empresa seja estudado, porque se este for negativo a contratação de uma nova equipa não resolve a falta de desempenho dentro da organização. Para um melhor desempenho das organizações, é necessário que os gestores proporcionem um ambiente e meios de trabalho satisfatórios, objectivando proporcionar factores que colaborem positivamente para as condições e qualidade de vida dos empregados.

Para Bilhim (2004: pág. 73), a gestão de desempenho é definida como um processo ou um conjunto de processos que expressam uma ideia comum acerca do que deve ser feito e da respectiva gestão, bem como o desenvolvimento de competências necessárias para que tal realização seja atingida a curto e médio prazo.

2.2.3. Factores de Desempenho Individual

Sobre a matéria de desempenho individual, Abbad (1999) avança que para que ocorra o desempenho eficaz, para além dos indivíduos demonstrarem competências para a tarefa, é necessário, também, que existam certas condições de trabalho e motivação por parte destes dos mesmos. As pessoas devem saber e querer executar tarefas e ter suporte do ambiente para adquirir competência ao longo dos eventos institucionais e transferi-los para o ambiente de trabalho.

Na perspectiva de Mathis & Jackson (2002, pág. 68) são vários os factores que podem afectar o desempenho individual de pessoas, suas habilidades, esforços despendidos e apoio, que as organizações oferecem, sendo que se destacam:

- Capacidade individual executar o trabalho;
- Nível de esforço despendido; e
- Apoio da organização.

O bom desempenho dos funcionários afecta significativamente a produtividade e o desempenho organizacional, sendo, por isso, determinante para o sucesso organizacional.

O desempenho humano depende de uma complexidade de factores que actuam interagindo entre si de maneira extremamente dinâmica. Em uma situação na qual os objectivos e metas foram devidamente explicitados, a tarefa foi desenhada e redesenhada sob medida para o colaborador, se ela estiver motivada para executá-la e atingir os objectivos e metas propostos, certamente envidará esforço individual proporcional à sua motivação. Este esforço pessoal só é eficaz na medida em que a pessoa tenha as habilidades adequadas para a execução das tarefas que lhe são atribuídas e as condições ambientais não lhe provoquem restrições ou limitações. Assim o desempenho é consequência do estado motivacional e do esforço individual para realizar a tarefa e alcançar os objectivos.

2.2.4. Relação entre as qualificações académicas do funcionário e o desempenho no trabalho

Na ideia de Borman (1997), a qualificação académica actua como um indicador de que o aprendizado ocorreu e os funcionários são capazes de traduzir essas habilidades para realizar uma determinada tarefa e alcançar os objectivos organizacionais.

A relação entre a qualificação académica e o desempenho é normalmente medida pela conclusão da tarefa e satisfação, mas não há acordo geral sobre como é melhor testado ou qual aspecto é mais importante na medição do desempenho no trabalho, Diamond e Bedrosian (2010) e Van *et al* (1991), articula que o desempenho no trabalho e as qualificações académicas estão intimamente ligados, bem assim o facto de algumas profissões vincularem directamente ou pré-qualificarem os

funcionários com base nas suas qualificações académicas. Isso indica que há um certo nível de desempenho esperado aos funcionários, com base em seu nível de qualificação académica.

Sobre qualificação académica do funcionário refere-se a uma base de experiência exigida de uma pessoa em uma determinada área de especialização laboral, Goad (2002). A qualificação académica requer uma combinação de preparação académica original, acrescida de saberes que mantêm ou estabelecem a preparação para o trabalho actual ou competências profissionais.

2.2.5. Pesquisas sobre Qualificação Profissional e Desempenho Humano

Compulsada a literatura sobre o tema, encontramos estudos feitos em diferentes contextos como sejam, monografias, teses e artigos científicos publicados, que aplicaram as mesmas variáveis, mas que os mesmos não exploraram de forma exaustiva a correlação entre qualificação profissional e desempenho humano, como se ilustra na tabela 2.

Tabela 2: Pesquisas sobre qualificação profissional e desempenho humano

Autor/Data de publicação	Tema	Variáveis em estudo	População amostra	Método de análise de dados
Gladys Tuo <i>et al</i> (2014)	Pessoal de Aquisição em Escolas Públicas de Ensino Médio na Metrópole Kumasi: Suas Qualificações e Experiência	Cargos, anos de experiência, qualificações académicas e profissionais do pessoal de compras das escolas deste estudo	32 respondentes de 16 escolas	O pacote estatístico para ciências sociais (SPSS)
Marinela Cristina de Aguiar Costa <i>et al</i> , Outubro (2018)	Qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual:	-Qualificação profissional; -Impacto do benefício de prestação continuada e;	47 Profissionais de 21 cidades do Estado	Análise do coeficiente de correlação de Spearman

	perspectiva dos professores	-Concepções de deficiência dos professores		
Vagner Horz, <i>et al</i> (2019)	Correlação entre investimentos em qualificação profissional e o desempenho económico-financeiro empresarial	Retorno sobre activos, retorno sobre património líquido, valor económico agregado e valor de mercado	100 maiores empresas do ramo financeiro	Análise da correlação
Marina Petrova, <i>et al</i> (2019)	Factores do desenvolvimento do perfil educacional e de qualificação profissional dos recursos humanos no sector de Construção de Máquinas na Bulgária	Formação adquirida, experiência profissional, e oportunidades de melhoria de qualificação profissional	68 empresas	Técnica de análise do coeficiente do caminho. Este método combina as possibilidades de correlação, regressão e análise estrutural
Yahn-Shin <i>et al</i> , Fevereiro (2020)	Qualificações Académicas Superiores, Treinamento Profissional e Desempenho	Desempenho Operacional, qualificações académicas superiores, treinamento profissional, e experiência de trabalho	A amostra total foi agrupada em três categorias: firmas de auditoria	Regressão múltipla transversal

	Operacional de Firmas de Auditoria		nacional, regionais e locais	
Ishola, Ajibola Abdulrahamon <i>et al</i> , (2018)	Impacto da Educação, Qualificação Profissional e Anos de Experiência no desempenho de trabalho de contadores	Anos de experiência, idade, gênero e desempenho no trabalho	284 estudantes	Correlação de Pearson e Análise de Regressão Múltipla
Gladys Tuo <i>et al</i> (2014)	Pessoal de Aquisição em Escolas Públicas de Ensino Médio na Metrópole Kumasi: Suas Qualificações e Experiência	Cargos, anos de experiência, qualificações acadêmicas e profissionais do pessoal de compras das escolas deste estudo	32 respondentes de 16 escolas	O pacote estatístico para ciências sociais (SPSS)
Zonatto <i>et al</i> (2013)	Evidências da relação entre qualificação docente e desempenho acadêmico: uma análise à luz da Teoria do Capital Humano		83 cursos de universidades públicas e privadas que realizaram o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE) em 2009.	Correlação de <i>Pearson</i>

Fonte: Autora (2022)

CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo tratamos dos procedimentos e estratégias adoptadas para alcançar o objectivo da pesquisa, como sejam a definição constutiva e operacional das variáveis. Ainda neste capítulo, apresentamos os instrumentos de recolha de dados (o questionário), descrevendo o processo da sua elaboração. Nos procedimentos de recolha de dados descrevemos com pormenor as diferentes fases do processo de colecta de dados no local da pesquisa e por fim referenciamos a forma como os dados foram observados.

3.1. DEFINIÇÃO CONSTUTIVA E OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVÉIS

De acordo com Pasquali (1999), definição constitutiva (DC) é a que tipicamente aparece como definição de termos em dicionários e teorias, nas quais os conceitos são definidos em termos de outros conceitos. Já a definição operacional (DO) deve ser realmente operacional, o mais abrangente possível da variável, ou seja, a variável deve ser definida em termos de operações concretas e comportamentos físicos, por meio dos quais se expressa e se traduz.

Gil (2008, págs.79 e 80), explica que o processo lógico de uma variável requer primeiramente a definição teórica da variável e a enumeração de suas dimensões, no caso de ser uma variável muito complexa. A seguir torna-se necessária outra definição empírica. Essa definição que pode ser chamada de definição operacional (DO), fará referência aos seus indicadores, ou seja aos elementos que indicam o seu valor de forma prática. Apartir daí, torna-se possível a medição desses indicadores, o que possibilitará conhecer o valor da variável.

Este autor ressalta que existem numerosos indicadores para uma mesma variável, tornando-se difícil seleccionar o mais adequado, e que em alguns casos, os indicadores tidos como os mais apropriados não são fáceis de medir, devendo ser substituídos por outros menos confiáveis, todavia passíveis de medição pelos meios que dispõe o pesquisador. O autor chama atenção no sentido de conhecer o tema que é pesquisado de modo a produzir resultados confiáveis.

Neste sentido, os principais conceitos e a operacionalização das variáveis nesta pesquisa são os seguintes:

3.1.1. Qualificação Profissional

DC: Manfredi (1999) é entendida como um bem conquistado de forma privada e constituída por um conjunto de conhecimentos técnicos científicos, destrezas, habilidades, um acúmulo de conhecimentos e experiências adquiridas ao longo de uma trajetória de vida escolar e de trabalho.

DO: nesta pesquisa a qualificação profissional foi medida através da percepção dos inquiridos em relação ao impacto de habilitações literárias, a experiência profissional e a capacitação profissional no desempenho humano, baseados na abordagem de Manfredi (1999), que se refere à qualificação como a capacidade de resolver, rápido e bem, os problemas concretos e complexos que surgem no de trabalho e transpor experiências adquiridas de uma situação a outra. Assim, o exercício dessa capacidade implicaria a mobilização de competências adquiridas ou construídas mediante aprendizagem, no decurso da vida activa, tanto em situações de trabalho como fora deste.

3.1.2. Desempenho Humano

DC: Pontes (2002) e Grote (2003), relacionam-se à qualidade e quantidade de trabalho realizado, bem como ao custo e tempo despendidos na sua execução. Abrange factores de eficiência (meios ou processos) e eficácia (resultado efectivo) no âmbito da organização.

DO: medido através da percepção dos inquiridos em relação ao nível de execução de tarefas, questionário com dimensões validadas por Pontes (2002) e Grote (2003), que relacionaram o desempenho humano à qualidade e quantidade de trabalho realizado, bem como ao custo e tempo despendidos na sua execução, abrangendo factores de eficiência (meios ou processos) e eficácia (resultado efectivo), no âmbito da organização.

3.2. TIPO DE ESTUDO E DESENHO DE PESQUISA

Quanto à natureza, a presente pesquisa é quantitativa, e conforme Richardson (1999), esta é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de colecta de informações quanto no tratamento destas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como o percentual, a média e o desvio padrão, como coeficientes de correlação e análises de regressão.

Para Mattar (2001), a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da acção. Ela quantifica os dados e generaliza os resultados da amostra para os interessados.

Quanto aos objectivos, a pesquisa é descritiva, pois de acordo com Gil (1999), este tipo de pesquisa tem como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenómeno social e o estabelecimento de relações entre variáveis.

Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de estudo de caso, que segundo Yin (2005), possibilita a investigação de um fenómeno actual dentro do seu contexto de realidade e descreve a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação, também explora situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos e explica as variáveis causais de determinado fenómeno em situações muito complexas que não possibilitam a realização de levantamentos e experimentos.

3.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA

Universo é o conjunto de elementos abrangidos por uma mesma categoria. Esses elementos têm, evidentemente, uma ou mais características colectivas que os diferenciam de outros conjuntos de elementos (Carmo & Ferreira, 2008).

O universo pesquisado no período de Julho de 2020 a Outubro de 2021, é constituído por colaboradores da empresa Hidromáquinas, Lda, de um total de 52, e dada a natureza da população e o interesse do estudo, foram inqueridos todos os colaboradores, pelo facto de poderem dar mais-valia ao nosso estudo, conforme conceitua Gil (2008, pág.94).

Entretanto de um total de 52 questionários distribuídos, a taxa de resposta foi de 36 o que corresponde a 69%, o que consideramos um número aceitável que permite a análise e o tratamento estatístico dos dados.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS

Para avaliar o nível de correlação entre qualificação profissional e desempenho humano, recorreu-se à aplicação de um questionário aos colaboradores da empresa Hidromáquinas, Lda, tendo explicado aos inquiridos que o exercício tinha como finalidade a sustentação científica da pesquisa.

O questionário continha, para além das escalas, perguntas sobre o perfil dos respondentes (sexo, idade, tempo de serviço e habilitações literárias). O uso deste instrumento, visa a obtenção de respostas e informações mais objectivas e precisas sobre a temática em análise, é constituído maioritariamente por perguntas do tipo fechado, concebidas na escala de “likert”, técnica adequada para obter dados quantitativos e qualitativos, Michel (2005).

Cada afirmativa do instrumento de pesquisa variava de “discordo totalmente”, “discordo”, “não concordo, nem concordo”, “concordo”, e “concordo totalmente”. Ressalta-se que a pontuação que compõe as variáveis de qualificação profissional e de desempenho humano pode oscilar entre 1 e 5, sendo que 1 é a pontuação mais baixa e 5 a mais alta.

De acordo com Ruas (2017, pág.160), a escala com mais intervalos de 1 a 10 permite uma maior distribuição de atributos à variável em questão, sendo, por isso, mais precisa e mais representativa da em relação a opinião dos entrevistados do que uma escala, por exemplo de três intervalos, que vai de 1 a 3.

Para Ruas (2017, pág.147), os questionários são de rápida condução, pois o inquerido dá as suas respostas tomando em consideração o seu grau de concordância ou discordância, relativamente às questões colocadas, assinalando espaços de acordo com o seu grau de concordância ou discordância.

De forma idêntica, Marconi & Lakatos (1996, pág. 88) definem o questionário estruturado como uma “série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador”. Dentre as vantagens do questionário, destacam-se as seguintes: ele permite alcançar um maior número de pessoas; é mais económico; a padronização das questões possibilita uma interpretação mais

uniforme dos respondentes, o que facilita a compilação e comparação das respostas escolhidas, para além de assegurar o anonimato ao interrogado.

3.5. TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Utilizou-se na análise estatística o teste de *Kolmogorov-Smirnov* para testar se a distribuição da amostra possuía a normalidade de dados. O resultado do teste foi positivo, dessa forma, optou-se por utilizar o coeficiente de correlação de *Pearson* para verificar a correlação existente entre as variáveis da pesquisa, também foram utilizadas medidas de estatísticas descritiva, tais como médias, mínimos, máximos e desvio padrão de todas as variáveis.

A normalidade de dados foi avaliada em duas abordagens. Primeiro, por meio de assimetria e curtose, que na perspectiva de Pinto & Silva (2020), denomina-se curtose o grau de achatamento ou alongamento de uma distribuição em relação à uma distribuição padrão, denominada curva normal. A curva normal tem o coeficiente de curtose igual a 0,263 e é classificada como mesocúrtica. Quando a curva é mais alongada que a curva normal, seu coeficiente de curtose é inferior a 0,263 e esta curva é classificada como leptocúrtica. Quando é mais achatada que a curva normal, denomina-se platicúrtica e apresenta coeficiente de curtose maior que 0,263.

A segunda abordagem foi de teste Kolmogorov-Smirnov, defendida por Gil (2008, pág.168) que para este tipo de análise aconselha o uso de testes paramétricos cuja eficácia depende do conhecimento prévio da distribuição dos dados que pode ser feito mediante a utilização de testes como o de Kolmogorov-Smirnov. O coeficiente de Pearson foi utilizado para analisar a correlação entre QP e DH.

Para a tabulação e análise de dados foi criado um banco de dados no software *statistics packet for social science* (SPSS), versão 21, tendo sido os dados dos 36 respondentes transferidos para o software SPSS e todos validados.

Para melhor contabilização primeiro analisamos as correlações parciais, depois as duas variáveis transformadas, analisamos também a experiência profissional para comprovar a posição defendida por alguns autores de que a qualificação profissional também pode ser experiência, como é o caso de Borges-Andrade *et al* (2006) que entende como o conjunto de características próprias de rotina

de trabalho, expressa empiricamente com o tempo de aprendizagem no trabalho ou por capacidades adquiridas por treinamento.

CAPITULO IV. RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os dados inerentes às estatísticas descritivas e análise de correlação, na perspectiva de responder aos objectivos que orientam o estudo, abordando a correlação entre qualificação profissional e desempenho humano, cujo foco foram as percepções dos colaboradores da empresa Hidromáquinas, Lda, em relação a influência de suas habilitações literárias, de sua experiência profissional e do seu tempo de serviço no desempenho humano.

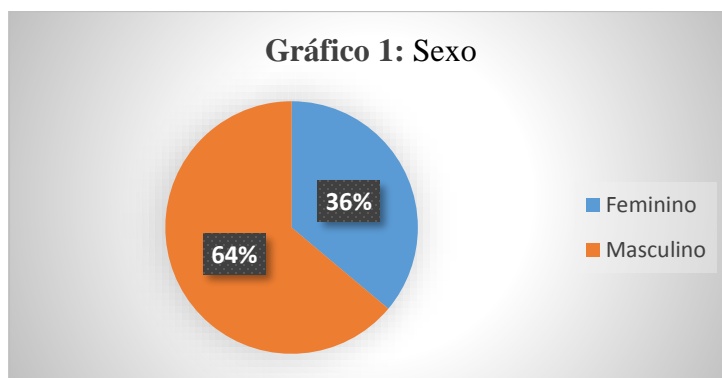
Os dados recolhidos através do questionário foram alvo de um processo de validação e posterior lançamento no *software* de análise estatística (SPSS versão 21 – *Statiscal Package For Social Science*), que permite o tratamento da informação recolhida e a análise estatística. Em seguida, fazemos a caracterização da amostra, entrando-se, posteriormente, na análise dos dados, através do recurso à estatística descritiva (frequências absolutas e relativas, média e desvio padrão).

4.1. APRESENTAÇÃO, LEITURA E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS RECOLHIDOS

4.1.1. Estatísticas descritivas

Conforme os dados apresentados no gráfico 1, dos 36 inquiridos, predomina o sexo masculino, numa ordem de 64%, e o sexo feminino, com uma percentagem 36%.

Gráfico 1: Sexo

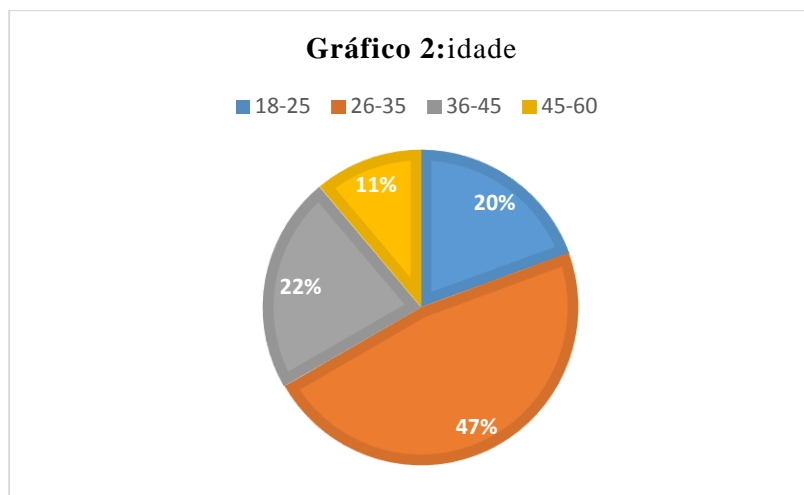


Fonte: Dados de pesquisa (2022)

Os dados do gráfico 2 mostram uma maioria dos inquiridos na faixa etária 26 a 35 anos de idade, com 47%. De seguida, obtivemos 22%, na faixa etária dos 36 a 45 anos de idade. Com 20% dos

inquiridos entre os 18 a 25 anos de idade. E, por fim, com uma cifra de 11%, tivemos os inquiridos da faixa etária dos 45 a 60 anos.

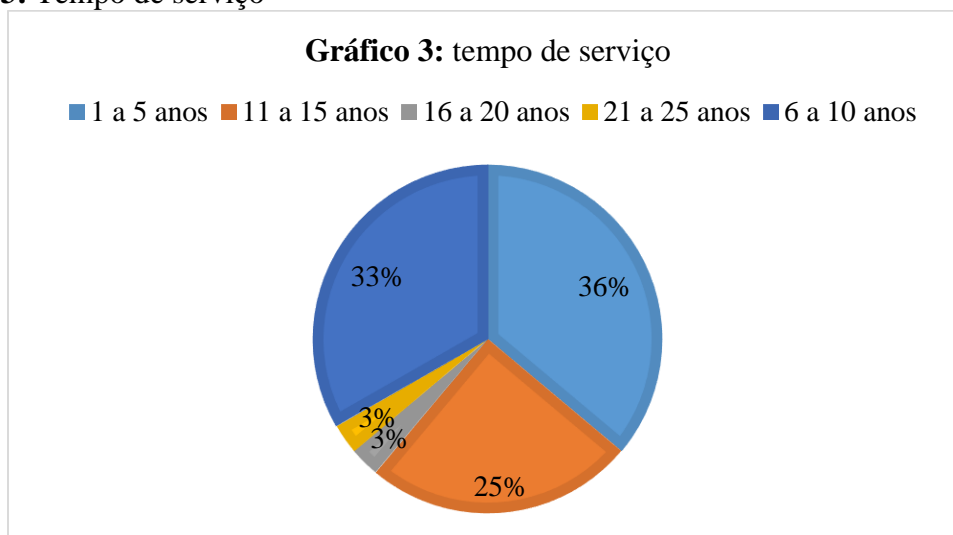
Gráfico 2: Idade



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Relativamente ao tempo de serviço na empresa (gráfico 3) obtivemos a maioria dos inquiridos com 36,3% que estão no intervalo de 1 a 5 anos na empresa, seguido dos que estão no grupo de 6 a 10 anos, numa cifra de 33,1%, seguido de 11 a 15 anos, na ordem dos 25% e, por fim, de 16 a 20 anos e de 21 a 25 anos na mesma proporcionalidade (3%).

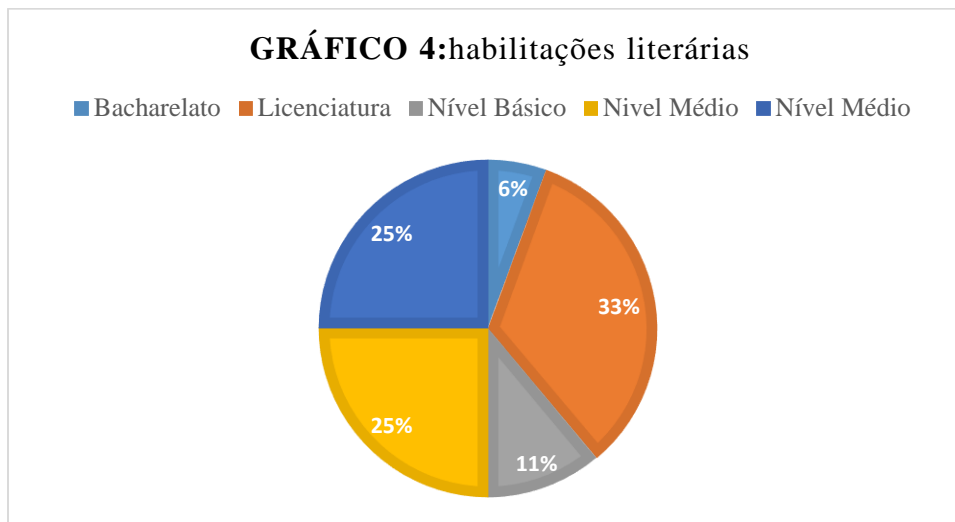
Gráfico 3: Tempo de serviço



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os dados do gráfico 4, referentes as habilitações literárias, mostram que a metade dos inquiridos tem nível médio, numa cifra de 50%. De seguida, com 33% apresentam-se os inquiridos com nível académico de licenciatura, com uma percentagem de 11.1 % apresentam-se os de nível básico, e por fim, com 5.6% estão os que têm o nível de bacharelato.

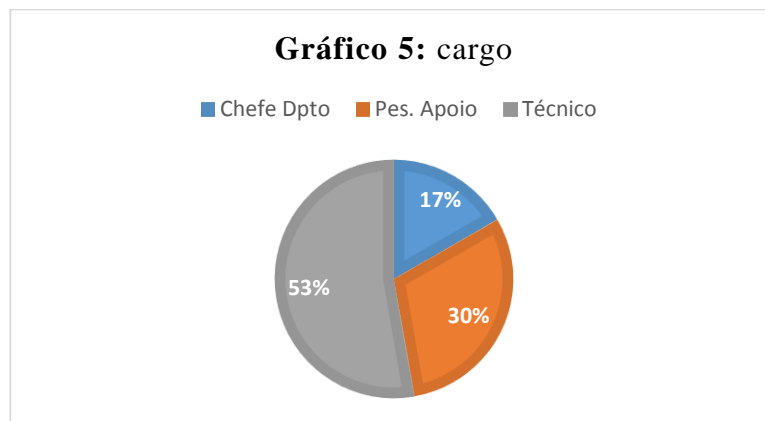
Gráfico 4: Habilitações literárias



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em relação ao cargo, nos dados do gráfico 5, constatou-se que a maior parte dos inquiridos são técnicos (52,8%), seguido de pessoal de apoio com 30,6% e, por fim, os chefes de departamentos, com 16,7%.

Gráfico 5: Cargo



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.1.2. Estatísticas descritivas da variável qualificação profissional

Para a análise da correlação entre qualificação profissional e desempenho humano, há necessidade de verificar a normalidade de dados porque quando não é normal são aplicados testes não parâmetros de análise da correlação. Biasoli *et al* (2007), considera distribuição normal dos dados quando se verifica a ausência de valores dispersos (outliers). O uso desta na análise de um conjunto de dados não normal leva à obtenção de medidas de dispersão elevadas e pouco confiáveis, gerando intervalos de aceitação amplos, que pouco ajudam na avaliação dos seus procedimentos.

Podemos enunciar o Teorema do Limite Central, que afirma, precisamente, que quando o tamanho da amostra aumenta a distribuição amostral da sua média aproxima-se cada vez mais de uma distribuição normal, ou seja, a média amostral aproxima-se cada vez mais da média populacional, Maroco & Bispo (2005).

Marôco (2007), define valores aceitáveis no intervalo] -0.5; 0.5[. Se o valor absoluto for superior a 1, trata-se claramente de um desvio à normalidade, mas se for um valor entre 0.5 e 1, numa amostra grande, não é preocupante.

Em relação ao valor encontrado no achatamento que varia de 0,773 a 2.661, pode-se falar de uma distribuição normal de dados que, segundo Oliveira (2010), a distribuição é normal quando o coeficiente de curtose é de -3 e 3. Neste caso pode-se falar de uma distribuição mesocúrtica.

As estatísticas descritivas da tabela 3, evidenciam que os valores de simetria e curtose apontam para uma distribuição simétrica e mesocúrtica, ou seja, normal, mostrando que as médias das respostas dos inquiridos em relação à variável qualificação profissional variam de $M = 3.14$ a 3.81 e o desvio padrão $DP = 0,856$ a 1.175 com a pontuação de 4 pontos.

Deste modo os inquiridos concordam que as habilitações literárias contribuem fortemente para o desempenho no trabalho e que as mesmas têm impacto na velocidade e precisão com a qual o trabalho é realizado, sendo que o nível de suas habilitações literárias contribui para a promoção no trabalho baseado no desempenho. Concoradam também que a sua participação em programas de capacitação profissional foi resultado do seu fraco e que ajudou na melhoria do seu desempenho

no trabalho e também a empresa financia os programas de capacitação dos seus colaboradores. Os inquiridos afirmaram que a sua experiência profissional lhes ajuda a executar melhor as suas tarefas, suas competências específicas para o trabalho lhes permitem executar melhor a sua tarefa e que concordam que atingem os níveis requeridos para a tarefa.

Tabela 3: Estatísticas descritivas da variável qualificação profissional

Estatísticas							
Variáveis	Nº	Média	Desvio Padrão	Skewness	Kurtosis	Mínimo	Máximo
QUAL_PROF 2.1	36	3.81	.980	-1.127	1.131	1	5
QUAL_PROF 2.2	36	3.78	.832	-1.127	2.650	1	5
QUAL_PROF 2.3	36	3.67	.956	-1.338	2.027	1	5
QUAL_PROF 2.4	36	3.58	.967	-1.252	1.426	1	5
QUAL_PROF 2.5	36	3.14	1.175	-.732	-.833	1	5
QUAL_PROF 2.6	36	3.81	1.009	-1.529	2.236	1	5
QUAL_PROF 2.7	36	3.56	1.081	-1.014	.773	1	5
QUAL_PROF 2.8	36	3.83	.971	-1.432	2.661	1	5
QUAL_PROF 2.9	36	3.81	.951	-1.277	1.604	1	5
QUAL_PROF 2.10	36	3.81	.856	-1.051	2.299	1	5

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A tabela 4 mostra as estatísticas descritivas das observações com casos válidos, incluindo a percentagem de casos perdidos e não foram verificados dados omissos pois todos entrevistados, num total de 36, responderam às 15 questões colocadas. As medidas estão dentro dos parâmetros apresentandos, uma distribuição normal dos dados dos 36 inquiridos.

Tabela 4: Resumo de processamento de dados da variável qualificação profissional

<i>Case Processing Summary</i>						
	Cases / Casos					
	Valid		Missing		Total	
	Nº	Percent	Nº	Percent	Nº	Percent
QualifiProf	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

As estatísticas da tabela 5 nos mostram que ao transformar a variável qualificação profissional com todos os indicadores, os dados obedecem a uma distribuição normal com um intervalo de confiança de de 95%.

Tabela 5: Estatísticas descritivas da variável qualificação profissional transformada com todos os indicadores

Descriptives		
	Statistic	Std. Error
Mean	32.9722	.88325
95% Confidence Interval for Lower Bound	31.1791	
Mean Upper Bound	34.7653	
5% Trimmed Mean	33.0185	
Median	36.0000	
Variance	28.085	
QualifiProf Std. Deviation	5.29952	
Minimum	23.00	
Maximum	43.00	
Range	20.00	
Interquartile Range	8.75	
Skewness	-.384	.393
Kurtosis	-1.017	.768

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Após a análise da normalidade dos dados através da assimetria e curtose (tabelas 3 e 4), apuramos que os dados obedecem a uma distribuição normal, e porque previamente conhecíamos o comportamento dos dados, recuperamos a abordagem de Gil (2008, pág.168) que para este tipo de análise aconselha o uso de testes paramétricos e que a sua eficácia depende do conhecimento prévio da distribuição dos dados que pode ser feito mediante a utilização de testes como o de Kolgomorov – Siminorv (vide a tabela 6), podendo se afirmar todo o conjunto de indicadores analisado (n=36), a variável qualificação profissional apresenta uma distribuição normal.

Tabela 6: Teste de normalidade da variável qualificação profissional

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
QualifiProf	.244	36	.000	.912	36	.008

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.1.3 Estatísticas descritivas da variável desempenho humano

Na tabela 7, verifica-se o comportamento semelhante ao da variável qualificação profissional, sendo que as médias da variável de desempenho humano variam entre $M = 4.17$ a 4.53 , e o desvio padrão de $DP = 0.560$ a 0.845 , com a tendência de concordo para todas as questões, podendo se afirmar que a maioria dos inquiridos percebeu positivamente o contributo do seu desempenho para a organização, se olharmos para a avaliação de desempenho que é medida e dos aspectos que os inquiridos percebem influenciar no desempenho humano como sejam, a realização de todas as tarefas que lhes são atribuídas dentro dos prazos, a execução de suas tarefas com precisão, o cumprimento de todas as responsabilidades exigidas no seu trabalho, a presença no local de trabalho e o cometimento de poucos erros.

Tabela 7: Estatísticas descritivas variável desempenho humano

Estatísticas							
Variáveis	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis	Minimum	Maximum
DES_HUM 2.11	36	4.17	.845	-.635	-.467	2	5
DES_HUM 2.12	36	4.53	.560	-.632	-.650	3	5
DES_HUM 2.13	36	4.53	.560	-.632	-.650	3	5
DES_HUM 2.14	36	4.50	.775	-1.562	2.024	2	5
DES_HUM 2.15	36	4.25	.770	-.472	-1.133	3	5

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A tabela 8 contém as estatísticas descritivas das observações com casos válidos, incluindo a percentagem de casos perdidos na variável desempenho humano. Os resultados mostram que não foram verificados dados omissos, todos os inquiridos, num total de 36, responderam às questões colocadas.

Tabela 8: Resumo de processamento de dados da variável desempenho humano

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
DesempemhoHumano	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os resultados das tabelas 9 nos mostram que em relação à variável desempenho humano, evidencia-se um intervalo de confiança de 95%, o que confirma que os dados obedecem uma distribuição normal.

Tabela 9: Estatística descritiva da variável de desempenho humano transformada com todos os indicadores

Descriptives				Statistic	Std. Error
Desempemho Humano	Mean			4.3944	.08890
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		4.2140	
		Upper Bound		4.5749	
	5% Trimmed Mean			4.4111	
	Median			4.3000	
	Variance			.285	
	Std. Deviation			.53342	
	Minimum			3.40	
	Maximum			5.00	
	Range			1.60	
	Interquartile Range			1.15	
	Skewness			-.160	.393
	Kurtosis			-1.508	.768

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A tabela 10 mostra o teste de normalidade da variável DH através do teste Kolmogorov-Smirnov, podendo assim se afirmar que para o conjunto de indicadores analisados (n=36), a variável desempenho humano apresenta uma distribuição normal, o comportamento semelhante verificado na variável qualificação profissional.

Tabela 10: Teste de Normalidade da variável desempenho humano

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DesempemhoHumano	.193	36	.002	.869	36	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.2. ANÁLISE DAS CORRELAÇÕES

Ruas (2017, Pág.133), sublinha que a investigação correlacional é uma metodologia de investigação pertencente ao paradigma positivista, que se utiliza quando se pretende estudar o tipo de correlação que existe em duas variáveis pertencentes a um dado problema ou fenómeno, permitindo assim fazer predições ou testar uma teoria.

A correlação é chamada de positiva quando o aumento do valor de uma das variáveis o valor de outra aumenta, e vice-versa.

A correlação é chamada de negativa quando aumentando o valor de uma variável o valor da outra variável diminui, e vice-versa.

Como foi verificado anteriormente, os dados obedecem a uma distribuição normal que é um dos pressupostos na definição do tipo de correlação, podemos afirmar que estamos perante a análise de correlação de Person que, conforme preceitua Gil (2008, pág.163), quando se sabe que a distribuição dos dados é normal, utilizam-se os testes chamados paramétricos, sendo que o mais conhecido é o Coeficiente de Pearson, cujos valores podem oscilar entre -1,00 a +1,00. O coeficiente -1,00 indica correlação negativa perfeita e o coeficiente +1,00 correlação positiva perfeita. O coeficiente igual a zero, por sua vez, indica a inexistência de qualquer relação entre as variáveis.

Na colocação de Davis (1976), citado por Gil (2008, pág.167), a força da relação entre as duas variáveis é dada pelo coeficiente mais próximo de +1,00, mais forte a correlação positiva, quanto mais próximo de -1,00, mais forte a correlação negativa.

Para análise dos coeficientes de correlação foi adoptado o quadro apresentado por Gil (2008, pág.167). Esse quadro indica as intensidades das relações que duas variáveis podem apresentar (Tabela 11).

Tabela 11: Avaliação qualitativa da força da correlação entre duas variáveis

VALOR DE ρ	DESCRIÇÃO
+ 1,00	Correlação positiva perfeita
+ 0,70 a 0,99	Correlação positiva muito forte
+ 0,50 a 0,69	Correlação positiva substancial
+ 0,30 a 0,49	Correlação positiva moderada
+ 0,10 a 0,29	Correlação positiva baixa
+ 0,01 a 0,09	Correlação positiva ínfima
0,00	Nenhuma correlação
- 0,01 a 0,09	Correlação negativa ínfima
- 0,10 a 0,29	Correlação negativa baixa
- 0,30 a 0,49	Correlação negativa moderada
- 0,50 a 0,69	Correlação negativa substancial
- 0,70 a 0,99	Correlação negativa muito forte
-1,00	Correlação negativa perfeita

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O resultados dos dados apresentados na tabela 12, evidenciam uma correlação positiva moderada, com uma significância estatística de 5%, entre Qual – Prof 2.1 (as habilitações literárias contribuem fortemente para o seu desempenho no trabalho), sendo $\rho = 0,38$, a mesma correlação se evidencia entre a Qual – Prof 2.2 (as habilitações literárias contribuem para a velocidade e precisão com a qual o trabalho é realizado), sendo $\rho = 0,37$ e entre a Qual – Prof 2.3 (as habilitações literárias contribuem para a proactividade na execução das tarefas atribuídas), onde $\rho = 0,35$ com a Des – Hum 2.11 (realiza todas as tarefas que lhe são atribuídas dentro dos prazos), indicando que quanto maior forem as habilitações literárias, maior será o cumprimento dos prazos nas tarefas que são atribuídas.

Com um nível de significância de 10%, a Qual – Prof 2. 4 (o nível de suas habilitações literárias contribui para sua promoção no trabalho baseado no desempenho) se correlacionou positiva e moderadamente com a Des – Hum 2.11, onde $\rho = 0,47$, indicando que quanto maior forem as habilitações literárias, maior será o cumprimento dos prazos.

Os dados da tabela 12 evidenciam, ainda, uma correlação positiva substancial com um nível de significância estatística de 10%, entre a Qual – Prof 2.5 (a sua participação em programas de capacitação profissional foi resultado do seu fraco desempenho), com a Des – Hum 2.11, sendo $\rho = 0,55$, indicando que quanto mais o colaborador participa em programas de capacitação profissional maior será o nível de realização de tarefas dentro dos prazos. O mesmo indicador (Qual – Prof 2.5) se correlaciona positiva e moderadamente, com significância estatística de 10%, com a Des – Hum 2.12 (Executa suas tarefas com precisão), onde $\rho = 0,45$, mostrando que quanto mais o colaborador participar em programas de capacitação profissional maior será a precisão na execução de tarefas.

A análise dos dados da tabela 12, evidenciam também uma correlação positiva moderada entre a Qual – Prof 2.5 e a Des – Hum 2.14 (raramente se ausenta do seu local de trabalho), com uma significância estatística de 5%, sendo $\rho = 0,39$, indicando que quanto mais o colaborador participar em programas de capacitação profissional maior será a sua efectividade. Com a Des – Hum 2.15 (comete poucos erros no seu trabalho) se verificou uma correlação positiva moderada com uma significância estatística de 10%, sendo $\rho=0,43$, apontando que quanto mais o colaborador participar em programas de capacitação profissional maior será a qualidade dos resultados no trabalho.

Relativamente a Qual – Prof 2.6 (a sua participação em programas de capacitação profissional ajuda na melhoria do seu desempenho no trabalho) foi apontada uma correlação positiva moderada, com uma significância estatística de 10%, com a Des-Hum 2.12 (executa suas tarefas com precisão) e a Des-Hum 2.13 (cumpre com todas as responsabilidades exigidas no seu trabalho), sendo para ambos $\rho = 0,40$, indicando que quanto mais o colaborador participar em programas de capacitação profissional maior será a execução de tarefas com precisão e o cumprimento das responsabilidades exigidas no trabalho.

Prosseguindo com a análise dos dados da tabela 12 em relação a qual nos interessou a correlação inversa que encontramos ao cruzar a Qual - Prof 2.8 (a sua experiência profissional lhe ajuda a executar melhor as suas tarefas) com a Des - Hum 2.11 e Des – Hum 2.14, sendo de $\rho = -0,10$ e $\rho = -0,21$ respectivamente, indicando uma correlação negativa baixa, mas estatisticamente não significativa e interpretando os dados significa que, quanto mais experiente o colaborador for menor será o seu desempenho no trabalho.

Na análise das correlações da tabela 12, evidenciamos uma correlação positiva moderada, com 5% de significância estatística entre a Qual-Prof 2.10 (acredita que atinge os níveis requeridos para a sua tarefa) com a Des-Hum 2.11 (realiza todas as tarefas que lhe são atribuídas dentro dos prazos), sendo $\rho = 0,40$, indicando que quanto maior for a percepção do colaborador em relação ao alcance dos níveis requeridos para a tarefa maior serão as actividades realizadas dentro dos prazos.

Não foi evidenciada correlação entre o indicador Qual – Prof.2.7 (a empresa financia os programas de capacitação de seus colaboradores) com a Des – Hum 2.14 e a Des – Hum 2.15, onde $\rho = 0$, indicando que o facto de a empresa financiar os programas de capacitação profissional não influencia o desempenho humano.

4.2.1. Correlações Parciais

Tabela 12: Coeficiente de correlação entre as variáveis qualificação profissional e desempenho humano

		DES_HUM 2.11	DES_HUM 2.12	DES_HU M 2.13	DES_HU M 2.14	DES_HU M 2.15
QUAL_PROF 2.1	Pearson Correlation	.385*	.244	.036	.320	.066
	Sig. (2-tailed)	.020	.151	.834	.057	.701
QUAL_PROF 2.2	Pearson Correlation	.379*	.198	.014	.177	.134
	Sig. (2-tailed)	.023	.248	.937	.301	.437
QUAL_PROF 2.3	Pearson Correlation	.354*	.125	.018	.039	.310
	Sig. (2-tailed)	.034	.469	.918	.823	.065
QUAL_PROF 2.4	Pearson Correlation	.472**	.312	.207	.210	.297
	Sig. (2-tailed)	.004	.064	.227	.220	.078
QUAL_PROF 2.5	Pearson Correlation	.552**	.450**	.276	.392*	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.103	.018	.008
QUAL_PROF 2.6	Pearson Correlation	.274	.440**	.440**	.055	.064
	Sig. (2-tailed)	.106	.007	.007	.751	.709
QUAL_PROF 2.7	Pearson Correlation	.115	.210	.210	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.505	.219	.219	1.000	1.000
QUAL_PROF 2.8	Pearson Correlation	-.104	.009	.009	.000	-.210
	Sig. (2-tailed)	.544	.960	.960	1.000	.219
QUAL_PROF 2.9	Pearson Correlation	.184	.145	-.070	.058	-.088
	Sig. (2-tailed)	.283	.400	.685	.736	.611
QUAL_PROF 2.10	Pearson Correlation	.402*	.101	.101	.065	.076
	Sig. (2-tailed)	.015	.558	.558	.708	.660

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em termos genéricos, a tabela 10 nos mostra o comportamento das duas variáveis transformadas (qualificação profissional e desempenho humano). Ao analisamos os níveis de correlação entre estas variáveis encontramos uma correlação positiva moderada, onde $\rho = 0,416$ com um nível de significância de 5%, indicando que quanto maior fôr a qualificação profissional maior será o desempenho humano.

Tabela 13: Coeficiente de correlação entre as duas variáveis transformadas

		Correlations	
		DesempenhoHumano	QualifiProf
DesempenhoHumano	Pearson Correlation	1	.416*
	Sig. (2-tailed)		.012
	Sum of Squares and Cross-products	9.959	41.194
	Covariance	.285	1.177
	N	36	36
	Pearson Correlation	.416*	1
QualifiProf	Sig. (2-tailed)	.012	
	Sum of Squares and Cross-products	41.194	982.972
	Covariance	1.177	28.085
	N	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os dados da tabela 14, demonstram os resultados obtidos da análise da correlação entre tempo de serviço e habilitações literárias com o desempenho humano, onde encontramos uma correlação positiva moderada, sendo $\rho = 0,45$, com um nível de significância de 10%, apontando que quanto maior forem as habilitações literárias maior será o desempenho humano.

Tabela 14: Coeficiente da correlação entre tempo de serviço e habilitações literárias com desempenho humano

		Correlations	
		QualifProtempohabil	DesempenhoHum
QualifProtempohabil	Pearson Correlation	1	.453**
	Sig. (1-tailed)		.003
	Sum of Squares and Cross-products	892.750	237.667
	Covariance	25.507	6.790
	N	36	36
	Pearson Correlation	.453**	1
DesempenhoHum	Sig. (1-tailed)	.003	
	Sum of Squares and Cross-products	237.667	308.222
	Covariance	6.790	8.806
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Como forma de aprofundar a correlação entre a qualificação profissional e desempenho humano, (tabela 15), cruzamos um dos pressupostos para a aquisição de qualificação profissional que são as habilitações literárias com a variável desempenho humano, tendo os dados demonstrado uma correlação positiva moderada, resultando em $\rho=0,436$, com um nível de significância de 10%, indicando que quanto maior forem as habilitações literárias maior será o desempenho dos colaboradores.

Tabela 15: Coeficiente da correlação entre habilitações literárias e desempenho humano

Correlations

		DesempenhoHum	HabilitacoesLiterarias
DesempenhoHum	Pearson Correlation	1	.436**
	Sig. (1-tailed)		.004
	Sum of Squares and Cross-products	308.222	32.667
	Covariance	8.806	.933
	N	36	36
HabilitacoesLiterarias	Pearson Correlation	.436**	1
	Sig. (1-tailed)	.004	
	Sum of Squares and Cross-products	32.667	18.188
	Covariance	.933	.520
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Na tabela 16 são evidenciados os coeficientes de correlação, com o objetivo de verificar se há relação entre tempo de serviço e desempenho humano, tendo se verificado uma correlação negativa baixa, sendo $\rho = -0,12$, mas estatisticamente não significativa, o que indica que quanto mais tempo de serviço o colaborador tiver menor será o seu desempenho humano.

Tabela 16: Coeficiente da correlação entre tempo de serviço e desempenho humano

Correlations

		DesempenhoHum	Tempo de Servico
DesempenhoHum	Pearson Correlation	1	-.121
	Sig. (1-tailed)		.241
	Sum of Squares and Cross-products	308.222	-22.222
	Covariance	8.806	-.635
	N	36	36
Tempo de Servico	Pearson Correlation	-.121	1
	Sig. (1-tailed)	.241	
	Sum of Squares and Cross-products	-22.222	108.972
	Covariance	-.635	3.113
	N	36	36

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

CAPÍTULO V - DISCUSSÃO

No presente trabalho é efectuada uma análise sobre a correlação entre qualificação profissional e desempenho humano, recorrendo a uma amostra de colaboradores da empresa Hidromáquinas, Lda, com domicílio na Cidade de Maputo, Av. 24 de Julho.

Os colaboradores que fazem parte do estudo são predominantemente do género masculino e na sua maioria jovens com idades compreendidas entre 26 a 35 anos. Ao nível da experiência profissional 69,4% está na empresa num período que varia de 1 a 10 anos, significando que a empresa tem uma população jovem.

Os resultados obtidos permitiram analisar os objectivos propostos para a presente dissertação, assim como testar as hipóteses levantadas. Através de descrição dos resultados obtidos nos indicadores explicativos de cada uma das variáveis analisadas, foi possível verificar a tendência das respostas obtidas pelos colaboradores inquiridos.

Na abordagem de Vidigal e Vidigal (2012) a qualificação pode ser adquirida de várias formas, que sejam a questão da educação formal e informal. A educação formal é realizada por meio de aprendizado escolar e universitário, cuja actuação ocorre de forma intencional e com objectivos determinados. A educação informal, de modo divergente, é obtida por meio da observação, fora do sistema formal de ensino e até mesmo pela educação autodidada. Os mesmos autores nos seus estudos destacaram que a qualificação pode ser adquirida através de treinamento realizado pela empresa e no local de trabalho beneficiando os empregadores na medida em que qualificam seus funcionários com conhecimentos específicos ao ofício designado.

Por sua vez Bilhim (2004, pág. 245), define formação como processo formal e informal de aquisição de conhecimentos, atitudes, e comportamentos relevantes para a actividade da organização e para o desenvolvimento do trabalhador.

Estes autores demonstram que colaboradores formados e treinados não desenvolvem suas habilidades, mas também ajudam a organização a alcançar os seus objectivos, na medida em que as pessoas são admitidas com vários saberes ou dispersos e os treinamentos capacitam os colaboradores para uma realização específica da tarefa, havendo necessidade de os gestores

monitorarem a evolução destes antes e pós treinamento, de modo a verificar a incorporação de novos saberes que criam uma mais-valia para a organização no seu todo.

E partindo da tese defendida por estes autores, fizemos o cruzamento dos indicadores da variável de qualificação profissional (QUAL PROF 2.1 – QUAL PROF 2.10) que relatam as percepções dos inquiridos em relação à influência de habilitações literárias e a participação em programas de capacitação profissional no desempenho humano, tendo os resultados nos mostrado uma correlação positiva moderada, com um nível de significância de 10%, indicando que quanto maior forem as habilitações literárias do colaborador e quanto mais o colaborador participar em programas de capacitação profissional maior será o seu desempenho humano.

Esta correlação mostra uma contribuição forte das habilitações literárias e da participação em programas de capacitação profissional no desempenho individual e organizacional. Podemos perceber que estes eventos ajudam o colaborador a realizar as tarefas que lhe são atribuídas com precisão e dentro dos prazos e a força desta correlação pode também contribuir na motivação e comprometimento dos colaboradores dentro da empresa.

No que concerne à correlação entre qualificação profissional e desempenho humano, os resultados obtidos vão de encontro com a literatura que apoia a relação positiva entre a qualificação profissional e desempenho humano. A QP e DH estão claramente associados, ficando a sua relação potenciada através das habilitações literárias que os colaboradores possuem e que se traduzem na conclusão das tarefas atribuídas, havendo expectativas sobre o desempenho no trabalho dos funcionários com base em seu nível de qualificação acadêmica (Diamond e Bedrosian *et al*, 2010).

Após o cruzamento da variável QP com a de DH e verificada a existência da correlação positiva, recorreremos à teoria defendida por Manfredi (1999), que conceitua a QP como um bem conquistado de forma privada e constituída por um conjunto de conhecimentos técnicos científicos, destrezas, habilidades, um acúmulo de conhecimentos e experiências adquiridas ao longo de uma trajetória de vida escolar e de trabalho.

A mesma teoria foi coadjuvada por Borges – Andrade *et al* (2006) quando abordou a QP como um conjunto de características próprias de trabalho ou por capacidades adquiridas no treinamento.

Para dar cobro ao objectivo deste trabalho que é de analisar a correlação entre a QP e DH, verificamos a correlação de cada evento que constitui pressuposto para a aquisição de qualificação profissional segundo os autores supra referenciados, e fizemos o acasalamento e estabelecemos a ligação entre as habilitações literárias e o tempo de serviço com o desempenho humano.

Os dados obtidos no cruzamento entre as habilitações literárias que os inquiridos possuem e que estão patentes nos dados demográficos do nosso instrumento de pesquisa (vide apêndice 1), nos mostram uma correlação positiva moderada com o desempenho humano, sendo, $r=0,436$, com 10% de significância estatística, o que significa dizer que quanto maior forem as habilitações literárias maior será o desempenho dos colaboradores. Há uma percepção de que os colaboradores com maiores habilitações literárias facilmente mobilizam os seus saberes e alcançam os objectivos almejados pela organização. Esta posição foi apoiada por Goad (2002), quando se referiu que funcionários com maiores qualificações académicas têm melhor desempenho se comparados aos de menores qualificações académicas.

Estes resultados corroboram com o estudo efectuado por Ishola et al (2018), no seu artigo com o tema Impacto da qualificação educacional, profissional e anos de experiência no desempenho do trabalho dos contadores, trabalho desenvolvido na Univesridade de Nigéria em relação ao qual os resultados demonstraram que as qualificações educacionais e profissionais influenciam significativamente o desempenho do trabalho dos funcionários.

Outra conclusão foi tirada do estudo de Jaoko Faith (2014), desenvolvido em Nairobi, sob o tema Relação percebida entre as qualificações académicas dos funcionários e desempenho no trabalho, no qual se evidenciou uma correlação positiva entre a qualificação académica e o desempenho dos funcionários em Mukuru Slums Development.

No nosso, efectuado o cruzamento eentre o tempo de serviço e desempenho humano, os achados nos foram surpreendentes, na medida em que se verificou uma correlação negativa baixa e estatisticamente não significativa.

Na prática ou no dia-a-dia se advoga que funcionários com maior tempo de serviço conhecem o trabalho e a organização, conseqüentemente o seu desempenho é maior, mas ao interpretarmos os dados deste achado podemos perceber que quanto mais tempo de serviço o colaborador tiver, baixo será o desempenho humano, este resultado pode se dever ao facto de com mais tempo de serviço as pessoas se encontram no limiar da reforma e o seu engajamento e comprometimento com a organização diminui e a maior preocupação é contar o tempo que falta para poder se beneficiar da reforma, fazendo a seguinte afirmação:

"Fiz tudo o que deveria fazer agora não estou mais preocupado apenas quero transferir o conhecimento acumulado com o tempo de serviço".

Para Schwartz (2000), é preciso distinguir a experiência do trabalho e o trabalho como experiência. Na experiência, pode haver rotinas e, se não dizemos mais, a experiência pode ser um obstáculo à ampliação ou ao enriquecimento. Com efeito, não é por que ficamos muito tempo em uma mesma situação de trabalho, que capitalizamos fortemente algo e o tempo decorrido não produz como tal algo positivo.

Para este autor o tempo de permanência num determinado cargo por si só não torna o individuo experiente, havendo necessidade de pensar no trabalho como experiência, sendo o trabalho a administração do aspecto protocolar, desta colocação podemos perceber que com o passar do tempo, as pessoas vão adquirindo experiência, mas essa experiência não os qualifica para o desempenho melhor de tarefas, devendo se olhar para outros atributos que poderão trazer competências específicas para o trabalho.

Cada pessoa tem suas necessidades próprias, tais como, desejos, objectivos, sonhos e vontades. A valorização do funcionário, ser reconhecido, ter benefícios e planos de carreira, são acções que deixam o funcionário satisfeito. Um ambiente acolhedor, boas condições de trabalho, qualidade de vida, fazem com que o funcionário vista a camisa da empresa e se mantenha comprometido com a

mesma. (Chiavenato 2009). Podemos perceber que no decorrer do tempo, os colaboradores foram perdendo o sentido de comprometimento com as organizações, motivados pelos factores descritos por Chiavenato.

CAPÍTULO VI CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

6.1. CONCLUSÃO

Assim sendo, e após termos efectuado a revisão da literatura sobre as temáticas QP e DH, e de termos levado a cabo um estudo empírico, com o intuito de responder ao problema de pesquisa levantado, torna-se necessário sistematizar algumas das ilações, ainda que circunscritas à realidade estudada, recorrendo ao primeiro objectivo deste trabalho, no qual se pretendia analisar a correlação entre a QP e o DH.

De acordo com o objectivo geral, os resultados mostraram que o investimento na qualificação das pessoas gera o sentimento de valorização para realizar um bom trabalho e que pode ser amplamente difundido entre todas as empresas. Outrossim, quanto mais qualificados os colaboradores estiverem, melhor estará a empresa em relação a sua vantagem competitiva no mercado, independentemente do sector de actividade.

O desenvolvimento deste trabalho tornou possível o entendimento sobre a existência da correlação entre a QP e DH. As abordagens metodológicas que sustentaram o estudo partiram da análise de pensamentos de muitos autores de referência sobre o tema correlação entre QP e DH, tendo sido definidos os objectivos geral e especificos.

Em relação ao primeiro objectivo específico que era o de descrever as qualificações dos colaboradores da empresa Hidromáquinas, Lda, o estudo nos mostrou que a maior parte dos inquiridos tem o nível médio e uma parte significativa tem o nível de licenciatura.

Os colaboradores da empresa Hidromáquinas, Lda, tem um desempenho aceitável se olharmos para o nível de execução de tarefas, o que se enquadra no nosso segundo objectivo.

No que concerne ao terceiro que era o de correlacionar a QP e DH, os achados nos mostram que existe uma correlação positiva moderada entre ambos.

Por fim, o nosso quarto objectivo específico nos remetia a identificar a intensidade de correlação, sendo que os resultados evidenciam uma correlação positiva moderada, que varia de 5% a 10% de significância estatística.

Nesta perspectiva, dentro dos objetivos de estudo e da questão de investigação estabelecida, chegou-se à conclusão de que a percepção dos sujeitos inquiridos está de acordo com a hipótese formulada, na medida em que se verificou uma correlação estatisticamente significativa entre a qualificação profissional e desempenho humano.

Apesar de ter sido verificada a correlação entre habilitações literárias e desempenho humano, fica evidente que tanto os funcionários com maiores qualificações académicas, como os de baixa qualificação académica, podem ter melhor desempenho desde que, para além das qualificações, sejam combinados outros saberes que agreguem mais valor e permitam a execução plena das tarefas, o que se traduz em melhor desempenho humano e consequentemente da organização. Não se pode olhar apenas para a qualificação académica como aspecto chave para o desempenho humano sem a conjugação de outros factores.

Entretanto, existem situações nas quais as pessoas não têm qualificação académica, não participam em programas de capacitação profissional e não possuem experiência no trabalho. A ausência destes aspectos que englobam a qualificação profissional dificulta o exercício pleno da tarefa e consequentemente não haverá desempenho e, nestes casos, podemos afirmar que não há correlação entre qualificação profissional e desempenho humano.

Olhando para a abordagem dos autores citados na revisão de literatura que de várias formas discutiram a qualificação profissional, concordamos com a tese defendida por Manfredi (1999), na qual conceitua a QP como um bem conquistado de forma privada e constituída por um conjunto de conhecimentos técnicos científicos, destrezas, habilidades, ou seja, um acúmulo de conhecimentos e experiências adquiridas ao longo de uma trajetória de vida escolar e de trabalho, tendo sido auxiliada por Borges-Andrade *et al* (2006), ao abordar a qualificação como o conjunto de características próprias de trabalho expressas empiricamente com o tempo de aprendizagem no trabalho ou por capacidades adquiridas por treinamento.

No nosso entendimento estes dois autores trazem uma definição mais completa da QP ao acomodar todos os eventos que contribuem para a aquisição de QP e que influenciam o DH e conseqüentemente no desempenho organizacional na medida em que cada evento complementa a outra, visto que a formação por si não garante o DH, havendo necessidade de conjugar com outros eventos para a execução plena da tarefa.

Os resultados do estudo conduziram-nos à conclusões que poderão contribuir na forma como deve ser vista a correlação entre QP e DH uma vez que há uma contrariedade na sua conceituação.

Ao efectuar o cruzamento das questões da Escala de Likert que dizem respeito as percepções que os inquiridos têm em relação ao contributo de sua experiência no desempenho humano encontramos uma correlação positiva. Entretanto cruzando os dados demográficos relativos ao tempo de serviço (experiência) que os inquiridos possuem, os dados foram surpreendentes, e ao analisar a correlação entre o tempo de serviço e DH permitiu concluir que não são todos os pressupostos de aquisição de QP que influenciam o DH, sendo que as habilitações literárias e a participação em programas de capacitação profissional ou treinamentos são positivas, moderadas e estatisticamente significativas.

Portanto, o nosso estudo não só confirmou a existência de uma relação já reconhecida na literatura (por exemplo, os aspectos defendidos por Manfredi (1999), mas o mais importante, permitiu a verificação empírica da não existência de correlação entre o tempo de serviço com o desempenho humano apesar de o tempo de serviço ter sido definido como um dos pressupostos de aquisição de qualificação profissional.

Podemos concluir que não basta ter experiência no trabalho, é necessário que esta experiência seja acompanhada pela capacitação profissional para que crie uma correlação com o desempenho humano. Não basta ser antigo é preciso actualizar os conhecimentos adquiridos com o tempo para evitar a descontinuidade.

Em relação à primeira hipótese (H_0) de estudo: “existe correlação directa entre qualificação profissional e desempenho humano? Conseguimos testar esta hipótese, na medida em que se verificou uma correlação positiva e significativa entre as duas variáveis.

Os resultados deste trabalho dizem respeito a uma simples organização na qual foram inquiridos 36 colaboradores. Contudo, achamos interessante fazer, no futuro, a aplicação destes instrumentos a uma gama significativa de organizações, de forma a validar os respectivos modelos e a difundir a necessidade da sua implementação, como forma de melhorar o desempenho dos recursos humanos e das organizações.

6.2. RECOMENDAÇÕES

O tema da pesquisa “ Correlação entre qualificação profissional e desempenho humano: o caso da Empresa Hidromáquinas, Lda” consistiu fundamentalmente em mostrar, com base nos dados obtidos, a necessidade de as empresas criarem programas de treinamento e de capacitação para elevar o desempenho das pessoas, principalmente daquelas que realizam tarefas operacionais e que não possuem qualquer formação profissional, mas têm talento, capacidade e interesse em aprender para tornarem-se profissionais competentes.

Devido aos resultados divergentes encontrados é nossa recomendação que o tema correlação entre QP e DH seja analisado em outras empresas com um maior universo, como forma de ampliar a investigação empreendida através de utilização do método comparativo de casos.

Face a existência de poucos trabalhos na literatura que versam sobre a correlação entre QP e DH conforme comentado na justificativa, acreditamos que este trabalho acrescente contribuições importantes, em função da amplitude em que o tema foi abordado.

Ao aplicar uma outra pesquisa em empresas de outros ramos e com um universo mais amplo acreditamos que a investigação agregaria conhecimento sobre correlação entre QP e DH, contribuindo com dados empíricos a partir de uma realidade diferente.

Em última análise a empresa Hidromáquinas, Lda deve reflectir sobre a qualificação profissional sob a égide de alguns factores fundamentais, como é o caso de capacitação permanente dos seus colaboradores para que se alavanque o desempenho humano.

REFRÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abbad, G. (1999) um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho –Tese de Doutorado em Psicologia. Caso de Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília.

Barbosa, C.S., & Deluiz, N. (2008). *Qualificação profissional de jovens e adultos trabalhadores: o programa nacional de estímulo ao primeiro emprego em discussão*. Boletim Técnico do senac, 34(1), 50-63. Disponível em: <http://bts.senac.br/bts/article/view/281>.

Bendassolli, P. F. (2012). *Desempenho no trabalho: Revisão da literatura*. Psicologia argumento, 30(68): <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/20471>

Borges, J. C. (2015). *A qualificação profissional do trabalhador para o mercado de trabalho e ambiente organizacional*. Disponível em <https://www2.faccat.br/portal/sites/default/files/borges.pdf>

Brandão, H.P., Zimmer, M.V e Perreira, C.G., (2008). Disponível em <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/21522>.

Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos - o capital humano das organizações*. 9ª Edição. Rio de Janeiro. Elsevier.

Coelho Jr, F. A. (2011). *Gestão do Desempenho Humano no Trabalho: Interfaces Teóricas, Etapas Constitutivas e Implicações Práticas*. III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. João Pessoa, PB. Disponível em: < <https://pt.scribd.com/document/326539714/Gestao-do-Desempenho-Humano-no-Trabalho>>.

Costas, L.R. (2007). *A crise do fordismo e o embate entre qualificação e competência: Conceitos que se excluem ou que se complementam?* Revista de ciencias sociais – politica & trabalho, 26. Disponível em <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=BIBA.xis&method=post&formato=2&cantidade=1&expresion=mfn=004431>.

De Aguiar Costa, M. C., de Carvalho-Freitas, M. N., & Freitas, M. C. (2019). *Qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual: perspectiva dos professores*. Revista Educação Especial, 32, 1-16: <https://www.redalyc.org/journal/3131/313158902024/313158902024.pdf>.

De Aquino Guimarães, T., Nader, R.M., e Ramagem. S.P. (1998). *Avaliação de desempenho de pessoal; uma metodologia integrada ao planejamento e a avaliação organizacionais*. Revista de Administração Pública, 32 (6), 43 – 61.

De Carvalho, P. R. (2017). *Trabalho criativo e qualificação profissional: um desafio*. Revista Espaço acadêmico, 17(196)144. Disponível em <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/3433>

De Oliveira, M.F. (2011) *Metodologia Científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração*. Universidade Federal de Goiás. Catalão – Go.

Dierings, G. L. (2021). *Sobrequalificação acadêmica, intenções de saída, envolvimento, satisfação e desempenho no trabalho: um estudo empírico com Servidores Técnico-Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul*. Tese de Doutoraemneto. Disponível em: <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/17665>.

Dubar, C. (1988). *A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência: Educação e Sociedade*, 19(64), 87-103.

Faith, J. (2014) *Relação percebida entre as qualificações acadêmicas dos funcionários e o desempenho no trabalho no desenvolvimento da Favela de Mukuru Projetos, condado de Nairobi, Trabalho de Mestrado em Administração de Negócios, apresentado na Escola de Negócios, Universidade de Nairobi*. Disponível em <http://erepository.uonbi.ac.ke/handle/11295/76832>.

Gattermann P. e Sampaio M. H. E, (2009). O impacto da formação gerencial no desempenho organizacional à luz da abordagem de competências. *BBR – Brazilian Business Review*, 6(1).

Gil, A.C (2013). *Metodologia do Ensino Superior*, 4ª edição, São Paulo, Editora Atlas SA.

Gil. A.C (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, 6ª edição, São Paulo, Editora Atlas SA.

Horz, V., Frare, A. B., Dalla Nora, L. D., & Quintana, A. C. (2019). *Correlação entre investimentos em qualificação profissional e o desempenho econômico-financeiro empresarial: Revista Científica on-line-Tecnologia, Gestão e Humanismo*, 9(2). <http://www.fatecguaratingueta.edu.br/revista/index.php/RCOTGH/article/view/263>.

Ishola, A. A., Adeleye, S. T., & Tanimola, F. A. (2018). Impact of educational, professional qualification and years of experience on accountant job performance. *Journal of Accounting and Financial Management ISSN*, 4(1), 2018: https://www.researchgate.net/profile/Ajibola-Ishola/publication/323703364_Impact_of_Educational_Professional_Qualification_and_Years_of_Experience_on_Accountants'_Job_Performance/links/5aa6b40d0f7e9bbbff8c9cd8/Impact-of-Educational-Professional-Qualification-and-Years-of-Experience-on-Accountants-Job-Performance.pdf.

Bilhim. J.A.F (2004). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos: Universidade Técnica de Lisboa*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa.

Leite, P A., & Lott, T. C. (2013). *Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas actuais*. *Revista Científica Semana Acadêmica*. Fortaleza, 42(1). https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/treinamento_e_desenvolvimento_organizational_uma_ferramenta_nas_empresas_atuais.pdf.

Loras, N. V. (2021). *Análise dos impactos do programa de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional* (Doctoral dissertation). <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/17366>.

Lotta, G. S. “Avaliação de Desempenho na área pública: perspectivas e propostas frente a dois casos práticos.” *RAE- electrónica* 1.2 (2002): 1 -12. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/ndRprj6QXDgTWrqmpG34NbQ/?format=pdf&lang=pt>.

Manfredi, S.M. (1988). *Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas*. Educação e Sociedade, 19(64), 13-49 <https://doi.org/10.1590/S0101-73301998000300002>.

Market. W. (2000). *Novas competências no mundo do trabalho e suas contribuições para a formação do trabalhador*. Trab. Crit, (2), 31-43.

Mathis, R. L.; Jackson, J. H. (2003). *Human resource management*. 10. ed. Ohio: South-Western, Thomson.

Mezzavila, I. C. V., & Cardoso, J. M. M. (2016). Qualificação profissional e empregabilidade: reflexões pertinentes. *Revista da Pós-Graduação do Centro Universitário Cidade Verde*, 2(1). Disponível em: <https://revista.unifcv.edu.br/index.php/revistapos/article/view/21>.

Mourão, L. (2009). *Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: Reflexões a partir de um panorama quantitativo*. RAC, Revista de Administração Contemporânea 13(1).136-153. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141565552009000100009&script=sci_abstract&tlng=es.

Petrucchi, E., & de Oliveira, L. A. (2017). Coeficientes de assimetria e curtose nos dados de vazão média mensal da bacia do Rio Preto-BA. *Os Desafios da Geografia Física na Fronteira do Conhecimento*, 1, 158-170. Disponível em <http://ocs.ige.unicamp.br/ojs/sbgfa/article/view/1785>.

Pilati, R, & Abdad, G. (2005). Análise factorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho. *Psicologia, teoria e pesquisa*. 21(1). 43 -51. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ptp/a/SJ7Mw4mzP6ZH3rbY8T9FsmL/?format=pdf&lang=pt>.

Queironga, F. (2009) “*Seleção de pessoas e desempenho no trabalho: Um estudo sobre a validade preditiva de testes de conhecimentos*.”

Ruas, J. (2017), *Manual de Metodologias de Investigação: como fazer propostas de investigação, monografias, dissertações e teses*, Escolar Editora, Maputo, Moçambique.

Schwartz, Y. (1998). *Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel*. Educação & Sociedade, 19(65), 101-140.

Pinto. S. S., e Silva & C. S. (2020), *Estatística Volume 1*, Editora de Fung, Campus Carneiros, CEP 96203900 Rio Grande do Sul – Brasil

Steffen, E. M., e Fischer, M. C. B. (2008). *Qualificação profissional do técnico industrial em plásticos*. *Cadernos de Educação*, (31).<http://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/view/1749>.

Volpe, R.A., & Lorusso, C.B. (2009). *A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho*. *Psicologia*, online, 1-8.

Zago, C. A, (2008) “*Modelo de avaliação e desempenho logístico com base no Balanced Scorecard (BSC): Proposta para uma pequena Empresa*” *Revista da Micro e Pequena Empresa*. 2,2 (2008):19.

Zerbini, T., & Abbad, G. (2010). *Qualificação profissional à distância: avaliação da transferência de treinamento*. 313-323.
<https://www.scielo.br/j/paideia/a/fzVCYPY9dWdCg6F6jStfVhS/abstract/?lang=pt&format=html>

Zonnato, Vinícius Costa da Silva, et al. “*Evidências da Relação entre Qualificação Docente e Desempenho Acadêmico: uma análise a luz da Teoria do Capital Humano*”. *Sociedade*.

Apendice 1

Questionário de correlação entre QP e DH.

Prezado colaborador!

Sou Luísa Samuel Matine Manjate, estudante curso de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, na Universidade “A Politécnica”, sob orientação da Prof. Doutora Josenilde Mário Janguia.

O presente questionário destina-se à recolha de dados para consubstanciar o trabalho de final do curso e é aplicado no âmbito da dissertação intitulada “**Correlação Entre Qualificação Profissional e Desempenho Humano: O Caso da Empresa Hidromáquinas, Lda**”.

A sua participação é voluntária, contudo, muito importante para este trabalho.

Para o efeito, pedimos a sua valiosa contribuição, garantimos o anonimato, sigilo e confidencialidade nas informações prestadas, pois as mesmas têm fins meramente académicos.

A. ASSINALE COM X NA RESPOSTA CERTA

1. Dados Demográficos

1.1. Sexo: Masculino _____ Feminino _____

1.2 Idade _____

1.3. Tempo de Serviço na Hidromáquinas, Lda.

1 a 5 anos _____ 6 a 10 anos _____ 11 a 15 anos _____ 16 a 20 anos _____ 21 a 25 anos _____

1.4 Habilitações Literárias

Nível Básico _____ Bacharelato _____ Mestrado _____

Nível Médio _____ Licenciatura _____ Doutoramento _____

1.5 Cargo

Director _____ Técnico _____

Chefe de Departamento _____ Pessoal de Apoio _____

1.6 Última Avaliação de Desempenho

Excelente _____ Muito Bom _____ Bom _____ Regular _____ Mau _____

B. As opções de resposta apresentadas no quadro a seguir, estão numa escala de concordância de 1 a 5. Assinale com X na opção que julgar correcta, por exemplo se achar que a resposta é de concordância total, coloque (X) no número 5.

1		2		3		4		5	
Discordo totalmente		Discordo		Não concordo, nem discordo		Concordo		Concordo totalmente	
N°	Questões	Escala							
		1	2	3	4	5			
2.1	As habilitações literárias contribuem fortemente para o seu desempenho no trabalho?								
2.2	As habilitações literárias contribuem para a velocidade e precisão com a qual o seu trabalho é realizado?								
2.3	As habilitações literárias contribuem para a proactividade na execução das tarefas atribuídas?								
2.4	O nível de suas habilitações literárias contribui para a sua promoção no trabalho baseado no desempenho?								
2.5	A sua participação em programas de capacitação profissional foi resultado do seu fraco desempenho?								
2.6	A sua participação em programas de capacitação profissional ajudam na melhoria do seu desempenho no trabalho?								
2.7	A empresa financia os programas de capacitação de seus colaboradores?								
2.8	A sua experiência profissional lhe ajuda a executar melhor as suas tarefas?								
2.9	As suas competências específicas para o trabalho lhe permitem executar melhor a sua tarefa?								
2.10	Acredita que atinge os níveis requeridos para a sua tarefa?								
2.11	Realiza todas as tarefas que lhe são atribuídas dentro dos prazos?								
2.12	Executa suas tarefas com precisão?								
2.13	Cumprir com todas as responsabilidades exigidas no seu trabalho?								
2.14	Raramente se ausenta do seu local de trabalho?								
2.15	Comete poucos erros no seu trabalho?								

