

MOTIVAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE NO ISPTLO À LUZ DAS LIMITAÇÕES DO MUNICÍPIO DE CALULO

MOTIVATION AND QUALITY OF WORK LIFE: AN ANALYSIS AT ISPTLO IN LIGHT OF THE LIMITATIONS OF THE MUNICIPALITY OF CALULO

MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: UN ANÁLISIS EN ISPTLO A LA LUZ DE LAS LIMITACIONES DE MUNICIPIO DE CALULO

Walquiria Marinela Saculucusso Chissimo¹
Victorino Correia Kinhamá²

RESUMO: Este estudo, investiga a relação entre motivação e qualidade de vida no trabalho no Instituto Superior Politécnico do Libolo (ISPTLO), considerando as limitações socio-económicas e infraestruturais do município de Calulo. Adoptou-se uma abordagem metodológica mista, combinando análises qualitativas e quantitativas, com dados recolhidos por meio de questionários aplicados aos colaboradores. Os resultados revelam que, apesar de desafios como infraestrutura deficiente, escassez de recursos e afastamento de centros urbanos, a motivação dos trabalhadores é fortalecida por factores como reconhecimento profissional, estabilidade e bom clima organizacional. Em contrapartida, questões relacionadas à remuneração, oportunidades de crescimento e condições físicas de trabalho exercem impacto negativo sobre a satisfação e o bem-estar. O estudo reforça a necessidade de políticas institucionais voltadas à valorização do capital humano, destacando que estratégias de gestão adequadas podem mitigar os efeitos das limitações contextuais e promover ambientes laborais mais motivadores e sustentáveis.

Palavras-chave: Motivação. Qualidade de vida no trabalho. Recursos humanos. Calulo. ISPTLO.

ABSTRACT: This study examines the relationship between motivation and quality of work life (QWL) at the Instituto Superior Politécnico do Libolo (ISPTLO), considering the socioeconomic and infrastructural limitations of the municipality of Calulo. A mixed-methods approach was adopted, combining qualitative and quantitative analyses, with data collected through questionnaires administered to employees and semi-structured interviews. Findings reveal that, despite challenges such as inadequate infrastructure, scarcity of resources, and remoteness from urban centers, workers' motivation is strengthened by factors such as professional recognition, job stability, and a positive organizational climate. Conversely, issues related to remuneration, growth opportunities, and physical working conditions negatively affect satisfaction and well-being. The study underscores the need for institutional policies focused on valuing human capital, highlighting that appropriate management strategies can mitigate the effects of contextual limitations and foster more motivating and sustainable work environments.

Keywords: Motivation. Quality of work life. Human resources. Calulo. ISPTLO.

¹Mestranda em Gestão de Recursos Humanos na Universidade Lusíadas de Angola, Licenciada em Administração Pública pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Relações Internacionais, Docente do Instituto Superior Politécnico do Libolo (ISPTLO) Angola, (<https://orcid.org/0009-0006-2321-568x>).

²Mestre em ciência e docente no Instituto Superior Politécnico do Libolo (ISPTLO)-Angola (<https://orcid.or/0000-0002-6528-6607>).

REUMEN: Este estudio investiga la relación entre la motivación y la calidad de vida en el trabajo (CVT) en el Instituto Superior Politécnico de Libolo (ISPTLO), considerando las limitaciones socioeconómicas e infraestructurales del municipio de Calulo. Se adoptó un enfoque metodológico mixto, combinando análisis cualitativos y cuantitativos, con datos recolectados mediante cuestionarios aplicados a los colaboradores y entrevistas semiestructuradas. Los resultados revelan que, a pesar de desafíos como infraestructura deficiente, escasez de recursos y lejanía de los centros urbanos, la motivación de los trabajadores se ve fortalecida por factores como el reconocimiento profesional, la estabilidad y un clima organizacional positivo. Por el contrario, cuestiones relacionadas con la remuneración, las oportunidades de crecimiento y las condiciones físicas de trabajo tienen un impacto negativo en la satisfacción y el bienestar. El estudio destaca la necesidad de políticas institucionales orientadas a la valorización del capital humano, subrayando que estrategias de gestión adecuadas pueden mitigar los efectos de las limitaciones contextuales y promover entornos laborales más motivadores y sostenibles.

Palabras clave: Motivación. Calidad de vida en el trabajo. Recursos humanos. Calulo. ISPTLO.

I. INTRODUÇÃO

A motivação e a qualidade de vida no trabalho (QVT) são pilares estratégicos para o desempenho organizacional e a sustentabilidade institucional. Em um cenário global marcado por rápidas transformações tecnológicas, competitividade acentuada e exigências crescentes de produtividade, esses dois elementos assumem relevância ainda maior, não apenas para maximizar resultados, mas também para preservar o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores (CHIAVENATO, 2022; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023). No contexto angolano, especialmente em municípios periféricos como Calulo, as limitações estruturais e socioeconómicas, incluindo deficiências na infraestrutura, recursos limitados e restrito acesso a serviços, impõem desafios adicionais à gestão de pessoas. Tais restrições influenciam directamente a capacidade das instituições de Ensino Superior de oferecer condições laborais adequadas e motivadoras.

O Instituto Superior Politécnico do Libolo (ISPTLO) destaca-se como referência académica na região, desempenhando papel essencial na formação de profissionais e no desenvolvimento local. Contudo, enfrenta obstáculos significativos, desde a escassez de equipamentos e tecnologia até dificuldades para atrair e reter talentos qualificados. Nesse cenário, compreender a interação entre motivação e QVT é fundamental para delinear estratégias institucionais eficazes, capazes de superar as limitações do contexto e fortalecer o desempenho organizacional.

A literatura evidencia que a motivação no trabalho resulta de um equilíbrio entre necessidades individuais e condições proporcionadas pela organização (ROBBINS & JUDGE,

2020; REBELO DOS SANTOS & PAIS, 2023). De igual modo, a QVT envolve dimensões físicas, psicológicas e sociais que influenciam a experiência laboral, como remuneração justa, oportunidades de desenvolvimento, segurança e equilíbrio entre vida profissional e pessoal (WALTON, 1973; AKBAR et al., 2024).

Dante desse panorama, este estudo propõe-se a analisar, à luz das condições específicas de Calulo, como factores internos e externos que moldam a motivação e a QVT no ISPTLO, identificando práticas que potencializam o bem-estar e o desempenho, bem como barreiras que limitam a realização profissional. Ao fazê-lo, busca contribuir para o debate académico e oferecer subsídios práticos para políticas institucionais mais inclusivas e adaptadas a realidades periféricas. Para tal, urge a pergunta de partida, Como as limitações do município de Calulo influenciam a motivação e a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores do ISPTLO?

O presente artigo objectivou-se em analisar a relação entre motivação e qualidade de vida no trabalho no ISPTLO, considerando as limitações do município de Calulo. Com isso pretende-se identificar os principais factores motivacionais presentes no ISPTLO; avaliar as condições de qualidade de vida no trabalho oferecidas pela instituição e compreender como as limitações estruturais e socioeconómicas de Calulo afectam a motivação e a QVT.

A pesquisa é relevante por contribuir para a compreensão da gestão de recursos humanos em contextos periféricos, propondo soluções ajustadas à realidade local. Ao trazer evidências sobre a relação entre motivação e QVT no ISPTLO, oferece subsídios para que gestores e decisores implementem práticas mais eficazes, visando a retenção de talentos e a melhoria do desempenho institucional.

2. METODOLOGIA

2.1. Tipo e desenho do estudo

Esta investigação caracteriza-se como um estudo exploratório-descritivo, de abordagem mista (qualitativa e quantitativa). A opção pelo método misto justifica-se pela necessidade de compreender não apenas percepções e significados atribuídos pelos colaboradores do Instituto Superior Politécnico do Libolo (ISPTLO) à motivação e à qualidade de vida no trabalho (QVT), mas também de quantificar padrões e tendências que possam ser generalizados no contexto analisado. Conforme defendem Creswell e Plano Clark (2018), a integração de dados qualitativos e quantitativos enriquece a análise e confere maior robustez às conclusões, especialmente em contextos complexos.

2.2. População e amostra

A população do estudo foi composta por colaboradores do ISPTLO, abrangendo docentes, técnicos administrativos e funcionários no geral. A amostra, não probabilística e de conveniência, incluiu 30 participantes selecionados com base na disponibilidade e interesse em participar da pesquisa. O perfil sociodemográfico indicou predominância de profissionais jovens (20 a 40 anos), com nível de escolaridade maioritariamente de ensino médio e licenciatura, e tempo médio de serviço de aproximadamente 5 anos.

2.3. Instrumentos de colecta de dados

A colecta de dados ocorreu por meio de dois instrumentos principais:

1. **Questionário estruturado:** contendo questões fechadas e escalas do tipo Likert, elaborado a partir de modelos consolidados na literatura sobre motivação e QVT, permitindo mensurar percepções e identificar tendências quantitativas.

1.4. Procedimentos de colecta

O questionário foi aplicado presencialmente nas instalações do ISPTLO, garantindo a participação de todos os sectores institucionais.

4

1.5. Tratamento e análise dos dados

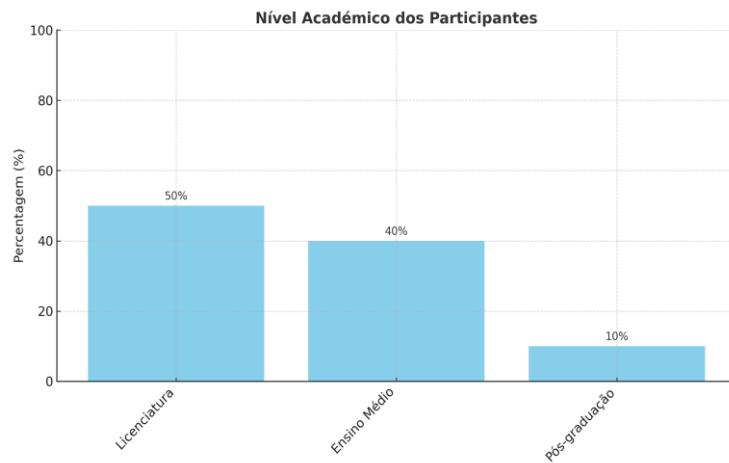
Os dados quantitativos foram processados por meio de estatística descritiva (médias, frequências e percentuais), utilizando software apropriado para análise de dados. Já as respostas qualitativas foram analisadas segundo a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), que consiste em identificar, categorizar e interpretar temas recorrentes nas falas dos participantes.

2. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. Perfil sociodemográfico dos participantes

A amostra foi composta por 30 colaboradores do ISPTLO, sendo 63% com idade entre 20 e 30 anos, 27% entre 31 e 40 anos e 10% acima dos 40 anos. Quanto ao género, 55% eram homens e 45% mulheres. Em termos de escolaridade, 50% possuíam licenciatura, 40% ensino médio e 10% pós-graduação, tal como ilustra o gráfico n.º1 abaixo.

Gráfico n.º1- Nível académico



Fonte: Autores, 2025

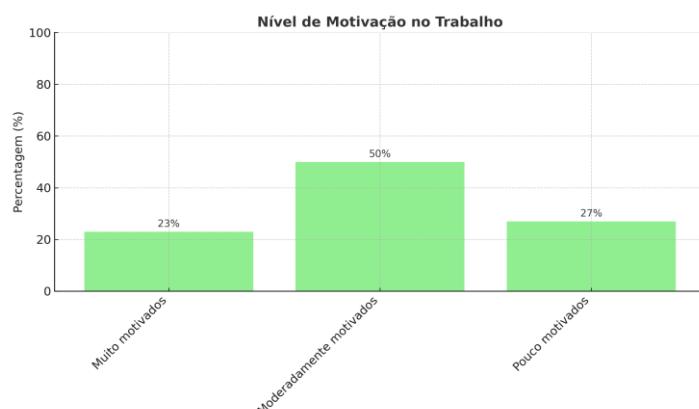
Esse perfil indica uma força de trabalho relativamente jovem e qualificada, condição que representa potencial para inovação, mas que também exige políticas eficazes de retenção, visto que profissionais jovens tendem a buscar novas oportunidades quando percebem estagnação na carreira (ROBBINS & JUDGE, 2020).

3.2. Nível geral de motivação

5

Os dados revelam que 23% dos colaboradores se consideram muito motivados, 50% moderadamente motivados e 27% pouco motivados. A predominância de níveis moderados de motivação é um indicativo de alerta, pois segundo Chiavenato (2022), baixos índices motivacionais tendem a comprometer o desempenho e o clima organizacional (Gráfico n.º2).

Gráfico n.º2- Nível de motivação no Trabalho



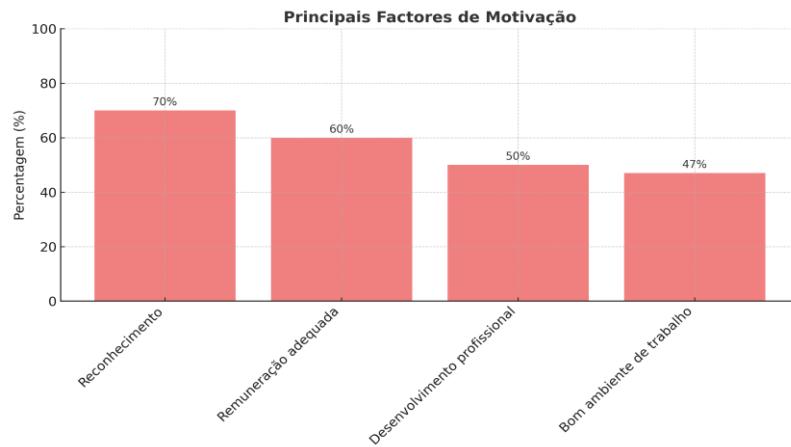
Fonte: Autores, 2025

Esse resultado está alinhado a estudos realizados em Angola (Revista Angolana de Administração, 2023), que evidenciam como a ausência de políticas consistentes de valorização profissional e limitações estruturais reduzem o engajamento dos trabalhadores, especialmente em contextos periféricos.

3.3. Principais factores de motivação

Os participantes apontaram como factores mais relevantes: reconhecimento pelo trabalho realizado (70%), remuneração adequada (60%), oportunidades de desenvolvimento profissional (50%) e bom ambiente de trabalho (47%), (Gráfico n.º3 abaixo).

Gráfico n.º3- Principais factores de motivação



Fonte: Autores, 2025

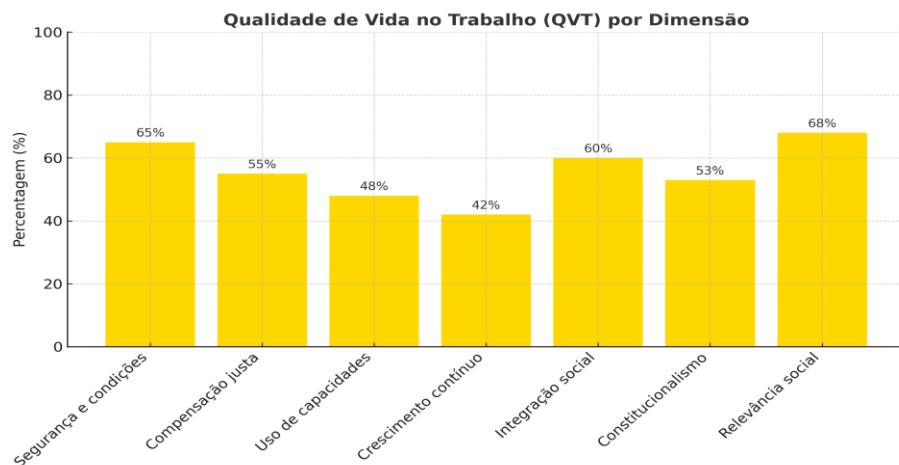
A predominância do reconhecimento corrobora a Teoria dos Dois Factores de Herzberg (1966), que identifica elementos motivacionais intrínsecos, como realização e valorização, como determinantes para a satisfação no trabalho. No caso do ISPTLO, embora o reconhecimento muitas vezes ocorra de forma informal, os dados sugerem a necessidade de institucionalizar mecanismos estruturados de valorização.

3.4. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A avaliação das sete dimensões propostas por Walton (1973) apresentou índices positivos mais elevados em “relevância social da vida no trabalho” (68%) e “segurança e condições de trabalho” (65%), enquanto as dimensões mais críticas foram “oportunidades de

crescimento contínuo” (42%) e “uso e desenvolvimento de capacidades” (48%). Tal como demonstra o gráfico n.º 4 abaixo.

Gráfico n.º 4- Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) por Dimensão



Fonte: Autores, 2025

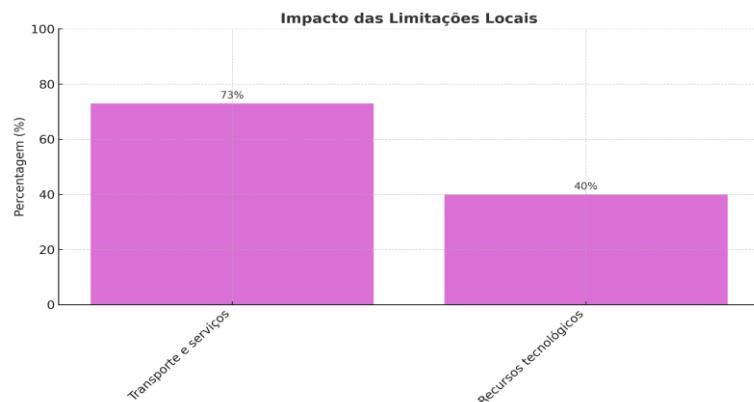
Esses resultados sugerem que, embora exista uma percepção razoável de integração social e relevância do trabalho, há fragilidades na progressão de carreira e no aproveitamento pleno das competências dos colaboradores. Situação semelhante foi relatada em contextos industriais de países em desenvolvimento, onde a falta de planos claros de crescimento limita a motivação de longo prazo (AKBAR et al., 2024).

3.5. Impacto das limitações locais

A análise mostra que 73% dos participantes percebem que a insuficiência de transporte público e serviços básicos impacta negativamente seu desempenho, enquanto 40% apontam a limitação de recursos tecnológicos como entrave para a execução das funções.

Esse achado confirma as conclusões de Oya & Wanda et al. (2022), segundo as quais factores contextuais externos podem afectar a produtividade de forma tão significativa quanto as condições internas de trabalho. No ISPTLO, a interdependência entre contexto local e desempenho institucional é particularmente evidente (Gráfico n.º 5 abaixo).

Gráfico n.º 5- Impacto das limitações locais



Fonte: Autores, 2025

Comparando-se com a literatura, nota-se que esses achados dialogam com pesquisas nacionais e internacionais que reforçam a importância de políticas integradas de gestão de pessoas para superar as barreiras impostas por contextos periféricos (REBELO DOS SANTOS & PAIS, 2023; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2023).

CONCLUSÕES

8

A investigação demonstrou que a motivação e a qualidade de vida no trabalho (QVT) no Instituto Superior Politécnico do Libolo (ISPTLO), localizado em Calulo, são influenciadas por uma combinação de factores internos, como reconhecimento profissional, estabilidade, remuneração e oportunidades de desenvolvimento e externos, nomeadamente as limitações de transporte, recursos tecnológicos e infraestrutura local.

Os resultados confirmam que a motivação exerce influência significativa sobre a percepção de QVT, sendo que colaboradores mais motivados tendem a avaliar de forma mais positiva o seu ambiente laboral, mesmo em contextos adversos. Este efeito é particularmente relevante em regiões periféricas, onde as restrições estruturais e socioeconómicas se somam aos desafios típicos da gestão de pessoas.

A análise também revelou que, apesar da presença de um quadro jovem e qualificado, a motivação geral é moderada, com fragilidades evidentes nas dimensões relacionadas ao crescimento profissional e ao aproveitamento das competências. Tal cenário evidencia a necessidade de políticas institucionais consistentes, orientadas para a valorização e retenção de

talentos, a oferta de oportunidades de desenvolvimento e a melhoria das condições físicas e organizacionais.

Do ponto de vista prático, conclui-se que a implementação de estratégias integradas como unindo acções de reconhecimento, formação contínua, fortalecimento da comunicação interna e parcerias para melhoria da infraestrutura, podem contribuir significativamente para elevar a motivação e a QVT, mitigando os efeitos das limitações locais.

Assim, este estudo não apenas responde à questão de partida, como também fornece subsídios empíricos e teóricos para o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas mais eficazes em contextos com restrições socioeconómicas, reforçando a relevância da valorização do capital humano como factor determinante para a sustentabilidade organizacional.

RECOMENDAÇÕES

Com base nos resultados obtidos, recomenda-se a adoção de um conjunto integrado de acções institucionais e estratégicas que promovam simultaneamente a motivação e a qualidade de vida no trabalho (QVT) no ISPTLO, mitigando o impacto das limitações do município de Calulo:

I. Implementar programas estruturados de reconhecimento profissional

- ✓ Criar políticas formais de valorização, com critérios transparentes e comunicação clara dos resultados, incluindo prêmios, menções públicas e incentivos não monetários.
- ✓ Utilizar feedback sistemático para reforçar comportamentos e desempenhos positivos.

9

II. Expandir oportunidades de desenvolvimento e progressão na carreira

- ✓ Oferecer formações contínuas, cursos de especialização e programas de mentoring.
- ✓ Estabelecer parcerias com outras instituições de ensino e pesquisa para capacitação técnica e científica.

III. Aprimorar a comunicação e integração organizacional

- ✓ Desenvolver canais internos eficientes e participativos para diálogo entre colaboradores e gestão.
- ✓ Realizar reuniões periódicas de alinhamento, promovendo um ambiente de confiança e cooperação.

IV. Fortalecer as condições de trabalho e infraestrutura de apoio

- ✓ Negociar com autoridades locais e empresas privadas para melhorar transporte, conectividade digital e fornecimento de recursos essenciais.

- ✓ Investir em equipamentos e espaços físicos adequados às necessidades laborais e académicas.

V. Implementar políticas amplas de QVT

- ✓ Integrar acções de saúde ocupacional, apoio psicológico, promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e incentivo a práticas de bem-estar.
- ✓ Monitorar regularmente indicadores de satisfação, motivação e produtividade para ajustar políticas de forma contínua.

Estas recomendações visam criar um ecossistema organizacional sustentável, capaz de atrair, motivar e reter talentos, assegurando não apenas o desempenho institucional do ISPTLO, mas também contribuindo para o desenvolvimento socioeconómico local.

REFERÊNCIAS CONSULTADAS

- 1- AKBAR, S., Danial, A., & Hameed, S. Factors affecting the quality of work life for industrial labour force. *BMC Public Health*, 24, artigo 1234. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11515429>, 2024.
- 2- CHIAVENATO. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações (5.^a ed.). Manole, 2022.
- 3- FERREIRA, M. C., & Martinez, M. C. Qualidade de vida no trabalho: Definições, histórico e perspectivas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19 (1), 1 – 10. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.1>, 2019.
- 4- HERZBERG, F. *Work and the nature of man*. World Publishing.
- 5- INTERNATIONAL Labour Organization. (2023). Working time and work-life balance around the world. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40proto/trav/%40travail/documents/publication/wcms_864222.pdf, 1966.
- 6- OYA, C., & Wanda, F., et al. Condições de emprego em Angola. Projeto IDCEA (SOAS / FEC-UAN). https://www.soas.ac.uk/sites/default/files/2022-10/Condi%C3%A7%C3%A5es%20de%20emprego%20em%20Angola_o.pdf, 2022.
- 7- REBELO dos Santos, N., & Pais, L. Toxic leadership and followers' work motivation: An Angolan study. *Revista de Psicología*. https://www.researchgate.net/publication/379704564_Toxic_Leadership_and_Followers%27_Work_Motivation_An_Angolan_Study, 2023.
- 8- REVISTA Angolana de Administração. Satisfação no trabalho. Empresas sediadas em Luanda (Angola).



https://www.academia.edu/22011483/Satisfa%C3%A7%C3%A3o_no_Trabalho_Empresas_Sediadas_em_Luanda_Angola,_2023.

- 9- ROBBINS, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- 10- WALTON, R. E. Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15 (1), 11 – 21, 1973.