



Faculdade de Educação

Departamento de Psicologia

Licenciatura em Psicologia das Organizações

Monografia

**O Contributo da Inovação no Desenvolvimento Profissional dos Colaboradores da
Empresa V.M GROUP, S.A (2022 – 2023)**

Idílio Amone Singa

Maputo, Abril de 2024

Universidade Eduardo Mondlane

Faculdade de Educação

Departamento de Psicologia

Licenciatura em Psicologia das Organizações

**O Contributo da Inovação no Desenvolvimento Profissional dos Colaboradores
da Empresa V.M GROUP, S.A (2022 – 2023)**

Idílio Amone Singa

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia da Faculdade de Educação em cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciatura Psicologia das Organizações na Universidade Eduardo Mondlane, sob supervisão do Mestre Clódio Guambe.

Maputo, Abril de 2024

Os membros do Júri

Presidente do Júri

Supervisor

(Clódio Elija André Guambe, Msc)

Arguente

Declaração de Originalidade

Eu, Idílio Amone Singa, declaro por minha honra que esta monografia nunca foi apresentada, na sua essência, para a obtenção de qualquer grau acadêmico, e que a mesma constitui o resultado da minha investigação pessoal, estando indicados ao longo do texto e nas referências bibliográficas todas as fontes usadas.

Maputo, Abril de 2024

Agradecimentos

Agradeço a Deus, pela vida e por iluminar os meus caminhos.

Agradeço ao Mestre Clódio Guambe, pelas orientações dadas durante a realização deste trabalho.

Agradeço aos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A, pela disponibilidade e, sobretudo, pelo acolhimento e paciência que demonstraram durante a realização do estudo de caso.

Agradeço aos docentes do curso de Licenciatura em Psicologia – Vertente Organizacional, pela partilha de conhecimentos valiosos ao longo do processo de formação.

Agradeço aos colegas Leia Guambe, Ruth Macorreia, Diana Silas e Dina Martins, pelas experiências partilhadas em todas as disciplinas do curso.

Agradeço a todos que, de algum modo, contribuíram na realização deste trabalho de fim de curso.

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha mãe, Virgínia Leuane, por tudo que fez por mim.

Igualmente, dedico este trabalho à minha esposa Julieta Manhiça e as minhas filhas, Taynara Singa e Lilian Singa, por serem uma verdadeira fonte de resiliência para mim.

Por fim, dedico o presente trabalho aos meus irmãos, Telcídio Savele e Amarildo Neves, pelo apoio e companheirismo.

Índice

Declaração de Originalidade	iv
Agradecimentos	v
Dedicatória.....	vi
Lista de figuras, tabelas e gráficos.....	ix
Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos	x
Resumo	xi
Abstract.....	xii
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Contextualização.....	1
1.2. Formulação do Problema	3
1.3. Objectivos	4
1.3.1. Objectivo geral	4
1.3.2. Objectivos específicos	4
1.4. Perguntas de pesquisa	5
1.5. Justificativa	5
CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA	7
2.1. Definição de conceitos-chave	7
2.1.1. Inovação.....	7
2.1.2. Gestão de Recursos Humanos	9
2.1.3. Desenvolvimento Profissional.....	10
2.2. Factores de inovação nas organizações.....	12
2.3. Resultados e manifestação da inovação no Desenvolvimento Profissional.....	14
CAPÍTULO III: METODOLOGIA.....	18
3.1. Breve descrição do local de estudo	18

3.2. Abordagem metodológica.....	19
3.3. População, participantes da pesquisa e técnica de amostragem	19
3.4. Recolha e análise de dados	20
3.5. Aspectos éticos	21
3.6. Limitações do estudo	21
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS.....	22
4.1. Apresentação dos resultados	22
4.1.1. Caracterização dos participantes	22
4.1.2. Resultados da entrevista e do inquérito	23
4.2. Discussão dos resultados	28
CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E SUGESTÕES	30
5.1. Conclusões	30
5.2. Sugestões	31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
APÊNDICES	35
ANEXOS	39

Lista de figuras, tabelas e gráficos

Quadros

Quadro 1: classificação dos recursos determinantes na inovação organizacional.....13

Quadro 2: classificação das capacidades determinantes na inovação empresarial.....13

Figuras

Figura 1: estrutura orgânica da empresa V.M GROUP, S.A.....18

Tabelas

Tabela 1: dados sociodemográficos dos participantes do estudo.....22

Gráficos

Gráfico 1: opinião dos participantes sobre o tratamento que se dá à inovação e ao desenvolvimento profissional na empresa V.M GROUP, S.A23

Gráfico 2: opinião dos participantes sobre a priorização da inovação nos processos e actividades da empresa V.M GROUP, S.A24

Gráfico 3: opinião dos participantes sobre a influência dos recursos e da capacidade organizacional na implementação de práticas inovadoras na empresa V.M GROUP, S.A.....25

Gráfico 4: opinião dos participantes sobre os resultados e manifestações da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A.....26

Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

DAO	Departamento de Gestão de Actividades Operacionais
DCF	Departamento de Contabilidade e Finanças
DGMIQ	Departamento de Gestão de Marketing, Inovação e Qualidade
DGMPL	Departamento de Gestão de Materiais, Património e Logística
DGRH	Departamento de Gestão de Recursos Humanos
et al.	E outros
FACED	Faculdade de Educação
GRH	Gestão de Recursos Humanos
PMEs	Pequenas e Médias Empresas
PO	Psicologia das Organizações
S. A	Sociedade Anónima
UEM	Universidade Eduardo Mondlane

Resumo

A inovação é uma das estratégias seguidas por várias organizações para responder às mudanças impostas pelo mercado e gerar vantagem competitiva. Foi neste contexto que se desenvolveu este trabalho, com o objectivo de compreender contributo da Inovação no Desenvolvimento Profissional dos Colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A, no período compreendido entre 2022 e 2023. Trata-se de um estudo qualitativo e exploratório, que privilegiou a entrevista semiestruturada e o inquérito por questionário como técnicas de recolha de dados primários. Intencionalmente e por conveniência, foram selecionados trinta e cinco (35) participantes, dentre eles um (1) Gestor de Recursos Humanos. Os resultados obtidos destacam um papel importante da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores na empresa V.M GROUP, S.A, já que fomenta o crescimento e o avanço dos colaboradores em suas trajetórias profissionais, contribuindo assim para a sustentabilidade e o sucesso organizacional. Igualmente, os resultados do estudo revelam que a implementação de iniciativas de inovação na empresa em apreço é influenciada por factores internos e externos, com destaque para os recursos e a capacidade organizacional, cuja aplicação tem promovido a aquisição de novas habilidades e competências, o estímulo à criatividade e pensamento crítico, oportunidades de liderança e autonomia, melhoria do desempenho e produtividade e o reconhecimento e oportunidades na carreira dos colaboradores. Estas constatações apontam para a necessidade de uma abordagem estratégica que integre iniciativas de inovação e desenvolvimento profissional como parte central da gestão de recursos humanos e da estratégia organizacional, para além de mostrar pertinente a realização de estudos mais profundos sobre esta temática da inovação em interface com a Gestão de Recursos Humanos em organizações de pequeno e médio porte.

Palavras-chave: Inovação Organizacional; Gestão de Recursos Humanos; Desenvolvimento Profissional.

Abstract

Innovation is one of the strategies followed by several organizations to respond to changes imposed by the market and generate competitive advantage. It was in this context that this work was developed, with the aim of understanding the contribution of Innovation in the Professional Development of Employees of the company V.M GROUP, S.A, in the period between 2022 and 2023. This is a qualitative and exploratory study, which privileged the semi-structured interview and questionnaire survey as primary data collection techniques. Intentionally and for convenience, thirty-five (35) participants were selected, including one (1) Human Resources Manager. The results obtained highlight an important role of innovation in the professional development of employees at the company V.M GROUP, S.A, as it encourages the growth and advancement of employees in their professional trajectories, thus contributing to sustainability and organizational success. Likewise, the results of the study reveal that the implementation of innovation initiatives in the company in question is influenced by internal and external factors, with emphasis on resources and organizational capacity, the application of which has promoted the acquisition of new skills and competencies, the stimulus creativity and critical thinking, leadership and autonomy opportunities, improved performance and productivity and recognition and career opportunities for employees. These findings point to the need for a strategic approach that integrates innovation and professional development initiatives as a central part of human resources management and organizational strategy, in addition to demonstrating the relevance of carrying out deeper studies on this topic of innovation in interface with Human Resources Management in small and medium-sized organizations.

Keywords: Innovation; Human resource Management; Professional development.

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

O capítulo introdutório deste trabalho abarca as secções da contextualização, da formulação do problema, da justificativa, dos objectivos e das perguntas de pesquisa. Importa referir que a contextualização agrega a delimitação e a estrutura da monografia.

1.1.Contextualização

Este estudo enquadra-se nos requisitos fixados pela Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM) para efeitos de conclusão do curso Licenciatura em Psicologia das Organizações (PO) e foi desenvolvido sob orientação do tema “O Contributo da Inovação no Desenvolvimento Profissional dos Colaboradores da Empresa V.M GROUP, S.A (2022 – 2023)”.

Por um lado, este estudo enquadra-se nas pesquisas e discussões que vêm sendo feitas na área de Gestão de Recursos Humanos (GRH), face às transformações e mudanças impostas pelo mercado em que se encontram inseridas as organizações, quer públicas quer privadas. Neste âmbito, autores como Lento (2014), argumentam que a globalização tornou os mercados mundiais mais dinâmicos e competitivos, onde é possível verificar a importância que inovação agrega, na forma de comercializar ou manter um serviço ou organização.

Por sua vez, Chesbrough (2003) explica, na sua discussão em torno da importância da inovação no desenvolvimento profissional, que a inovação não se limita apenas a novos produtos ou serviços, mas também se estende aos processos internos das organizações, influenciando diretamente a aprendizagem e o crescimento dos colaboradores. Da mesma forma, Davenport e Prusak (1998) destacam que a inovação é essencial para a manutenção da competitividade das empresas em um ambiente empresarial em constante evolução.

Por outro lado, o presente estudo concentra-se na Empresa V.M GROUP, S.A., com o objectivo de fornecer informações sobre como a inovação contribui para o desenvolvimento profissional de colaboradores em organizações de pequeno e médio porte. Isso contrasta com muitas pesquisas actuais que tendem a focar em grandes empresas ou organizações. Além disso, esta pesquisa está alinhada com a visão do

Governo de Moçambique, que reconhece as Pequenas e Médias Empresas (PMEs)¹ como fundamentais para o desenvolvimento do país. As PME's desempenham um papel crucial na criação de empregos e na oferta de produtos, impulsionando a competitividade económica, conforme destacado na Estratégia para o Desenvolvimento das PME's em Moçambique (2007 – 2022).

Portanto, a realização deste estudo se torna necessária para entender como a inovação pode ser aproveitada como uma ferramenta estratégica no desenvolvimento profissional dos colaboradores, especialmente em contextos de empresas de pequeno e médio porte, onde a pesquisa tem sido menos explorada, sobretudo no contexto moçambicano onde as PME's, a exemplo da V.M GROUP, S.A, assumem um papel relevante.

Em termos de estrutura, o presente trabalho é composto por cinco capítulos. O Capítulo I compreende a introdução que, por sua vez, agrega a contextualização do estudo, a formulação do problema, os objectivos geral e específicos, as perguntas de pesquisa, a justificativa e a visão geral da estrutura do trabalho;

O Capítulo II comporta a revisão de literatura, onde são definidos os conceitos principais, são apresentadas as teorias que sustentam o estudo bem como as principais linhas que a literatura oferece sobre a inovação e seu contributo no desenvolvimento profissional no contexto organizacional.

O Capítulo III é reservado à metodologia do trabalho, onde é feita a descrição do local de estudo (V.M GROUP, S.A) e a classificação da pesquisa quanto à abordagem, natureza, objectivos e procedimentos. No mesmo capítulo, são apresentados os instrumentos e os procedimentos técnicos que orientaram a recolha e análise de dados, bem como os aspectos éticos observados e as limitações enfrentadas.

¹ De acordo com Correia (2007) as empresas, muitas vezes, são classificadas segundo a sua forma jurídica, e podem estar organizadas de diversas formas: tipo de sociedade, área de actividade (agricultura, extração mineira, etc.), forma de propriedade e gestão (empresas privadas, empresas públicas e cooperativas) e dimensão. Na dimensão, as empresas são, frequentemente, classificadas em **micro** (as que empregam menos de 10 trabalhadores), **pequenas** (as que empregam até 10 trabalhadores inclusive), **médias** (as que empregam de 11 até no máximo 100 trabalhadores) e **grandes empresas** (as que empregam mais de 100 trabalhadores). No contexto moçambicano, o Decreto n.º 44/2011, de 21 de setembro, estabelece que as PME's são classificadas com base em dois critérios fundamentais: o volume de negócios e número de trabalhadores.

O Capítulo IV compreende a apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos no estudo de caso feito na Escola Primária de Fequete, com o objectivo de responder à questão principal que orientou esta pesquisa.

O Capítulo V que é o último, abarca as conclusões e recomendações. Este capítulo antecede, por sua vez, as referências bibliográficas, os apêndices e anexos deste trabalho.

1.2. Formulação do Problema

As PME's desempenham um papel crucial no desenvolvimento económico de Moçambique, representando um grande número de empresas activas no país. No entanto, apesar de sua importância, muitas dessas organizações enfrentam uma série de desafios que podem impactar seu crescimento e sucesso no mercado (Kaufmann, 2020).

Entre os desafios enfrentados pelas organizações de pequeno e médio porte está a necessidade de funcionar em ambientes de alta incerteza, o que requer agilidade e flexibilidade para responder às demandas do mercado, facto que muitas vezes implica na introdução de processos de inovação para se adaptarem às mudanças e se manterem competitivas (Maculan, 2002). Contudo, estudos de autores como Silva e Docorso (2013) mostram que organizações de pequeno e médio porte apontam que a falta de pessoal interno com as competências necessárias aliada à outros factores como pouco conhecimento sobre o mercado em que estão inseridas e baixa capacidade de gestão têm minado a competitividade e o desenvolvimento sustentável destas organizações.

Em contramão, Tidd e Bessant (2018) destacam a importância do desenvolvimento de uma cultura de inovação para promover o crescimento organizacional. Essa perspectiva ressalta a necessidade de investimento no desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores, a fim de impulsionar a capacidade da organização de inovar e se adaptar às demandas do mercado em constante mudança. Portanto, a relação entre os desafios enfrentados pelas organizações de pequeno e médio porte e o desenvolvimento profissional dos colaboradores emerge como um aspecto central a ser explorado na busca por soluções que impulsionem o crescimento e a sustentabilidade organizacionais.

Por sua vez, Pfeffer e Sutton (2006) argumentam que o desenvolvimento profissional dos colaboradores é fundamental para a capacidade da organização em enfrentar desafios e se adaptar às mudanças no ambiente externo. Considerando os desafios enfrentados pelas PMEs moçambicanas e a importância da inovação para sua adaptação e crescimento, é crucial compreender como as práticas inovadoras podem impactar o desenvolvimento dos colaboradores nesse contexto específico.

Face ao cenário ora descrito aliado à intenção de perceber, em profundidade como as práticas inovadoras podem ajudar as PMEs a criar um ambiente propício para o crescimento tanto organizacional quanto pessoal, levantou-se a seguinte pergunta de partida:

De que forma a inovação contribui para o desenvolvimento profissional dos colaboradores em organizações de pequeno e médio porte, particularmente a empresa V.M GROUP, S.A?

1.3.Objectivos

1.3.1. Objectivo geral

- Analisar o contributo da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A

1.3.2. Objectivos específicos

- Identificar os factores de inovação privilegiados pela empresa V.M GROUP, S.A;
- Descrever aplicação dos factores de inovação privilegiados pela empresa V.M GROUP, S.A na promoção do desenvolvimento profissional dos seus colaboradores;
- Arrolar os resultados da inovação e a sua manifestação no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A.

1.4.Perguntas de pesquisa

- Quais são os factores específicos de inovação que a empresa V.M GROUP, S.A. tem priorizado em suas operações?
- Como são aplicados os factores de inovação para que promovam o desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A?
- Quais são os resultados da inovação e como se manifestam no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A?

1.5.Justificativa

Este estudo possui uma relevância significativa em várias dimensões, começando pela perspectiva pessoal do pesquisador, que é um formando em Psicologia das Organizações. Ao investigar a relação entre inovação e desenvolvimento profissional em uma empresa de médio porte como a V.M GROUP, S.A., o pesquisador tem a oportunidade de aplicar e aprimorar seus conhecimentos teóricos em um contexto real de trabalho. Isso não apenas favorece o enriquecimento da sua formação académica, como também oferece uma experiência prática valiosa que pode ser aplicada em futuras carreiras profissionais.

Do ponto de vista institucional, a relevância deste estudo é evidente, considerando que a V.M GROUP, S.A. é uma organização de médio porte, integrando as PMEs que, no contexto moçambicano, enfrentam diversos desafios inerentes ao seu desenvolvimento, não obstante assumam um papel crucial na economia e no mercado de trabalho. Desta forma, compreender como a inovação impacta o desenvolvimento profissional dos colaboradores neste segmento organizacional pode fornecer informações valiosas não só para a empresa em questão, mas também para outras organizações de tamanho semelhante enfrentando desafios semelhantes, conforme aponta Maculan (2002).

No pendor académico, este estudo assume uma relevância única ao focar em uma organização de médio porte, contrariando a tendência predominante na pesquisa que tende a concentrar-se em grandes empresas ou organizações. Ao preencher essa lacuna na literatura, este estudo contribui para uma compreensão mais abrangente e holística dos processos de inovação e desenvolvimento profissional, enriquecendo o corpo de

conhecimento existente na GRH, na PO e áreas afins. Igualmente, ao destacar a importância da inovação no desenvolvimento profissional em uma média empresa, este estudo também promove uma reflexão sobre como as organizações de diferentes tamanhos podem enfrentar desafios e aproveitar oportunidades no actual cenário empresarial em constante mudança.

Não menos importante, é o período de análise deste estudo (2022 – 2023) que coincide com a revisão da Estratégia para o Desenvolvimento das PME's em Moçambique (2007 – 2022), esperando-se, por isso, que esta pesquisa impulse a realização de estudos similares noutras organizações de pequeno e médio porte.

CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA

No presente capítulo é feita a discussão dos conceitos-chave do estudo, nomeadamente a Inovação, a Gestão de Recursos Humanos e o Desenvolvimento Profissional. Igualmente, este capítulo abrange o debate teórico em torno do contributo e influência da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores, sobretudo em organizações de pequeno e médio porte.

2.1. Definição de conceitos-chave

2.1.1. Inovação

A inovação é, pois, apresentada como um acto radical, que consiste na introdução de um novo elemento ou uma nova combinação de elementos pré-existentes. No ponto de vista de Schumpeter, as inovações radicais promovem alterações descontínuas, enquanto que as inovações incrementais fazem avançar, de forma contínua, o processo de mudança (Nunes, 2008).

Segundo Barboza, Fonseca e Ramlheiro (2017), a necessidade de as organizações investirem em inovações sempre foi factor preponderante, para a competitividade empresarial. A partir do século XXI, essa necessidade ganhou uma importância ainda maior, com a grande disseminação de inovações, que torna a concorrência ainda mais acirrada e encurta o ciclo de vida dos produtos. Contudo, os debates sobre a inovação são mais antigos.

Nunes (2008) explica que na busca por uma teoria explicativa do desenvolvimento económico, vários autores têm desenvolvido o conceito de inovação, desde o início do século XIX. A nível económico, destaca-se Riedel, com a obra “*Nationalökonomie oder Volkswirtschaft*” de 1839, considerado o precursor da inovação “*entrepreneurial*”.

O trabalho de Joseph Schumpeter também tem influenciado, grandemente, as teorias de inovação, até à actualidade. Este autor defende que o desenvolvimento económico é motivado pela inovação, através de um processo dinâmico, no qual as novas tecnologias substituem as antigas. O referido processo é denominado de “destruição criativa”, que surge em complemento com a “resposta criativa”.

Desta forma, Schumpeter introduziu o conceito económico de inovação, associando a criação de valor à inovação tecnológica. A definição histórica de inovação atribuída a Schumpeter significa o mesmo que hoje se entende por empreendedorismo (Sarkar, 2007).

Segundo Silva (2003), as décadas de 70 e 80 marcaram a passagem para uma época em que a mudança tecnológica se tornou preponderante. Nesta altura, o ambiente competitivo em que as empresas se inseriam, alterou-se, devido principalmente a duas razões: a produção tornou-se num processo de conhecimento intensivo e a competição globalizou-se passando a ser baseada na inovação.

Assim, no final da década de 70, dá-se a ruptura da perspectiva tradicional e linear da inovação, com o aparecimento do modelo interactivo da inovação. Esta visão interactiva do processo de inovação, defendida por Freeman (1979), Nelson e Winter (1982) e Kline e Rosenberg (1986) considera como principais factores impulsionadores da inovação, as oportunidades científicas e tecnológicas, combinadas com as necessidades económicas que emergem do mercado e da sociedade (Silva, 2003).

Com base neste modelo, diversos pesquisadores têm se ocupado em definir e discutir a inovação no contexto organizacional. Por exemplo, Fonseca (2007, p. 19), define a inovação como um processo que consiste em “fazer novas ideias, para o uso produtivo, construindo um fio condutor que ligue a ideia à viabilidade comercial”. Este autor explica que a inovação significa introduzir, adoptar e implementar uma nova ideia (processo, bem ou serviço) a uma organização em resposta a um problema percebido, transformando uma nova ideia em algo novo.

Por sua vez, Kaufmann e Todtling (2001), concebem a inovação como um processo não linear, evolucionário, dinâmico, complexo e interactivo de aprendizagem e de relacionamentos entre a organização e o seu meio envolvente.

Com este debate, nota-se que embora a inovação assuma várias definições, em torno dela, afigura consensual a visão de se trata de um processo de implementação de uma ideia nova, não necessariamente original, dentro de uma dada realidade (individual ou organizacional), produzida intencionalmente e que provoca impacto, resultando numa

melhoria concreta do sistema. No entanto, as intenções e o foco deste estudo se alinham com a definição apresentada por Kaufmann e Todtling (2001), segundo a qual, a inovação é um processo não linear, evolucionário, dinâmico, complexo e interactivo de aprendizagem e de relacionamentos entre a organização e o seu meio envolvente. Tendo em conta que a inovação é discutida, neste trabalho, em interface com o Desenvolvimento Profissional que, por sua vez, se enquadra num dos subsistemas da GRH, as próximas secções se ocupam em discutir sobre a Gestão de Recursos Humanos e o Desenvolvimento Profissional.

2.1.2. Gestão de Recursos Humanos

A GRH é um conceito que agrega várias definições. Na visão de Júnior (2007), a GRH refere-se às políticas e práticas necessárias para se administrar o trabalho das pessoas, isto é, o processo de GRH consiste em várias actividades, tais como a descrição e análise de cargos, planeamento de recursos humanos, recrutamento, selecção, orientação, avaliação do desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde, bem-estar, etc.

Por seu turno, Chiavenato (2010) entende que a GRH é uma especialização dentro da Gestão sendo responsável por uma multiplicidade de áreas de conhecimento referentes a aspectos internos da organização, como aspectos externos ou ambientais.

Júnior (2007) destaca que com a evolução constante das actividades relacionadas com pessoas, a administração de recursos humanos foi fundamentada e separada em processos interdependentes, nomeadamente a provisão, a aplicação, a manutenção, o desenvolvimento e monitoria. Neste contexto, Chiavenato (2009) explica que a GRH é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interactivos que compreende cinco subsistemas: (a) Subsistema de Provisão de Recursos Humanos; (b) Subsistema de Aplicação de Recursos Humanos; (c) Subsistema de Manutenção de Recursos Humanos; (d) Subsistema de Desenvolvimento de Recursos Humanos e; (e) o Subsistema de Monitoria de Recursos Humanos.

Desta forma, percebe-se que o presente estudo enquadra-se o no subsistema de Desenvolvimento de Recursos Humanos que, por sua vez, agrega no qual está inserido o treinamento profissional e o desenvolvimento organizacional e profissional. Contudo,

enquanto conceito, a GRH será entendida, neste trabalho, como o processo de garantir a entrada, manutenção e saída de pessoas nas organizações, conforme ensina Júnior (2007).

Outro aspecto destacado na concepção da GRH são as áreas e níveis ocupados dentro da organização. Neste âmbito, Silva (2008) explica que a GRH dentro da organização pode ter sua função centralizada (todas as actividades ou políticas direccionadas para uma área específica) ou descentralizada (várias áreas podem assumir actividades ou algumas políticas específicas). Igualmente, a GRH pode ainda estar situada dentro da estrutura organizacional conforme o nível, que pode ser; institucional (a nível hierárquico de direcção e, portanto, decisório); intermediário (a nível hierárquico de órgão ou departamento e, portanto, não decisório, necessitando-se reportar ao órgão decisório) e de assessoria (a nível hierárquico está vinculado a direcção da organização e funciona como um órgão orientador, de consultoria e serviços de *Staff*).

2.1.3. Desenvolvimento Profissional

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas têm exigido das organizações um aumento dos investimentos no Desenvolvimento Profissional de seus colaboradores, já que em um ambiente cada vez mais competitivo, as pessoas assumem um importante diferencial (Gondim, Souza, & Peixoto, 2013).

Neste debate, urge esclarecer que o Desenvolvimento Profissional é um tema recente na literatura e está embasado na ideia de que o conhecimento é adquirido pelas pessoas a partir de suas experiências, sendo um processo que ocorre ao longo do tempo (Monteiro & Mourão, 2017). Embora seja uma temática recente, já há muitos estudos sobre Desenvolvimento Profissional em diferentes categorias profissionais.

Considerando a importância da aprendizagem para o Desenvolvimento Profissional e para a sobrevivência e o sucesso das organizações, o tema tem sido foco de pesquisas nas áreas da administração e da psicologia organizacional (Pantoja & Borges-Andrade, 2009). A literatura apresenta diferentes modelos sobre a aprendizagem no trabalho, com destaque para os Modelos Behaviorista, Cognitivo e de Aprendizagem Experiencial, sendo este último o que tem maior proximidade com o conceito de Desenvolvimento Profissional (Monteiro & Mourão, 2017).

Citando Gondim et al. (2013), Monteiro e Mourão (2017) referem que o Desenvolvimento Profissional assumiu um sentido amplo no contexto das organizações, referindo-se a um conjunto de acções de indução de aprendizagem para ajudar a organização e as pessoas a atingirem os seus objectivos. Este entendimento de Desenvolvimento Profissional está associado à aprendizagem no trabalho e também compreende acções informais.

O Desenvolvimento Profissional é resultante de todas as acções de aprendizagem que permitam às pessoas ampliar suas competências para a actuação no mundo do trabalho conforme explicam (Monteiro & Mourão, 2017, p. 40). No mesmo contexto, estes autores referem que o Desenvolvimento Profissional corresponde à “educação ou treinamento continuado que é esperado ou requerido de pessoas empregadas em uma profissão”.

Para além dessas oportunidades formais, Monteiro e Mourão (2017) defendem que o Desenvolvimento Profissional resulta também de processos de aprendizagem informal e, por isso, relaciona-se com competências e habilidades, sentimentos e ética em relação à profissão.

Na óptica de Abbad et al. (2013), para que haja Desenvolvimento Profissional, é preciso haver aprendizagem, o que requer algumas condições internas (motivação, cognições, atitudes, valores e afectos dos indivíduos) e externas (suporte oferecido pela organização à aprendizagem. Assim, o Desenvolvimento Profissional depende tanto de aspectos relativos ao indivíduo como do apoio e das oportunidades de capacitação que as organizações de trabalho oferecem.

Para Chiavenato (2009), o Desenvolvimento Profissional é um processo educacional que tem por objectivo ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o colaborador visando o seu crescimento profissional em uma dada carreira na respectiva organização ou ainda para que melhore o desempenho no exercício de suas funções, demonstrando assim eficiência e produtividade ao desempenhar as actividades do seu cargo.

Em síntese, percebe-se que o Desenvolvimento Profissional é descrito, na literatura, como “o crescimento e amadurecimento do conhecimento, das habilidades e das atitudes do trabalhador, adquiridos ao longo da vida e resultantes de acções formais ou informais de aprendizagem no trabalho” (Mourão & Monteiro, 2018, p. 35), ou seja, o conceito de

Desenvolvimento Profissional reflecte um processo de qualificação, aquisição e evolução das competências laborais dos colaboradores.

2.2.Factores de inovação nas organizações

Schumpeter (1934), citado por Kaufmann e Todtling (2001), foi um dos primeiros autores a definir o conceito de inovação, referindo que a aplicação de uma inovação, no contexto dos negócios, pode ser feita de várias formas, destacando-se a introdução de um novo produto; a introdução de um novo método de produção; a abertura de um novo mercado; a aquisição de uma nova fonte de oferta de materiais e a criação de uma nova empresa.

No entanto, com o avanço dos estudos sobre a inovação, foram propostas outras abordagens de inovação, tendo em conta que se trata de um processo complexo, conforme referem Kaufmann e Todtling (2001). Na esteira destes autores, a inovação organizacional é referente à implementação de um novo método organizacional, nas práticas de negócio, organização do local de trabalho ou relações externas da empresa.

Uma inovação organizacional compreende a implementação de uma alteração nova ou significativa na estrutura da empresa ou nos métodos de gestão, para que a empresa possa melhorar o uso dos conhecimentos, imprimir mais qualidade aos bens ou serviços ou mais eficiência aos fluxos de trabalho. Portanto, ela é desenvolvida tendo em vista o melhoramento da performance da empresa, através da redução dos custos administrativos ou de transacção, melhorando a satisfação, no local de trabalho, o que, por sua vez, permite aumentar a produtividade ou mesmo reduzir os custos de fornecimento (Kaufmann & Todtling, 2001).

A literatura destaca dois factores principais que determinam os processos de inovação empresarial, nomeadamente os **recursos e capacidade organizacional** (Gomes & Marcondes, 2016). Relativamente aos recursos, Barney e Jay (2011) argumentam que trata-se activos tangíveis e intangíveis que uma organização usa para criar e implementar suas estratégias, enquanto que capacidades são um subgrupo de recursos que permitem que uma empresa obtenha vantagem de seus outros recursos.

Gomes e Marcondes (2016) explicam que os recursos são as entradas para o processo de produção e constituem a unidade básica de análise, exemplificados como os bens de

capital, as habilidades dos funcionários, as patentes e a marca, podendo, portanto, ser tangíveis ou intangíveis, conforme evidencia o quadro 1.

Quadro 1: Classificação dos recursos determinantes na inovação organizacional

Tipos de Recursos	Exemplos
Recursos financeiros	Capacidade de endividamento e de gerar recursos internos, via resultados.
Recursos físicos	Localização, equipamentos, instalações, custo e qualidade das matérias-primas, stock de matérias-primas.
Recursos humanos	Aptidões, experiência, adaptabilidade, flexibilidade, lealdade, atitudes e valores dos colaboradores.
Recursos tecnológicos	Aparato tecnológico, investigação e desenvolvimento, conhecimento, know-how, saber fazer.
Recursos Sociais	Marcas, relações com clientes, com fornecedores, com instituições financeiras e com a comunidade; qualidade e fiabilidade dos seus produtos.

Fonte: Silva (2003, p.43)

Quanto à capacidade organizacional, Gomes e Marcondes (2016) defendem que a heterogeneidade dos recursos ocorre quando determinadas organizações usam suas capacidades de modo mais eficiente e eficaz do que outras, propiciando um desempenho superior, independentemente do sector de actuação.

A capacidade organizacional corresponde às habilidades da empresa em coordenar tarefas com o uso de recursos com o propósito de obter um resultado final específico. Ademais, a capacidade organizacionais podem ser classificadas em específicas, essenciais e dinâmicas (Silva, 2003), conforme mostra o quadro 2.

Quadro 2: Classificação das capacidades determinantes na inovação empresarial

Tipos de capacidade organizacional	Descrição
Específicas	Correspondem à forma como a empresa adquire os recursos tangíveis e intangíveis e os combina. A vantagem competitiva da empresa está relacionada com a construção dessas mesmas competências.
Essenciais	Correspondem às habilidades complexas subjacentes à tecnologia e aos recursos humanos da empresa. São fundamentais, para o desenvolvimento de novos produtos e para competir com os rivais.
Dinâmicas	Correspondem às habilidades da empresa “para renovar, ampliar e adaptar as suas capacidades essenciais ao longo do tempo. são habilidades para modificar competências da empresa.

Fonte: Silva (2003, p.43)

Segundo, Barney e Jay (2011), para um recurso ou capacidade ser considerado estratégico, para a obtenção de vantagem competitiva sustentável, terá de atender a vários atributos (ser valioso, raro, inimitável e organizado). Estes autores alertam que, caso atenda, apenas aos critérios de valor e de raridade, a vantagem não é sustentável e a empresa enfrenta a paridade competitiva.

Portanto, no contexto deste estudo, serão considerados como factores determinantes da inovação empresarial os recursos e a capacidade empresarial, propostos por Porter e Stern (2001), citados por Gomes e Marcondes (2016) e classificados por Silva (2003).

2.3. Resultados e manifestação da inovação no Desenvolvimento Profissional

Diversos estudos apresentados pela literatura especializada mostram que pessoas são o principal impulsionador da inovação nas organizações. Mesmo com tecnologia avançada e equipamentos de última geração, o verdadeiro motor da inovação são as equipas engajadas e motivadas. Portanto, é crucial que tanto o departamento responsável pela GRH quanto as lideranças actuem com foco nesse aspecto. Ao promover um ambiente que valorize a criatividade e o desenvolvimento profissional, a inovação se torna acessível e relevante para os colaboradores, alimentando assim o ciclo de progresso e crescimento organizacional.

Para abordar a discussão sobre os resultados e manifestação da inovação no desenvolvimento profissional nas organizações, é importante considerar diferentes perspectivas teóricas e evidências empíricas. Inicialmente, autores como Chesbrough (2003) destacam que a inovação não se limita apenas à criação de novos produtos ou serviços, mas também abrange a implementação de novos processos e modelos de negócios. Nesse sentido, os resultados da inovação podem ser observados não apenas em termos de produtos ou serviços aprimorados, mas também em eficiência operacional e competitividade no mercado.

Além disso, Tidd e Bessant (2018) enfatizam que a inovação pode impulsionar o desenvolvimento profissional dos colaboradores, proporcionando oportunidades de aprendizagem e crescimento. A introdução de novas práticas e tecnologias pode exigir que os funcionários adquiram novas habilidades e competências, promovendo assim o desenvolvimento de sua carreira. Essa perspectiva destaca a importância da inovação não

apenas para o sucesso da organização, mas também para o progresso individual dos colaboradores.

No entanto, é importante reconhecer que a manifestação da inovação no desenvolvimento profissional pode variar dependendo do contexto organizacional. Em empresas de médio porte, como a V.M GROUP, S.A., os resultados da inovação podem ser percebidos de maneira diferente em comparação com grandes corporações. Neste âmbito, Lento (2014) argumenta que as PMEs muitas vezes enfrentam desafios únicos relacionados à inovação, como recursos limitados e falta de expertise técnica, o que pode impactar a forma como a inovação se reflete no desenvolvimento profissional de seus colaboradores.

Por outro lado, pesquisas mais recentes sugerem que as PMEs podem se beneficiar da inovação de maneiras específicas que promovem o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Por exemplo, o estudo de Mole et al. (2017) descobriu que, em PMEs, a inovação tende a ser mais descentralizada e colaborativa, o que pode proporcionar aos colaboradores maior autonomia e oportunidades de participação activa no processo de inovação. Essa abordagem mais participativa pode contribuir para o desenvolvimento de habilidades de liderança, resolução de problemas e pensamento criativo entre os colaboradores.

No entanto, é importante ressaltar que os resultados da inovação no desenvolvimento profissional podem ser influenciados por uma série de fatores contextuais, incluindo cultura organizacional, liderança e estratégias de gestão de recursos humanos. Autores como Davenport e Prusak (1998) argumentam que uma cultura organizacional que valoriza a experimentação e o aprendizado contínuo pode facilitar a manifestação da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Além disso, estratégias eficazes de gestão de recursos humanos desempenham um papel crucial na maximização dos benefícios da inovação para o desenvolvimento profissional. Autores como Kaufmann (2020) destacam a importância de programas de treinamento e desenvolvimento voltados para a promoção da inovação e do aprendizado organizacional. Essas iniciativas podem incluir a oferta de cursos de capacitação em novas tecnologias, incentivos para a participação em projetos de inovação e a criação de espaços de colaboração e compartilhamento de conhecimento.

De modo geral, ao cruzar as abordagens de Tidd e Bessant (2018), Mole et al. (2017), Davenport e Prusak (1998) e Kaufmann (2020), é possível levantar os seguintes resultados da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores:

- a) **Aquisição de novas habilidades e competências:** a inovação frequentemente requer a introdução de novas tecnologias, processos ou práticas de trabalho. Como resultado, os colaboradores podem ter a oportunidade de adquirir novas habilidades e competências, que são essenciais para se manterem actualizados e competitivos no mercado de trabalho em constante evolução.
- b) **Estímulo à criatividade e pensamento crítico:** ao serem desafiados a encontrar soluções para problemas complexos ou a propor novas ideias, os colaboradores podem desenvolver habilidades valiosas de resolução de problemas e pensamento criativo, que são essenciais para o sucesso em qualquer ambiente de trabalho.
- c) **Oportunidades de liderança e autonomia:** em muitos casos, a inovação é um processo colaborativo que envolve a participação activa de diferentes membros da equipe, facto que pode criar oportunidades para os colaboradores assumirem papéis de liderança e exercerem maior autonomia em seus projectos. Essa experiência pode ajudar no desenvolvimento de habilidades de liderança, comunicação e tomada de decisão.
- d) **Melhoria do desempenho e produtividade:** a inovação pode simplificar tarefas, reduzir o tempo de execução e aumentar a eficiência operacional. Isso não apenas beneficia a organização como um todo, mas também pode levar a um aumento da satisfação no trabalho e do bem-estar dos colaboradores.
- e) **Reconhecimento e oportunidades na carreira:** colaboradores que contribuem para iniciativas inovadoras muitas vezes são reconhecidos e recompensados por meio de promoções, aumentos salariais, prêmios entre outras formas. O reconhecimento e a recompensa podem não apenas incentivar a inovação contínua, mas também aumentar a motivação e o engajamento dos colaboradores, já que o desenvolvimento de novas habilidades e experiências proporcionadas pela inovação torna os colaboradores mais atraentes para futuras oportunidades de emprego ou promoções dentro da organização.

No entanto, é importante reconhecer que a inovação nem sempre resulta em desenvolvimento profissional para todos os colaboradores. Autores como Silva e Docorso (2013) apontam que algumas PMEs podem enfrentar dificuldades em garantir que todos os funcionários tenham acesso igual às oportunidades de desenvolvimento relacionadas à inovação. Isso pode ser devido a barreiras como a falta de recursos para investir em capacitação ou a resistência à mudança entre os colaboradores mais tradicionais.

É fundamental destacar que o sucesso da manifestação da inovação no desenvolvimento profissional depende da capacidade da organização de criar um ambiente que promova a criatividade, o aprendizado e a colaboração. Autores como Pfeffer e Sutton (2006) argumentam que empresas que cultivam uma cultura de inovação e experimentação tendem a colher os maiores benefícios em termos de desenvolvimento profissional dos colaboradores. Isso requer não apenas investimentos em recursos e infraestrutura, mas também uma mudança de mentalidade em todos os níveis da organização, incentivando a curiosidade, a ousadia e a busca constante por melhorias.

Assim, os resultados e manifestações da inovação no desenvolvimento profissional nas organizações são influenciados por uma variedade de factores, incluindo contexto organizacional, estratégias de gestão de recursos humanos e cultura empresarial. Compreender como a inovação pode ser aproveitada como uma ferramenta para promover o desenvolvimento profissional dos colaboradores é crucial para o sucesso a longo prazo das organizações, especialmente em um ambiente empresarial cada vez mais dinâmico, competitivo e desafiador.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

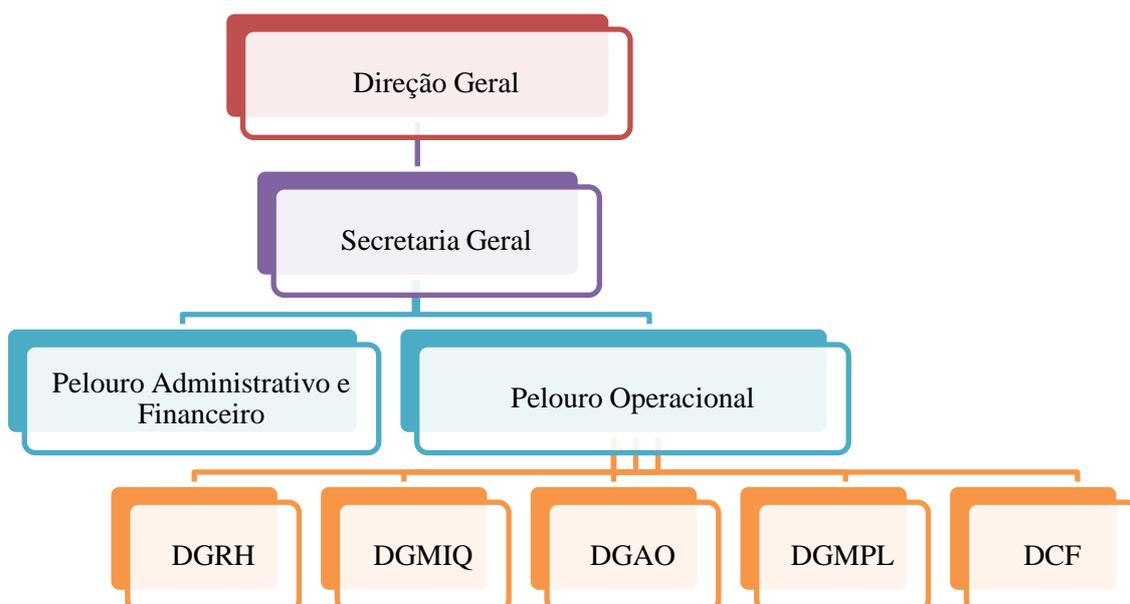
Neste capítulo é feita a descrição do local de estudo bem como a classificação da pesquisa. Igualmente, o presente capítulo contém a apresentação dos métodos e procedimentos técnicos que orientaram a recolha e o tratamento de dados no campo empírico.

3.1. Breve descrição do local de estudo

Tal como foi destacado no capítulo introdutório, a presente pesquisa incidiu sobre o caso da empresa V.M GROUP, S.A. Sob ponto de vista de sua caracterização, importa destacar que esta empresa, localizada na Cidade de Maputo, assume a forma de Sociedade Anónima autorizada para exercer actividades de consultoria para negócios e gestão. Em termos de dimensão, V.M GROUP, S.A. apresenta-se como média empresa, já que tem 60 colaboradores e apresenta um volume de negócios de mais de 14,700,000,00 meticais (Regulamento Interno da V.M GROUP, S.A, 2022).

Em termos orgânicos, o Regulamento Interno da V.M GROUP, S.A (2022), mostra que esta empresa estrutura-se em quatro segmentos principais: Direção Geral, Secretaria Geral, Pelouro Administrativo e Financeiro e Pelouro Operacional, conforme ilustra a figura 1.

Figura 1: Estrutura orgânica da empresa V.M GROUP, S.A



Fonte: Organograma da Empresa

3.2. Abordagem metodológica

Sob ponto de vista de sua caracterização, importa referir que a presente pesquisa é classificada da seguinte maneira:

- a) Quanto ao tipo, trata-se de uma pesquisa mista, qualitativa e quantitativa na medida que parte uma abordagem exploratória, privilegia a consulta bibliográfica e documental, é baseada em pequenas amostras, analisa e interpreta os dados recolhidos de forma descritiva (Gil, 1999; Fonseca, 2009).
- b) Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa básica e de diagnóstico, pelo facto de ter se preocupado em descobrir e compreender a dinâmica de um fenómeno social num contexto específico, que é o contributo da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores em organizações de pequeno e médio porte.
- c) Quanto aos procedimentos, trata-se de um estudo de caso, pelo facto de ter recorrido ao método monográfico que possibilitou a realização do estudo de caso na empresa V.M GROUP, S.A, uma vez que este método consiste em estudar um determinado indivíduo, profissões, condições, instituições, grupo ou comunidade, com a finalidade de obter generalizações (Lakatos & Marconi, 1990; Yin, 2010).
- d) Quanto aos objectivos, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, pelo facto de ter explorado e descrito a opinião e percepção do Gestor de Recursos Humanos assim como dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A sobre o contributo da inovação no desenvolvimento profissional. Sobre a pesquisa exploratória, Gil (1999) explica que tem como intenção proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito.
- e) Quanto às fontes de informação, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, pelo facto de ter se recorrida à diverso material (livros, artigos científicos, documentos institucionais, regulamentos e outros) para efectuar a revisão narrativa da literatura e construir a base interpretativa dos dados recolhidos no trabalho de campo.

3.3. População, participantes da pesquisa e técnica de amostragem

Segundo Gil (1999, p. 35), a população de uma investigação é “a totalidade de indivíduos sobre os quais se faz uma inferência ou estudo”. Assim, a população deste estudo foi

composta pelos Gestores e colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A. Neste âmbito, foi identificado um total de sessenta (60) indivíduos. Quanto à amostra, Gil (1999) explica que se trata de um conjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população. Assim, a amostra deste estudo foi composta por trinta e cinco (35) participantes, dentre eles um (1) gestor e trinta e quatro (34) colaboradores não gestores.

A selecção dos participantes desta pesquisa foi feita através da amostragem não probabilística baseada na conveniência, visto que o Gestor de Recursos Humanos entrevistado assim como os colaboradores inquiridos são elementos incontornáveis para o fornecimento de informações relevantes e detalhadas sobre o contributo da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores da V.M GROUP, S.A. Ademais, o pesquisador baseou-se em dois critérios para seleccionar os participantes deste estudo, nomeadamente, a manifestação de interesse e disponibilidade ou acessibilidade dos sujeitos da pesquisa, conforme explica Gil (1999) ao debruçar-se em torno da amostragem por conveniência e acessibilidade.

3.4.Recolha e análise de dados

De acordo com Yin (2010), num estudo de caso é importante dispor de variadas fontes de dados, de modo a permitir o cruzamento e confronto dessas informações e assegurar maior fiabilidade e abrangência. Por isso, para a recolha de dados foram cruzadas duas técnicas: o inquérito e a entrevista. Relativamente ao inquérito, importa referir que teve como instrumento o questionário², composto por perguntas mistas (fechadas e dicotómica), onde o inquirido escolhia a sua resposta entre duas ou mais opções (Lakatos & Marconi, 1990). Este instrumento mostrou-se apropriado, já que a população de colaboradores não gestores era extensa.

Quanto à entrevista, há que referir que foi privilegiada a do tipo semiestruturada³, já que os tópicos que foram abordados ao Gestor de Recursos Humanos da V.M GROUP, S.A

² O questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e que, com a intenção de trazer, ao investigador, respostas para o estudo de forma simples e directa (Lakatos & Marconi, 1990).

³ Laville e Dionne (1999) explicam que na entrevista semiestruturada, o entrevistador apoia-se num ou vários temas e, talvez em algumas perguntas iniciais previstas antecipadamente, para improvisar em seguida outras perguntas em função das suas intenções e das respostas obtidas do indivíduo entrevistado.

tenham sido previamente elaborados pelo pesquisador, com base nos objectivos, perguntas e base teórica que orientaram o estudo.

Por sua vez, a análise dos dados primários foi feita através de duas técnicas: a exploração do conteúdo da entrevista e a análise estatística descritiva dos resultados do inquérito. Neste âmbito, importa esclarecer que os dados obtidos através do inquérito por questionário foram tratados com recurso ao Microsoft Excel – versão 2016. Posteriormente, todos os dados obtidos no trabalho de campo passaram por uma interpretação teórica, afim de atribuir significado aos mesmos dados e efectuar inferências em relação aos objectivos e questões que orientaram este estudo (Manzini, 2012; Bardin, 2011).

3.5.Aspectos éticos

O Guião para a Escrita Académica, instrumento orientador dos trabalhos científicos e académicos feitos na FACED, recomenda um conjunto de normas éticas julgadas imprescindíveis (Mendonça et al., 2021). Desta forma, na realização deste estudo o pesquisador solicitou credencial à FACED, com a qual apresentou-se na empresa V.M GROUP, S.A. Obtida a autorização ao nível desta empresa, o pesquisador abordou os sujeitos-alvo do estudo, tendo explicado as suas pretensões bem como os termos e condições inerentes aos instrumentos de recolha de dados, nomeadamente o garante do anonimato e o direito de cada participante retirar-se do estudo, caso julgassem necessário.

3.6.Limitações do estudo

A principal limitação deste estudo foi a falta de pesquisas empíricas que discutam a temática da inovação em interface com o desenvolvimento profissional em PMEs no contexto moçambicano. Para fazer face à esta limitação, o pesquisador recorreu aos estudos feitos noutros quadrantes, com destaque para Portugal e Brasil.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS

Neste capítulo, procede-se a apresentação e discussão dos resultados obtidos no estudo do caso. Especificamente, faz-se a caracterização dos participantes e a análise e discussão dos dados, procurando estabelecer uma ligação com o aporte teórico que orientou o estudo.

4.1. Apresentação dos resultados

4.1.1. Caracterização dos participantes

Na tabela 1, encontra-se resumida a informação sociodemográfica dos 35 participantes deste estudo. De modo geral, estes dados mostram um desequilíbrio na distribuição dos participantes em termos de sexo e faixa etária, já que a grande maioria é, respectivamente, do sexo masculino (80%) e tem idades compreendidas entre 18 e 35 anos (74%), superiorizando-se aos do sexo feminino e aos que têm a partir de 36 anos.

Tabela 1: dados sociodemográficos dos participantes do estudo

Variável	Categorias	n=35	%
Sexo	Feminino	7	20%
	Masculino	28	80%
Faixa etária	18 – 35 anos	26	74%
	36 – 45 anos	8	23%
	Mais de 45 anos	1	3%
Nível de escolaridade	Nível Superior	17	49%
	Nível Técnico-profissional	12	34%
	Nível Médio	6	17%
Tipo de Serviço	1 – 3 anos	12	34%
	4 – 5 anos	20	57%
	Mais de 5 anos	3	9%

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Base de Cálculo: Formula Estatística de Cálculo de Frequência

Os dados apresentados na tabela acima revelam que a empresa V.M GROUP, S.A tem privilegiado a questão da formação técnica e de especialização dos seus colaboradores, tendo em conta que 49% dos participantes tem nível superior, seguido pelo nível técnico-profissional que ocupa 34% do total de participantes. Ainda neste domínio, verificou-se

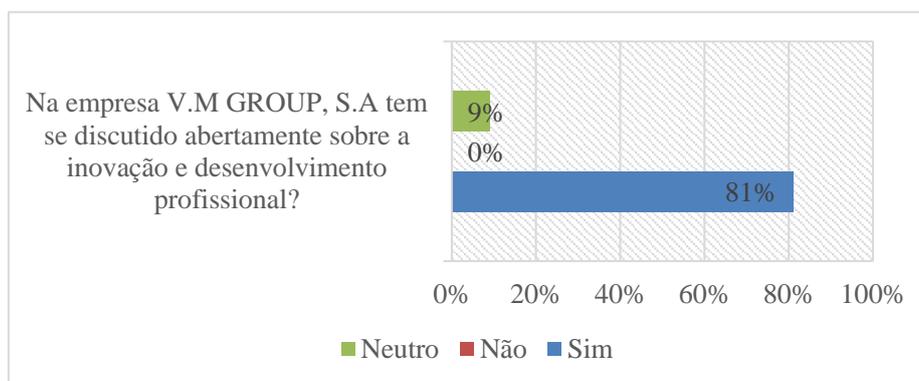
que nenhum participante apresenta um nível abaixo do médio, ou seja, básico ou elementar.

Quanto ao tempo de serviço, os resultados da tabela 1 mostram a maioria (57%) dos participantes tem entre 4 a 5 anos de serviço, enquanto que a minoria (9%) tem mais de 5 anos de serviços naquela empresa.

4.1.2. Resultados da entrevista e do inquérito

Em primeira instância, o pesquisador procurou perceber como é tratada a questão da inovação e desenvolvimento profissional na empresa V.M GROUP, S.A. Os dados expostos no gráfico 1 mostram que a maioria dos colaboradores (81 % correspondente a 32 inquiridos) entende que nesta empresa tem se discutido abertamente sobre a inovação e desenvolvimento profissional. Neste gráfico, é possível notar que a menor parte dos inquiridos (9% correspondente a 3 indivíduos) mostrou-se neutra em relação à pergunta colocada pelo pesquisador.

Gráfico 1: opinião dos participantes sobre o tratamento que se dá à inovação e ao desenvolvimento profissional na empresa V.M GROUP, S.A

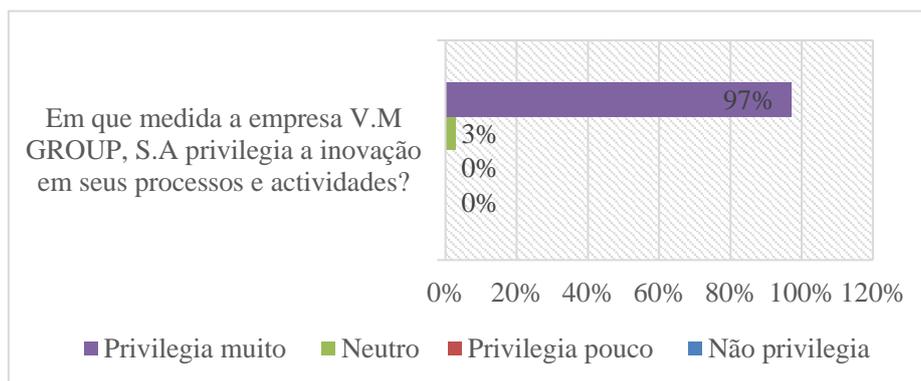


Fonte: Dados da pesquisa

Na sequência, o pesquisador questionou ao participante entrevistado, doravante categorizado como “Gestor X”, sobre os principais tipos de inovação que a empresa V.M GROUP, S.A tem priorizado em seus processos e actividades. Neste âmbito, o interlocutor respondeu nos seguintes termos: “[...] é importante ter em conta que a inovação é influenciada por diversos factores. Contudo, na V.M GROUP, S.A., priorizamos a inovação em processos e produtos. Buscamos constantemente melhorar

nossos métodos de trabalho e oferecer produtos e serviços mais eficientes e inovadores aos nossos clientes” (Gestor X). De certa forma, a resposta do Gestor X corrobora com a opinião da maioria dos inquiridos em relação a priorização entende da inovação nos processos e actividades desta empresa, conforme espelha o gráfico 2.

Gráfico 2: opinião dos participantes sobre a priorização da inovação nos processos e actividades da empresa V.M GROUP, S.A



Fonte: Dados da pesquisa

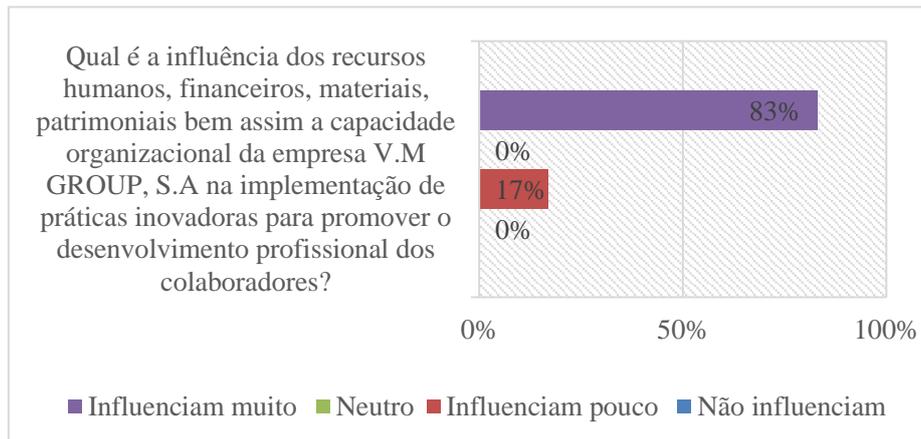
Ainda no gráfico 2, verifica-se que embora 3% dos participantes (correspondente a 1 inquirido) não tenha revelado a sua opinião, 97% (correspondente a 34 participantes) entende que a empresa V.M GROUP, S.A privilegia muito a inovação nos seus processos e actividades.

Depois de assumir que a inovação é um processo influenciado por diferentes factores, o entrevistado foi solicitado para indicar os factores internos e externos que influenciam as decisões da empresa V.M GROUP, S.A em relação à implementação de práticas inovadoras. Respondendo à questão, o Gestor X referiu que “[...] *nossas decisões em relação à implementação de práticas inovadoras são influenciadas por uma variedade de factores, incluindo mudanças no mercado, avanços tecnológicos, feedback dos clientes e disponibilidade de recursos internos, como orçamento e pessoal qualificado [...]*”, facto que não contrasta com o entendimento dos demais participantes em relação à mesma questão, tal como evidenciam os dados do gráfico 3.

Ao analisar os dados do gráfico 3, percebe-se que, não obstante 17% dos participantes (correspondente a 6 inquiridos) defendam pouca influência dos recursos humanos, financeiros, materiais, patrimoniais bem assim a capacidade organizacional da empresa

V.M GROUP, S.A na implementação de práticas inovadoras para promover o desenvolvimento profissional dos colaboradores, a grande maioria (83% correspondente a 29 inquiridos) defende que estes factores têm muita influência.

Gráfico 3: opinião dos participantes sobre a influência dos recursos e da capacidade organizacional na implementação de práticas inovadoras na empresa V.M GROUP, S.A



Fonte: Dados da pesquisa

Paralelamente, o pesquisador, no âmbito da entrevista, a questão referente às estratégias que a empresa V.M GROUP, S.A utiliza para promover o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores através da inovação. Neste domínio, o Gestor X explicou que “[...] para promover o desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores por meio da inovação, investimos em programas de treinamento e capacitação específicos para áreas estratégicas da empresa [...] Além disso, incentivamos a participação em projectos de inovação e oferecemos oportunidades de mentoria e desenvolvimento de liderança”.

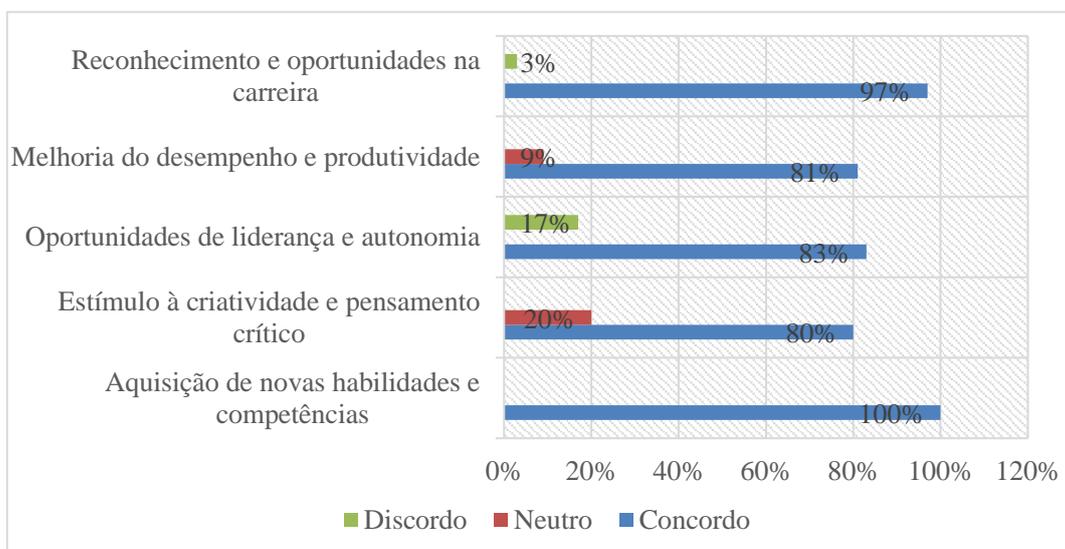
Reagindo à resposta apresentada pelo entrevistado, o pesquisador indagou sobre a identificação das necessidades de formação e capacitação dos colaboradores da V.M GROUP, S.A em relação às competências necessárias para a inovação. Neste contexto, o Gestor X referiu que “[...] identificamos as necessidades de formação e capacitação dos nossos colaboradores por meio de avaliações de desempenho, feedback dos gestores e colaboradores, e análise das demandas do mercado e das tendências da indústria. [...] com base nessas informações, desenvolvemos programas de formação e capacitação sob medida para atender às necessidades específicas da nossa equipa. Prosseguindo, a fonte entrevistada explicou que “[...] oferecemos uma variedade de programas de

treinamento e desenvolvimento projetados para estimular a criatividade e o pensamento inovador de nossos colaboradores. Isso inclui workshops de brainstorming, cursos de resolução de problemas criativos e programas de desenvolvimento de habilidades de design thinking” (Gestor X).

Quando questionado sobre como avalia o impacto da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A, em termos de aquisição de novas competências e melhoria de desempenho, o Gestor X respondeu o seguinte: “[...] avaliamos o impacto da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores por meio de indicadores de desempenho, como taxas de retenção de funcionários, avaliações de desempenho e feedback dos gestores e clientes[...] Também, realizamos pesquisas de clima organizacional para medir o engajamento dos colaboradores e a sua satisfação no trabalho”. Este entendimento coincide com o posicionamento dos demais participantes inquiridos que, também, avaliam positivamente o impacto da inovação.

Com o objectivo de conhecer os argumentos do impacto positivo apontado pelos participantes, o pesquisador levantou uma questão sobre os resultados e manifestações da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A, conforme ilustram os dados do gráfico 4.

Gráfico 4: opinião dos participantes sobre os resultados e manifestações da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A



Fonte: Dados da pesquisa

Os dados expostos no gráfico 4 mostram que a maioria dos inquiridos concorda que, em relação ao desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A, a inovação resulta e se manifesta através da aquisição de novas habilidades e competências, do estímulo à criatividade e pensamento crítico, de oportunidades de liderança e autonomia, da melhoria do desempenho e produtividade e do reconhecimento e oportunidades na carreira.

Deste modo, em relação às oportunidades de liderança e autonomia e ao reconhecimento e oportunidades na carreira, verifica-se alguns participantes, ou seja, 3% (correspondente a 1 inquirido) e 17% (correspondente a 6 inquiridos), respectivamente, discordaram. Igualmente, 9% (correspondente a 3 inquirido) e 20% (correspondente a 7 inquiridos) dos participantes mostraram-se, respectivamente, neutros em relação à melhoria do desempenho e produtividade e ao estímulo à criatividade e pensamento crítico.

Neste sentido, o pesquisador questionou, ao entrevistado, que medidas esta empresa adota para incentivar a participação dos seus colaboradores em iniciativas de inovação e para reconhecer e recompensar contribuições inovadoras? Face à indagação lançada, o Gestor X explicou que *“[...] para incentivar a participação dos colaboradores em iniciativas de inovação, promovemos uma cultura organizacional que valoriza a criatividade e a colaboração. Além disso, reconhecemos e recompensamos as contribuições inovadoras por meio de prêmios, reconhecimento público e oportunidades de desenvolvimento profissional [...]”*.

De seguida, o pesquisador procurou explorar, junto ao entrevistado, como a empresa V.M GROUP, S.A. planeia enfrentar os desafios identificados em relação à inovação e ao desenvolvimento profissional dos colaboradores no futuro próximo? Neste âmbito, a fonte entrevistada fez saber que *“[...] enquanto V.M GROUP, S.A, estamos comprometidos em enfrentar os desafios identificados em relação à inovação e ao desenvolvimento profissional dos colaboradores, investindo continuamente em programas de treinamento e capacitação, incentivando uma cultura de aprendizagem contínua e promovendo oportunidades de crescimento e avanço na carreira para nossa equipa”* (Gestor X).

4.2. Discussão dos resultados

A análise e interpretação dos resultados obtidos no trabalho de campo desta pesquisa sobre inovação e desenvolvimento profissional na empresa V.M GROUP, S.A revela informações significativas sobre como a empresa aborda e promove a inovação entre seus colaboradores. Inicialmente, a análise dos dados indica que a empresa V.M GROUP, S.A reconhece que a inovação e o desenvolvimento profissional são relevantes e por isso, merecedores de espaço para uma discussão abertamente internamente. Isso sugere um ambiente propício para a implementação de práticas inovadoras e o desenvolvimento profissional dos colaboradores, o que é fundamental para o sucesso organizacional.

Quando questionados sobre os tipos de inovação priorizados pela empresa, os participantes do estudo destacaram a ênfase nos processos e produtos. Essa priorização reflete uma estratégia direcionada para melhorar a eficiência operacional e oferecer soluções mais avançadas aos clientes, o que é consistente com a literatura sobre inovação organizacional, conforme sugerido por autores como Lento (2014).

Além disso, os dados revelam que os factores internos e externos que influenciam as decisões de inovação na empresa incluem mudanças de mercado, avanços tecnológicos, *feedback* dos clientes e recursos disponíveis. Os factores internos e externos na inovação são corroboradas pelos resultados da pesquisa, na medida em que a empresa reconhece a importância de factores como mudanças de mercado e avanços tecnológicos na tomada de decisões relacionadas à inovação, o que está alinhado com a compreensão desses autores sobre a natureza multifacetada do processo inovador.

No que diz respeito às estratégias para promover o desenvolvimento profissional por meio da inovação, a empresa em análise mostra que investe em programas de treinamento, incentiva a participação em projectos inovadores e oferece oportunidades de mentoria e desenvolvimento de liderança. Essas estratégias refletem uma abordagem abrangente para capacitar os colaboradores e estimular a criatividade. Neste âmbito, percebe-se que as empresas bem-sucedidas são aquelas que reconhecem a importância da inovação e promovem uma cultura organizacional que valoriza a criatividade e a aprendizagem contínua.

Também, os resultados apontam que a inovação tem um impacto positivo no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A, incluindo a aquisição de novas habilidades, estímulo à criatividade, melhoria do desempenho e reconhecimento das contribuições inovadoras. Estes resultados estão alinhados com a compreensão de que a inovação organizacional está intrinsecamente ligada ao crescimento e desenvolvimento dos colaboradores, conforme sugerido por diversos autores, com maior destaque para e Tidd e Bessant (2018) ao enfatizarem a relação entre inovação organizacional e capacidade de aprendizagem, defendendo, por exemplo, o investimento no desenvolvimento profissional, através da que estimulação da criatividade e do pensamento inovador, contribuindo assim para o desenvolvimento de um capital humano mais qualificado e adaptável.

Diante dos desafios identificados, a empresa V.M GROUP, S.A demonstra um compromisso em enfrentá-los, investindo em programas de treinamento contínuo, promovendo uma cultura de aprendizagem e oferecendo oportunidades de avanço na carreira. Essas iniciativas reflectem uma postura proactiva da empresa em adaptar-se às demandas do ambiente de negócios em constante mudança, sobretudo para as PMEs conforme explica Kaufmann (2020).

CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Neste capítulo, são apresentadas as conclusões alcançadas e as sugestões resultantes da discussão dos resultados obtidos no trabalho de campo.

5.1. Conclusões

O presente trabalho foi desenvolvido com a intenção de analisar de que forma a inovação contribui para o desenvolvimento profissional dos colaboradores em organizações de pequeno e médio porte, tomando como lócus a empresa V.M GROUP, S.A. De modo geral, foi possível perceber que a inovação organizacional e o desenvolvimento profissional dos colaboradores são elementos interdependentes que contribuem para a competitividade e sustentabilidade das empresas, sobretudo as PMEs que, no contexto moçambicano, assumem um papel preponderante na dinamização da economia e não só.

Em termos específicos, o estudo buscou identificar os factores de inovação privilegiados pela empresa V.M GROUP, S.A bem como a sua aplicação na promoção do desenvolvimento profissional dos colaboradores desta organização. Neste âmbito, os resultados do estudo conduzem ao entendimento de que a empresa V.M GROUP, S.A reconhece e promove activamente a inovação, tanto nos processos quanto nos produtos, criando um ambiente propício para a melhoria contínua e a oferta de soluções mais avançadas aos clientes. Além disso, os resultados indicam que esta empresa considera uma variedade de recursos e sua capacidade organizacional no rol de factores internos e externos que influenciam as decisões relacionadas à inovação, o que demonstra uma abordagem abrangente e adaptativa para identificar e responder às oportunidades e desafios do ambiente de negócios.

Ademais, este estudo buscou arrolar os resultados da inovação e a sua manifestação no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A. Neste ângulo, os resultados da pesquisa mostram que a inovação tem um impacto positivo no

desenvolvimento profissional dos colaboradores, promovendo a aquisição de novas habilidades e competências, o estímulo à criatividade e pensamento crítico, oportunidades de liderança e autonomia, melhoria do desempenho e produtividade e o reconhecimento e oportunidades na carreira. Esta constatação ressalta a importância e a necessidade de investir no desenvolvimento do capital humano como uma estratégia para impulsionar a inovação e o crescimento organizacional, já que a literatura mostra que o promover uma cultura de inovação e investir no desenvolvimento dos seus colaboradores, as PMs podem criar uma vantagem competitiva significativa e garantir sua relevância em um ambiente de negócios exigente e em constante evolução.

5.2.Sugestões

Diante das constatações e das conclusões alcançadas, urge apresentar algumas sugestões dirigidas à VM GROUP, S.A e à comunidade acadêmica. Em primeira instância, é importante que a empresa V.M GROUP, S.A a fortaleça sua cultura de inovação, promovendo ainda mais a participação dos colaboradores em iniciativas inovadoras e oferecendo oportunidades contínuas de capacitação e crescimento. Isso pode ser alcançado por meio de programas de treinamento específicos, mentoria e desenvolvimento de liderança, além de reconhecimento e recompensas para contribuições inovadoras.

Paralelamente, sugere-se que a empresa V.M GROUP, S.A. adote uma monitoria constante dos factores internos e externos que influenciam suas decisões relacionadas à inovação, garantindo assim uma adaptação ágil e eficaz às mudanças do mercado e às demandas dos clientes. Isso inclui a análise contínua do *feedback* dos clientes, acompanhamento de tendências tecnológicas e avaliação regular dos recursos disponíveis, com destaque para os financeiros e capital humano qualificado. Ao manter-se sensível e receptiva às mudanças, esta empresa pode maximizar seu potencial de inovação e permanecer competitiva no mercado em que está inserida.

Por fim, sugere-se à comunidade acadêmica que as futuras pesquisas optem por explorar mais a fundo o impacto específico de diferentes estratégias de desenvolvimento profissional e inovação no desempenho e satisfação dos colaboradores, bem como o efeito dessas práticas na retenção de talentos e na atractividade da empresa como local de

trabalho. Além disso, investigar como as PMEs podem colaborar entre si ou com instituições acadêmicas e governamentais para promover uma cultura de inovação e desenvolvimento profissional em um contexto mais amplo seria valioso para entender melhor o papel dessas empresas na economia local e nacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbad, G., Loiola, E., Zerbini, T., & Borges-Andrade, J. E. (2013). Aprender em organizações e no trabalho. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia*, 497-527). Porto Alegre: Artmed.
- Barboza, R.A.B; Fonseca, S.A. & Ramalheiro, G.C.F (2017). O papel das políticas públicas para potencializar a inovação em pequenas empresas de base tradicional. *REGE - Revista de Gestão*, São Paulo, 24(1), 58-71.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (4ª ed.). Edições 70: Lisboa.
- Barney, A. & Jay, B. (2011). *Gaining and sustaining competitive advantage*. 4ª Ed. Prentice Hall: Boston.
- Chesbrough, H. (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Harvard Business Press.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestão de Pessoas*. (3ª Ed). São Paulo.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações*. Elsevier Editora, Lda: São Paulo.
- Conselho de Ministros (2007). *Estratégia para o Desenvolvimento das Pequenas e Médias Empresas em Moçambique (2007 – 2022)*. Maputo.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business Press.
- Fonseca, E. M. (2007). Barreira à Inovação Educacional: as dificuldades em utilizar a auto-avaliação como expressão de inovação. disponível em: http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/3208/1/2007_EdilbertoMouradaFonseca.pdf.

- Fonseca, J. J. S. (2009). *Metodologia da Pesquisa Científica*. UECE: Fortaleza.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 5ª Ed. Atlas Editora: São Paulo.
- Gondim, S. M. G., Souza, J. J., & Peixoto, A. L. A. (2013). Gestão de pessoas. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia* (pp. 343-374). Porto Alegre: Artmed.
- Júnior, A.L.C. (2007). *Estudo das Necessidades de Treinamento e Desenvolvimento dos Funcionários da Empresa Bravacon Engenharia e Construções Ltda*. Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade do Vale do Itajaí, Balneário Camboriú.
- Kaufmann, A. E & Todtling, F. (2001), *Science – industry interaction in the process of innovation: the importance of boundary – crossing between systems*, Research Policy.
- Kaufmann, F. (2020), *Pequenas e Médias Empresas em Moçambique: Situação e Desafios*, Maputo, Moçambique.
- Lakatos, E. & Marconi, M. (1990). *Técnicas de Pesquisa*. (2ª ed.). Editora Atlas: São Paulo.
- Laville, C. & Dionne, J. (1999). *A Construção do Saber: Manual de Metodologia da Pesquisa em Ciências Humanas*. Editora UFMQ: Belo Horizonte.
- Maculan, A. M. (2002). *Proposição de políticas para a promoção de sistemas produtivos locais de micro, pequenas e médias empresas: ambiente empreendedor e aprendizado das pequenas empresas de base tecnológica*. Rio de Janeiro: UFRJ.
- Manzini, E. J. (2012). Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação. *Revista Percurso – NEMO, Maringá*, 4, 149- 171.
- Mendonça, M. I. M. do R.; Buque, D. C.; Mutimucuiu, I. V.; Linden, J. V.D.; Bonifácio, R. A. C. & Buque, A. M. (2021). *Guião para a Escrita Académica*. 3ª Ed. Imprensa Universitária: Maputo.

- Mole, K. F., Hart, M., Roper, S., & Saal, D. S. (2017). Assessing the effectiveness of business support services in England: Evidence from a theory based evaluation. *Research Policy*, 46(2), 539-557.
- Monteiro, A. C. F., & Mourão, L. (2017). Desenvolvimento profissional: A produção científica nacional e estrangeira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 39-45. doi: 10.17652/rpot/2017.1.12246.
- Mourão, L. & Monteiro, A. C. (2018). Desenvolvimento profissional: Proposição de um modelo conceitual. *Estudos de Psicologia*, 23(1), 33-45.
- Nunes, A. S. C. (2008), Barreiras à Capacidade Inovadora Empresarial: Estudo nas Empresas Portuguesas, Universidade da Beira Interior: Covilhã.
- Pantoja, M. L., & Borges-Andrade, J. E. (2009). Estratégias de aprendizagem no trabalho em diferentes ocupações profissionais. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(1), 41-62.
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2006). *Hard Facts, Dangerous Half-Truths, and Total Nonsense: Profiting from Evidence-Based Management*. Harvard Business Press.
- Sarkar, S. (2007) *Empreendedorismo e Inovação*. 1ª Edição, Escolar Editora: Lisboa.
- Schumpeter, J. A. (1988), *A teoria do desenvolvimento econômico*, Nova Cultura: São Paulo.
- Silva, F. V. (2008). *Contabilidade das Sociedades*. 13ª Ed. Platano Editora: Lisboa.
- Silva, G. & Dacorso, A. L. R. (2013), *Inovação Aberta como uma vantagem competitiva para a Micro e Pequena Empresa*, Revista de Administração e Inovação: São Paulo.
- Silva, M. (2003), *Capacidade Inovadora Empresarial: Estudo dos factores impulsionadores e limitadores nas empresas industriais portuguesas*. Tese de Doutoramento em Gestão, Universidade da Beira Interior: Covilhã.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. (6th ed.). Wiley.

Yin, R. K. (2010). *Estudo de Caso: planejamento e métodos*. (2ª ed.). Bookman: Porto Alegre.

APÊNDICES

Guião de Entrevista administrado ao Gestor de Recursos Humanos da Empresa V.M GROUP, S.A

I. Nota introdutória

Caro(a) gestor(a),

Este instrumento de recolha de dados foi desenvolvido no âmbito do trabalho de conclusão do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, ministrado pela Faculdade de Educação, na Universidade Eduardo Mondlane. Através deste guião, pretendo recolher dados para o meu trabalho de fim de curso, cujo objectivo central é analisar o contributo da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores em organizações de pequeno e médio porte, tomando como unidade de análise a Empresa V.M GROUP, S.A. Sendo gestor(a) de recursos humanos desta empresa, a sua participação neste estudo é imprescindível.

Neste âmbito, é importante que você esteja ciente de que a nossa interacção será com base na entrevista, de acordo com a sua disponibilidade e você será tratado de forma anónima. Igualmente, as suas respostas serão tratadas confidencialmente e você pode, quando bem entender, desistir de participar deste estudo. Caso aceite participar deste estudo e concorde com os termos ora apresentado, assine o seu nome na linha abaixo.

Receba, desde já, os meus profundos agradecimentos pela sua colaboração.

Assinatura do entrevistado

I. Questões gerais

1. Como descreve a empresa V.M GROUP, S.A?
2. Qual é a percepção que se tem na empresa V.M GROUP, S.A sobre inovação de desenvolvimento profissional?

II. Questões específicas

- a) Quais são os principais tipos de inovação que a empresa V.M GROUP, S.A tem priorizado em seus processos e actividades?

- b) Quais factores internos e externos influenciam as decisões da empresa V.M GROUP, S.A em relação à implementação de práticas inovadoras?
- c) Que estratégias a empresa V.M GROUP, S.A utiliza para promover o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores através da inovação?
- d) Como são identificadas as necessidades de formação e capacitação dos colaboradores da V.M GROUP, S.A em relação às competências necessárias para a inovação?
- e) Quais são os programas de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa V.M GROUP, S.A para estimular a criatividade e o pensamento inovador dos colaboradores?
- f) Como a empresa V.M GROUP, S.A avalia o impacto da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores, em termos de aquisição de novas competências e melhoria de desempenho?
- g) Que medidas a empresa V.M GROUP, S.A adota para incentivar a participação dos colaboradores em iniciativas de inovação e para reconhecer e recompensar contribuições inovadoras?
- h) Como a empresa V.M GROUP, S.A. planeia enfrentar os desafios identificados em relação à inovação e ao desenvolvimento profissional dos colaboradores no futuro próximo?

III. Outras considerações

- a) Gostaria de acrescentar alguma informação que julga importante, tendo em conta a intenção desta pesquisa e as questões abordadas ao longo da entrevista?

Questionário administrado aos colaboradores da Empresa V.M GROUP, S.A

II. Nota introdutória

Caro(a) participante,

Este instrumento de recolha de dados foi desenvolvido no âmbito do trabalho de conclusão do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações na Universidade Eduardo Mondlane. Através deste guião, pretendo recolher dados para o meu trabalho de fim de curso, cujo objectivo central é analisar o contributo da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores em organizações de pequeno e médio porte, tomando como unidade de análise a Empresa V.M GROUP, S.A. Sendo colaborador(a) desta empresa, a sua participação neste estudo é imprescindível.

Neste âmbito, é importante que você esteja ciente de que a nossa interação será com base num inquérito por questionário, constituído por questões fechadas, onde terá diferentes opções de resposta. Igualmente, informo que as suas respostas serão tratadas confidencialmente e você pode, quando bem entender, desistir de participar deste estudo. Caso aceite participar deste estudo e concorde com os termos ora apresentado, assine o seu nome na linha abaixo.

Receba, desde já, os meus profundos agradecimentos pela sua colaboração.

Assinatura do participante

IV. Questões

1. Na empresa V.M GROUP, S.A tem se discutido abertamente sobre a inovação e desenvolvimento profissional?
 - a) Sim
 - b) Não
 - c) Neutro
2. Em que medida a empresa V.M GROUP, S.A privilegia a inovação em seus processos e actividades?
 - a) Não privilegia
 - b) Privilegia pouco
 - c) Neutro
 - d) Privilegia muito

3. Qual é a influência dos recursos humanos, financeiros, materiais, patrimoniais bem assim a capacidade organizacional da empresa V.M GROUP, S.A na implementação de práticas inovadoras para promover o desenvolvimento profissional dos colaboradores?
 - a) Não influenciam
 - b) Influenciam pouco
 - c) Neutro
 - d) Influencia muito

4. Como você avalia o impacto da inovação no desenvolvimento profissional dos colaboradores da empresa V.M GROUP, S.A?
 - a) Impacto negativo
 - b) Neutro
 - c) Impacto positivo

5. Por favor, indique o seu nível de concordância: A inovação apresenta os seguintes resultados e manifestações no desenvolvimento profissional dos colaboradores da V.M GROUP, S.A:
 - 5.1. Aquisição de novas habilidades e competências
 - a) Concordo
 - b) Neutro
 - c) Discordo
 - 5.2. Estímulo à criatividade e pensamento crítico
 - a) Concordo
 - b) Neutro
 - c) Discordo
 - 5.3. Oportunidades de liderança e autonomia
 - a) Concordo
 - b) Neutro
 - c) Discordo
 - 5.4. Melhoria do desempenho e produtividade
 - a) Concordo
 - b) Neutro
 - c) Discordo
 - 5.5. Reconhecimento e oportunidades na carreira
 - a) Concordo
 - b) Neutro
 - c) Discordo

ANEXOS

Credencial emitida pela Faculdade de Educação para recolha de dados


UNIVERSIDADE
EDUARDO
MONDLANE

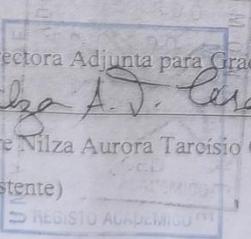
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

CREDENCIAL

Credencia-se Idilio Amone Singa¹, estudante do curso
de Licenciatura em Psicologia das Organizações²,
a contactar VM GROUP, S.A³
a fim de Recolha de dados para trabalho final⁴.

Maputo, 24 de Novembro de 2023⁵

A Directora Adjunta para Graduação
Nilza A. D. César
Mestre Nilza Aurora Tarcísio César
(Assistente)



Amone Singa
29/11/2023


AO D&RH PARA FEITOS SUBSEQUENTES

¹ (Nome do Estudante)
² (Curso que frequenta)
³ (Instituição de recolha de dados)
⁴ (Finalidade da visita)
⁵ (Data, Mês, Ano)