



FACTORES MOTIVACIONAIS DE COLABORADORES DO HOSPITAL DO PRENDA, LUANDA EM 2022

MOTIVATIONAL FACTORS OF EMPLOYEES AT PRENDA HOSPITAL, LUANDA IN 2022

Marcolino Chissingui Chimuco ^{1*} 

¹Instituto Politécnico da Universidade Cuito Cuanavale. Cubango-Angolas.

* Email para correspondência: marcolino.cch@gmail.com

RESUMO

O objectivo deste trabalho foi de determinar os factores que influenciam a motivação dos colaboradores do Hospital do Prenda em 2022, com base na abordagem da teoria de dois factores de Herzberg. Trata-se de estudo descritivo de natureza quantitativa. A pesquisa desenvolveu-se no Hospital do Prenda (HP) em Luanda, sendo selecionado por ser uma referência nacional em serviços públicos de saúde em Angola. Participaram desta pesquisa 243 (30,8%) do universo de 789 (100%) de funcionários do HP, distribuídos da seguinte forma: Administrativos 29 (11,9%); Enfermeiros 118 (48,5%); Médicos 39 (16%); Técnicos de Diagnóstico e terapia 53 (21,8%) e outros profissionais (Psicólogos e Assistentes Sociais) 4 (1,6%). A colecta de dados foi realizada através de um questionário construído a partir de Herzberg (1959), Maslow (1943) e Bicho (2015) contendo 22 perguntas relacionadas aos 7 factores motivacionais, com cinco escalas de respostas do tipo Likert. Os resultados obtidos, indicam que os colaboradores do Hospital do Prenda que participaram ao estudo possuem níveis baixos de motivação laboral (42%). Os factores intrínsecos tiveram melhor resultado (58%) comparados com factores extrínsecos (33%). Conclui-se que o potencial laboral de cada ser humano dentro de uma organização depende da motivação para exercer a sua função.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the factors that influence the motivation of employees at Hospital do Prenda in 2022, based on the Herzberg's two-factor theory approach. This is a descriptive quantitative study. The research was carried out at the Prenda Hospital (HP) in Luanda, which was selected because it is a national reference in public health services in Angola. A total of 243 (30.8%) of the 789 (100%) HP employees took part in the survey, distributed as follows: Administrative staff 29 (11.9%); Nurses 118 (48.5%); Doctors 39 (16%); Diagnostic and therapy technicians 53 (21.8%) and other professionals (Psychologists and Social Workers) 4 (1.6%). Data was collected using a questionnaire based on Herzberg (1959), Maslow (1943) and Bicho (2015) containing 22 questions related to the 7 motivational factors, with five Likert-type response scales. The results obtained indicate that the Prenda Hospital employees who took part in the study have low levels of work motivation (42%). Intrinsic factors scored better (58%) than extrinsic factors (33%). It can be concluded that the work potential of each human being within an organization depends on their motivation to perform their job.

Palavras-chave: Motivação laboral. Percepção. Colaboradores do Hospital.

Keywords: Work motivation. Perception. Hospital employees.

Introdução

A motivação é um tema estudado por muitos pesquisadores ao longo do tempo, visto que foi percebida a importância sobre esse tema e existe uma evolução acerca da motivação nas organizações. (Matsuoka et. All, 2013). A motivação é uma das funções de liderança dos gestores ou administradores, no exercício de suas atividades.

De nada adianta à uma empresa ter grandes investimentos, com alta tecnologia e bons produtos se os funcionários estiverem desmotivados. Segundo Sequesseque (2019), o estudo sobre motivação é necessário para a gestão de pessoas porque permite ao indivíduo ter maior empenho no ambiente organizacional com resultados satisfatórios, (Santos, 2019).

Existe vários estudos que despertam o interesse pela motivação e a sua importância para as organizações no mundo actual. Com base em Ribeiro, (2016), a falta de motivação no trabalho atinge cerca de 31% de colaboradores, ou seja, quase 1/3 dos trabalhadores. Este resultado foi obtido a partir de uma pesquisa realizada pela Hay Group, empresa global de consultoria em gestão de negócio, com a participação de 261 mil funcionários em mais de 80 países.

Com base no estudo de Merite et. al (2021), existe uma elevada taxa de insatisfação profissional dos médicos que trabalham nas principais unidades hospitalares de nível terciário em Angola. Os principais factores de insatisfação que foram relatados são: a remuneração, horas de trabalho, disponibilidade de meios de diagnósticos adequados e a segurança pessoal.

Apesar dos factores motivacionais do trabalho serem objecto de vários artigos pelo Mundo, no Hospital público do Prenda, ainda não se conhece os factores que influenciam a motivação de

seus colaboradores, uma vez que, a nível nacional poucos trabalhos têm sido direccionados para o estudo da motivação no trabalho em funcionários de saúde. Diante deste contexto, surgiu a seguinte indagação: Quais os factores que influenciam a motivação laboral dos colaboradores do Hospital do Prenda em 2022?

Com a resposta ao referido questionamento desta pesquisa, pretende-se contribuir na melhoria de gestão hospitalar mediante o atendimento às suas necessidades de motivação. Os efeitos resultarão em melhoria das políticas de gestão do capital humano, melhor desempenho organizacional e serviços de qualidade aos usuários, bem como fornecer à instituição uma visão da percepção motivacional de seus servidores no intuito de que possam promover políticas que propiciem a melhoria do seu desempenho organizacional.

Para responder a pergunta de pesquisa elaborou-se a seguinte hipótese: A motivação dos funcionários do Hospital do Prenda está diretamente relacionada com diversos fatores intrínsecos e extrínsecos.

Para a realização do presente trabalho tivemos o seguinte objectivo geral: Determinar os factores que influenciam a motivação dos colaboradores do Hospital do Prenda em 2022, com base a abordagem da teoria de factores motivacionais de Herzberg, visando fornecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias e políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho mais motivador e satisfatório para os colaboradores. Os objectivos específicos foram:

1. Realizar a revisão integrativa acerca da motivação com base na bibliografia mais actualizada;
2. Caracterizar o perfil sociodemográfico dos funcionários do Hospital do Prenda;
3. Aferir a percepção dos colaboradores do Hospital do Prenda sobre a motivação laboral e
4. Relacionar os factores motivaconais com as características sociodemográficas.

A escolha do tema para este trabalho justifica-se por razões estratégica do assunto para as organizações com vista a melhoria do desempenho/ produtividade das atividades laborais, isto é, melhoria da qualidade dos serviços.

Material e Métodos / Metodologia / Desenvolvimento

Foi realizada uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa, mediante um estudo de caso, com a aplicação de questionário. Os dados colectados foram tratados por meio de técnicas estatísticas descritiva como média, mediana, mínimo, máximo, percentual, bem como o Alpha de Cronbach e correlações de Speaman. Segundo Ruas J. (2022), a investigação descritiva é usada quando se pretende descrever uma situação ou fenómeno tal como ele se apresenta ou acontece. Esta metodologia não por objectivo emitir um juízo de valor sobre o fenómeno ou situação em estudo.

Universo, população e amostra

A pesquisa foi realizada aos funcionários que trabalham no Hospital do Prenda em Luanda, Angola, Município de Maianga em 2022. A população da pesquisa foi constituída por todos os funcionários efectivos angolanos que trabalham neste Hospital, correspondendo a 789 funcionários (médicos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapeuta, técnicos administrativos, assistentes sociais e psicólogos).

Com base na dimensão da população de funcionários do Hospital do Prenda, estatisticamente representada pela notação de (n=789), determinou-se o tamanho da amostra. O estudo envolveu inicialmente 265 funcionários que representam 33,6% da população. A amostra foi seleccionada por critério de amostragem probabilística aleatória simples e são representativos da unidade do Hospital. Deste tamanho, 22 questionários foram mal preenchidos, pelo que no final tivemos 243 amostras validadas (30,8%). O questionário foi distribuído diariamente aos funcionários seleccionados que se encontravam cada um no seu turno a trabalhar no período de 10 meses, desde Maio de 2022 a Fevereiro de 2023.

Instrumento de recolha de dados

Considerando a variedade de teorias no campo motivacional e que cada teoria desenvolvida agrega aspetos de estudo da motivação no trabalho, para atingir o objectivo deste estudo elaborou-se um questionário baseado no trabalho de Bicho (2015) e nos factores motivacionais de Herzberg. Essas teorias serviram de base para o desenho deste estudo, fundamentalmente a teoria de Herzeberg. Esta escolha foi motivada pelo facto de que, a pesar de algumas críticas, a teoria de Herzberg é a mais procurada por gestores e pesquisadores na área de motivação por sua simplicidade de análise de factores motivacionais de trabalho.

O questionário foi constituído por 36 questões fechadas e dividido em duas partes. A primeira parte é composta por questões relativas aos dados demográficos (faixa etária, género,

habilitações académicas) e de carácter profissional (tempo de serviço, horário de trabalho, profissão, cargo e chefia, promoções e carga horária semanal). A segunda parte é composta por 22 itens que pretendem medir dez (7) factores distintos. Os factores foram categorizados em factores higiénicos (motivação intrínseca) e os factores motivacionais (motivação extrínseca), segundo a perspectiva de Herzberg. Utilizou-se uma escala de satisfação ordinal de 5 pontos (Discordo totalmente, discordo, sem opinião, concordo, concordo totalmente).

As variáveis deste estudo são: variáveis independentes: variável quantitativa contínua (tempo de serviço); variáveis qualitativas nominais discretas (horário de serviço, género, promoções e cargo de chefia); variáveis qualitativas ordinais (Faixa etária, escolaridade). E, variável dependente: Factores de motivação laboral.

Todos esses itens têm formulação neutra e foram medidos mediante a escala de Likert com cinco pontos, cujos posicionamentos de respostas associadas ao grau de importância dos factores motivacionais oscila entre os polos: 1- discordo totalmente, 2- discordo, 3- sem opinião, 4- concordo e 5- concordo totalmente.

Procedimento da recolha de dados.

Seguindo o procedimento do trabalho de investigação, foi entregue uma solicitação de pedido de colaboração para a recolha de dados passada pela Faculdade de Economia da Universidade Agostinho Neto, para a aplicação do questionário aos funcionários do Hospital do Prenda. Depois de ser aceite, seguiu-se o processo da recolha de dados desde o mês de Maio de 2022 a Fevereiro de 2023 (10 meses). Entregou-se pessoalmente 265 questionários no total e devolvido igual número, dos quais 22 estavam mal preenchidos, por isso apenas foram submetidos a análise 243 questionários preenchidos correctamente.

O instrumento de recolha de dados foi aplicado de forma directa aos participantes do estudo no Hospital do Prenda seleccionados em seu local de trabalho, condicionado a disponibilidade de tempo para o preenchimento do mesmo. A aplicação foi precedida de breve explicação sobre os objectivos da pesquisa. O pesquisador ao apresentar o instrumento, pediu consentimento, a garantia do anonimato e sigilo das respostas.

Análises de dados

O objectivo deste estudo foi de determinar os factores que influenciam a motivação dos colaboradores do Hospital do Prenda em 2022, com base a abordagem da teoria de factores motivacionais de Herzberg. Os dados obtidos por meio de questionário foram quantitativamente analisados tendo em consideração as seguintes etapas: codificação e preparação dos dados,



estatística descritiva (Média, Mediana, Mínimo, máximo e intervalo interquartil,) através do software IBM SPSS Statistics 29 e do Microsoft Excel.

A avaliação da confiabilidade foi estimada através do Alfa de Cronbach. De acordo com A. Ferreira et al. (2006, p. 195) uma escala apresenta “elevados índices de fidelidade quando variam entre 0.72 e 0.85, valores que atestam a elevada consistência interna da escala”. Com os dados obtidos na aplicação do questionário, o Alfa Cronbach aos itens foi de 0.817, resultado que corrobora com os achados do autor atestando, portanto, sua confiabilidade.

Foram também realizados testes de normalidade aos dados nos modelos de kolmogorov-smirnov e shapiro-wilk (KMO) e ambos apresentam resultados de $p < 0,05$, atestando a distribuição não normal dos dados. Por tratar-se de dados não paramétricos, realizaram-se Teste de U-Mann Whitney, H- Kruskal-Wallis correlação de Spearman e Estatística descritiva (Mediana, Mínimo, máximo e intervalo interquartil) para análises mais específicas da amostra estudada.

Aspectos éticos da pesquisa

Para a realização do presente estudo, o projecto proposto foi registado na Direcção Pedagógica e Científica (DPC) do Hospital do Prenda. Após a provação e liberação, deu-se início à colecta de dados.

Portanto, seguindo todos os preceitos éticos de pesquisa à seres humanos e demais animais, foram assegurados à todos os indivíduos participantes deste estudo, esclarecimentos acerca da pesquisa bem como aos dados que constam no termo de consentimento (TC). E foi garantido aos mesmos, a qualquer momento, a possibilidade de retirar seu consentimento de participação ao estudo, sem qualquer penalização. A participação à pesquisa foi facultativa, bem como a desistência no decorrer do estudo e foi garantida a confidencialidade dos dados pelo pesquisador.

A pesquisa não representa nenhum risco para a saúde dos participantes, podendo ter causado apenas algum cansaço e desconforto pelo tempo gasto no preenchimento do questionário. Os benefícios para os integrantes desta pesquisa são indirectos, pois as informações colectadas fornecerão subsídios para a construção de conhecimento em gestão de pessoas e organizações, bem como para novas pesquisas que serão desenvolvidas sobre esta temática.

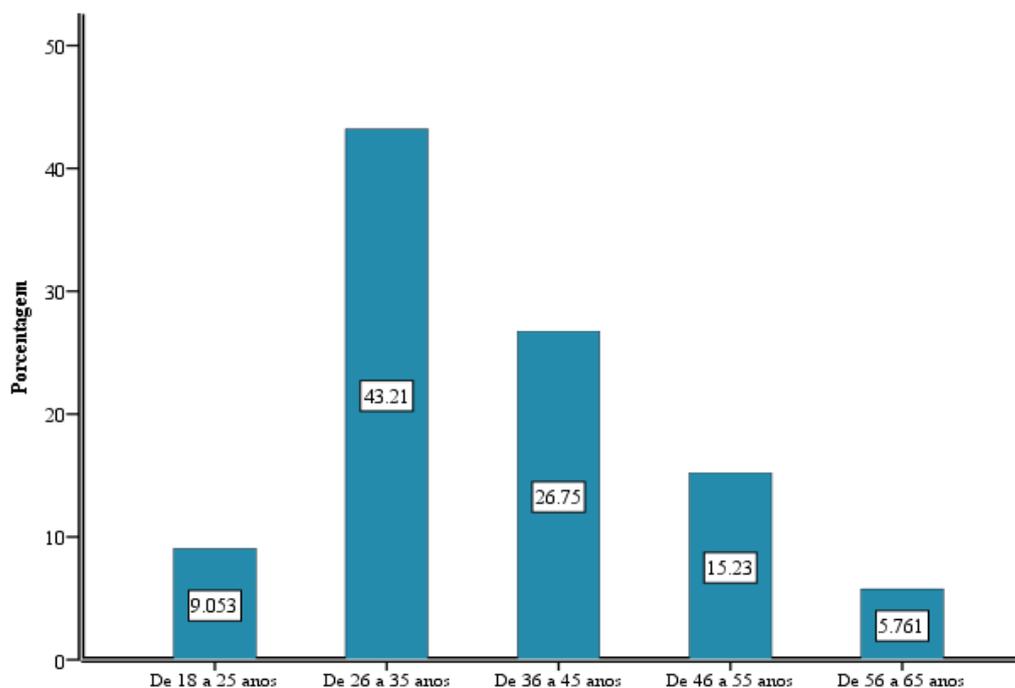
Resultados e Discussão

Os resultados são apresentados visando conhecer os factores que afectam a motivação organizacional dos funcionários do Hospital do Prenda. Nesse sentido será efetuada a descrição do perfil sociodemográfico e a descrição dos factores de motivação no trabalho.

Estatística descritiva do perfil sociodemográfico

Anterior a análise da motivação no trabalho, faz-se necessário conhecer a amostra pesquisada. Está composta por 243 profissionais do Hospital do Prenda, que pertencem à três direcções existentes no hospital nomeadamente: direcção de enfermagem, direcção clínica e direcção administrativa e dos diversos cargos atribuídos nos três níveis: nível de apoio, nível intermédio e nível superior.

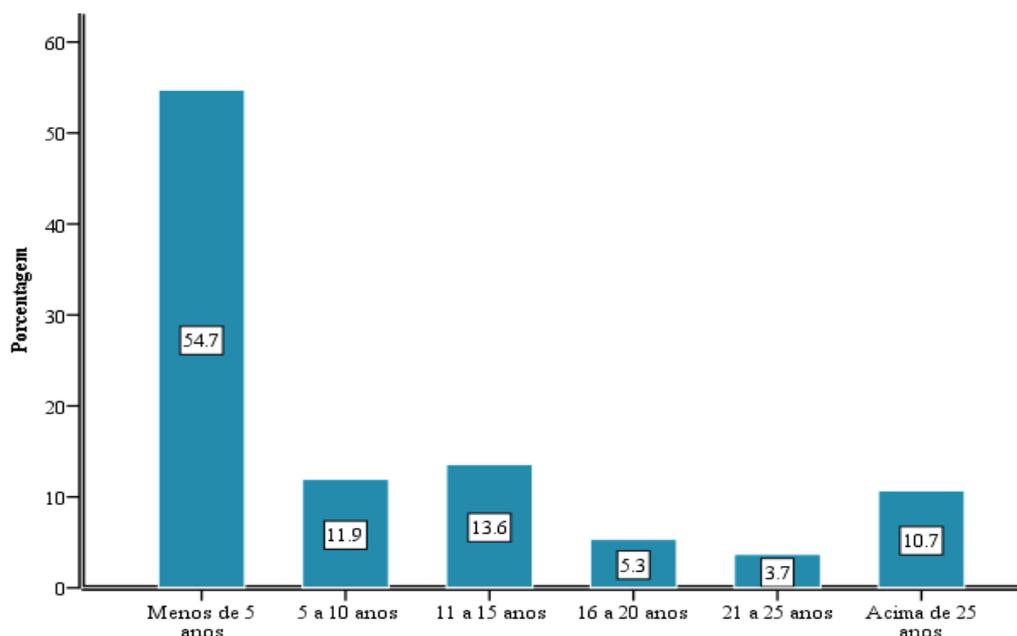
Gráfico 1. Faixa etária



Fonte: Elaborado pelo autor. (2023)

Quanto à idade dos inqueridos, a maioria, cerca de 42,2% (n=105) possui idade entre 26 e os 35 anos; 26,8% (n=65) dos respondentes possui idade entre 36 a 45 anos; 15,2% (n=37) possui idade entre 46 a 55 anos; 9,1% (n=22) possui idade entre 18 e 25 anos; e 5,8% (n=14) dos respondentes, entre 56 e 65 anos de idade.

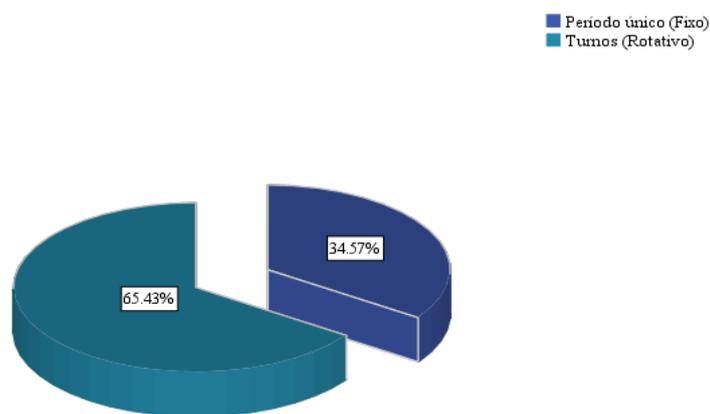
Gráfico 2. Tempo de serviço



Fonte: Elaborado pelo autor. (2023)

Outro aspecto levantado foi o tempo de serviço na instituição. Verificou-se que a maioria dos respondentes 54,7% (n=133), presta serviços há menos de 5 anos; 11,9% (n=29) possuem de 5 a 10 anos de serviço; 13,6% (n=33) possuem de 11 a 15 anos; 5,3% (n=13) possuem de 16 a 20 anos; 3,7% (n=9) de 21 a 25 anos e 10,7% (n=26) mais de 25 anos.

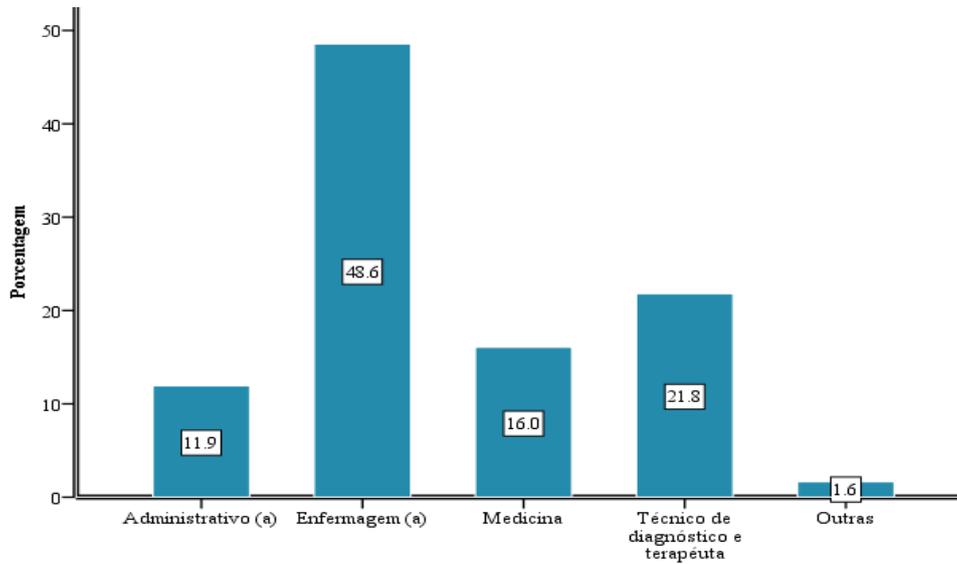
Gráfico 3. Horário de serviço



Fonte: Elaborado pelo autor. (2023)

Quanto ao horário de serviço, 65% (n=159) trabalhavam em turnos (período rotativo) e 34% (n=84) trabalhavam em período único (fixo).

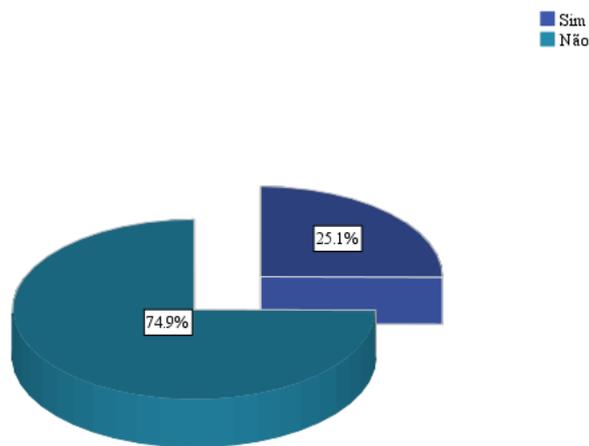
Gráfico 4. Profissão



Fonte: Elaborado pelo autor. (2023)

Para a categoria profissional, a maioria, cerca de 48,5% (n=118) dos respondentes eram enfermeiros; 11,9% (n=29) eram administrativos; 16,0% (n=39) dos inquiridos eram médicos; 21,8% (n=53) eram técnicos de diagnóstico e terapeuta e 1,6% (n=4) eram outros profissionais (psicólogos, assistentes sociais).

Gráfico 5. Cargo de chefia



Fonte: Elaborado pelo autor. (2023)

No tocante à função de cargo de chefia, 74,9% (n=182) nunca assumiram algum cargo de chefia e 25,1% (n=61) assumem ou já assumiram algum cargo de chefia no Hospital do Prenda.

Scores médios das variáveis em estudo

A Tabela 1, mostra os scores médios das variáveis utilizadas no estudo por meio de médias, medianas, valores mínimos, máximo, percentil 25, 50 e 75 e o Alpha de Cronbach de cada variável. Descreve os valores desde a motivação global, factores de agrupamento (ambiente laborais, convivência e realização), factores de análise (Características do trabalho, crescimento, condições de trabalho e supervisão), e os factores de estudo (factores intrínsecos e extrínsecos, conforme se pode verificar.

Tabela 1. Scores médios dos constructos

	Factores	Média (DP)	MD	Mín.	Máx.	Perc. 25	Perc. 50	Perc. 75	Alpha Cronbach
Global	Motivação global	3.14 (0.96)	3.00	1	2	3.00	3.00	4.00	,886
Factores de agrupamento (Constructos)	Ambiente laboral	3.16 (0.94)	3.00	1	5	3.00	3.00	4.00	,816
	Convivência	3.90 (0.92)	4.00	1	5	3.00	4.00	5.00	,759
	Crescimento	2.34 (1.07)	2.00	1	4	1.00	2.00	3.00	,629
Factores de análise	Caract. de Trab.	3.47 (1.09)	4.00	1	5	3.00	4.00	4.00	,372
	Crescim. pessoal	3.11 (1.06)	3.00	1	4	2.00	3.00	4.00	,664
	Cond. de Trab.	2.74 (1.04)	3.00	1	5	2.00	3.00	4.00	,592
	Segurança	2.75 (1.04)	3.00	1	5	2.00	3.00	4.00	,508
	Ambiente de trab.	4.09 (0.91)	4.00	1	5	4.00	4.00	5.00	,604
	Reconhecimento	3.23 (1.14)	4.00	1	5	2.00	4.00	4.00	,671
Factores de estudo	Realização	2.34 (1.07)	2.00	1	4	1.00	2.00	3.00	,629
	F. extrínsecos	2.34 (0.96)	3.00	1	5	2.00	3.00	4.00	,816
	F. intrínsecos	2.97 (1.02)	4.00	1	4	3.00	4.00	4.00	,816

Fonte: elaboração do autor. (2023) **Legenda:** DP- Desvio Padrão; MD- Mediana; Mín.- Mínimo; Máx.- Máximo; Perc.- Percentil.

Na Tabela 1, apresenta-se a estatística dos factores por meio de médias, medianas, percentil 25, 50 e 75 e o valor de significância (Sig.) de cada construto. Analisando as médias e medianas, todas as categorias apresentam o factor Relacionamento (4.00) que influenciam positivamente a sua motivação e factor Realização (2.00) como factor que influencia negativamente. Significa que todos os participantes concordam que o ambiente de trabalho os chefes tratam bem os funcionários e apoiam e existe boas relações entre colegas. O factor remuneração, apresenta o resultado mais baixo e igual para todas as categorias (2.00). Segundo Almeida et al. [s.l: s.n.],

os factores de higiene, ou não satisfação, não chegam a estimular, mas precisam ao menos satisfazer para não se tornarem a causa da desmotivação das pessoas. Os factores motivacionais podem satisfazer ou motivar as pessoas e os factores higiénicos não motivam apenas evitam a insatisfação, Madeira et al., (2021)

Analisando a frequência de respostas nos parâmetros “concordo” e “concordo totalmente” confirma-se os resultados pelas médias de que o constructo convivência laboral (71%), é que teve melhor resultado. Portanto, o factor convivência laboral é que motiva mais os funcionários que participaram da pesquisa.

Tabela 2. Factores da motivação

Factores	DT	D	S/O	C	CT
Conteúdo de trabalho	5,3%	13,2%	27,6%	36,2%	17,7%
Crescimento pessoal	9,9%	16%	32,9%	35%	6,2%
Condições de trabalho	12,8%	30,5%	28,4%	26,3%	2,1%
Segurança	13,6%	25,9%	35%	22,2%	3,3%
Ambiente de trabalho	2,1%	4,5%	11,5%	46,1%	35,8%
Reconhecimento	10,3%	16%	22,6%	42%	9,1%
Realização	25,5%	33,3%	24,7%	14,4%	2,1%

Fonte: elaboração do autor. (2023) **Legenda:** DT- **Discordo totalmente;** D- **Discordo;** SO- **Sem opinião;** C- **Concordo;** CT- **Concordo totalmente**

Analisando a frequência de respostas nos parâmetros “concordo” e “concordo totalmente” confirma-se os resultados pelas médias de que os factores Ambiente de trabalho (81,9%), é que teve melhor resultado, seguindo as factores, conteúdo de trabalho (53,9%) e o factor reconhecimento (51,1%). Portanto, o factor Ambiente de trabalho é que influencia melhor a motivação dos funcionários que participaram da pesquisa, tendo na ordem os factores, características de trabalho e reconhecimento. Este resultado corrobora com os achados de Merite et. al (2021), onde concluíram que existe uma elevada taxa de insatisfação profissional dos médicos que trabalham nas principais unidades hospitalares de nível terciário em Angola. Os principais factores de insatisfação que foram relatados são: a remuneração, horas de trabalho, disponibilidade de meios de diagnósticos adequados e a segurança pessoal.

Correlações das variáveis

Ao realizar o teste de correlações de variáveis a partir do coeficiente de correlações de Spearman, foi possível encontrar correlação negativa, fraca e significativa ($p = -,204^{**}$) entre o índice de motivação extrínseca e o nível de escolaridade. Este resultado indica que maiores



níveis de escolaridade estão associados a menores índices de motivação extrínseca e os menores níveis de escolaridade estão associados a maiores índices de motivação extrínseca.

Entre o índice do tempo de serviço e os factores intrínsecos constatou-se correlação positiva, fraca e significativa ($p=,206^{**}$). Este resultado indica que maior tempo de serviço está associado a maiores índices de motivação intrínseca e maiores índices de motivação intrínseca estão associados á maior tempo de serviço no Hospital do Prenda. Bem como constatou-se correlação negativa, fraca e significativa entre o cargo de chefia e os níveis de factores extrínsecos ($p= -,223^{**}$) e ($p= -,166^{**}$) para factores intrínsecos. Este resultado indica que maior tempo de cargo de chefia está associado a menor índice de motivação extrínseca e intrínseca e menor tempo de cargo de chefia este associado á maior índice de motivação extrínseca e intrínseca, ou seja, os factores extrínsecos influem no cargo de chefia.

Finalmente foi possível encontrar correlação positiva, moderada e significativa ($p=,534^{**}$) entre o índice de motivação extrínseca e motivação intrínseca; ($p=,534^{**}$) vice-versa. Este resultado indica que maiores índices de motivação extrínseca estão associados a maiores índices de motivação intrínseca vice-versa.

Os resultados alcançados no estudo empírico revelam que em geral, os colaboradores do Hospital do Prenda percebem a motivação com índices baixos. Os outros profissionais (psicólogos e assistentes sociais) são os colaboradores que tiveram índices mais altos (motivados), na sequência seguem os enfermeiros, as demais categorias tiveram resultados baixos sobre a sua percepção da motivação laboral no hospital do Prenda em 2022. Segundo Débora, (2021), os funcionários desmotivados não apenas trabalham de forma ineficaz, mas também arrastam toda a equipa com eles, reduzindo a moral da equipa e decepcionando os clientes.

Ainda com base os resultados obtidos revelam que, o factor que se relaciona positivamente com a motivação dos colaboradores do Hospital é o relacionamento seguido de características do trabalho e reconhecimento. Portanto pode-se inferir que estes factores é que mais influenciam a motivação dos servidores que participaram da pesquisa.

Os participantes deste estudo manifestaram níveis baixos de factores extrínsecos (higiénicos). Para motivar os funcionários no Hospital em particular, deve-se dar ênfase aos fatores intrínsecos, como chances de promoção, oportunidades de crescimento pessoal, reconhecimento, responsabilidade e realização. Os factores extrínsecos devem estar ausentes, pois a sua presença constitui fonte de desmotivação. (Robbins, 2009)

Portanto, a teoria dos dois factores é fundamental para os gestores de RH (motivação dos funcionários) porque permite que eles percebam que os factores que causam satisfação (factores intrínsecos) no trabalho não são os mesmos que originam insatisfação (factores extrínsecos), ou seja, possuir um bom salário pode combater a insatisfação laboral, mas não é sinónimo de que o colaborador esteja satisfeito ou motivado, (Do Bem R. F., 2020).

Conclusões e Recomendações / Ideias Finais

A motivação do ser humano é complexa, tanto em suas relações sociais quanto em suas relações profissionais. O homem possui características próprias que o diferencia dos outros, ou seja, não existe uma pessoa que seja inteiramente igual à outra, a começar pelas características físicas, psicológicas e sociais.

Os resultados alcançados no estudo empírico revelam que em geral, os colaboradores do Hospital do Prenda percebem a motivação com índices baixos. O factor que se relaciona positivamente com a motivação dos colaboradores do Hospital é o relacionamento seguido de características do trabalho e reconhecimento. E, manifestaram níveis baixos de factores extrínsecos (higiénicos). Os factores extrínsecos devem estar ausentes, pois a sua presença constitui fonte de desmotivação.

Apesar das limitações identificadas, e de outras que podem ser apontadas, considera-se que o estudo realizado permitiu conhecer melhor os factores motivacionais dos colaboradores do hospital do Prenda em Luanda. Futuras investigações poderiam pesquisar sobre os valores pessoais dos indivíduos e como se alinham aos factores motivacionais culminando num melhor desempenho profissional.

Do ponto de vista metodológico, necessário mais estudos por método qualitativo para identificar e clarificar melhor os factores que interferem na motivação. Podemos citar a avaliação de desempenho, desenvolvimento de competências, recompensa não remuneratória e tipo de liderança.

Portanto, o tema de motivação é de grande relevância para as organizações e precisa ser frequentemente estudado por demanda das mudanças atuais constantes e do desenvolvimento vertiginoso da ciência.



Referências Bibliográficas

- Batista, F. F. (2012). Modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira. Disponível em: Modelo de Gestão do Conhecimento para a Administração Pública Brasileira. Livro.pdf (ipea.gov.br)
- Bicho P. S. P F. (2015, Janeiro 15). A motivação e a satisfação dos profissionais de saúde numa Instituição Hospitalar de Especialidade Oncológica. Carnide.
- Chiavenato, I. (1992). Recursos Humanos. São Paulo, Atlas.
- Da Silva, A. P. L. (2022, Julho 4). A motivação como estratégia fundamental para o desenvolvimento da organização. João Pessoa: Instituto federal de educação, ciência e tecnologia da Paraíba Campus João Pessoa.
- Débora. (2022, Dezembro 20). 15 dicas para motivar funcionários a trabalhar com excelência. 2021. Disponível em: <<https://4healthconsultoria.com.br/blog/motivar-funcionarios/>>.
- Dias S. M. M. ET. AL. (2019). Factores desmotivacionais ocasionados pelo estresse de enfermeiros em ambiente hospitalar. P. 9–25.
- Do Bem R. F. (2020). Motivação e Engajamento no Trabalho. Estudo de Caso numa Instituição de Solidariedade Social. Coimbra: Escola Superior Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital.
- Esteves, M. A. S. (2018) Práticas de GRH, Motivação e Qualidade Percebida do Trabalho: um estudo de caso. [s.l.] Universidade de Évora. Escola de Ciências Sociais.
- Ferreira A., Diogo C., Ferreira M., Valente A. (2006). Construção e validação de uma escala multifactorial de motivação no trabalho. *Comportamento Organizacional e Gestão* vol. 12, n.º 2.
- Madeira, A. P. et al. *Brazilian Journal of Development*. *Brazilian Journal of Development*, n. 7, p. 73015–73024, 2021.
- Matias, M. A. D. (2018). Impacto dos estilos de liderança na motivação dos colaboradores do setor público em Angola. 12 set.
- Matsuoka, L. T.; Silva, J. J. DA. (2013, Outubro 25). Os ventos e a hierarquia das necessidades humanas de Maslow. *Conjeturas da sociedade contemporânea*. *Colloquium Humanarum*, p. 633–639.
- Merite T. et al. Factores associados à insatisfação dos médicos dos Hospitais de nível terciário em Luanda, Angola. *Rev. Ang. de Ciênc. da Saúde*. 2021 Jan – Jun; 2 (1): 9-18
- Ministério da saúde (MINSA). (2014). Plano nacional de desenvolvimento sanitário (PNDS 2012-2025).

- Robbins, S. Paul. (2009). Comportamento organizacional. [s.l.] Pearson Prentice Hall.
- Ruas J. (2022) Manual de Metodologia Científica. Como fazer proposta de investigação, monografia, dissertações e teses. Escola editora, editores e livreiros, Lda. Av. 24 de Julho nº 1555, edifício 24, Loja 07- Maputo, Moçambique. 3ª ed.
- Santos, J. L. (2019). Factores que influenciam na motivação dos servidores públicos: hospital de emergência Dr. Daniel Houly, Arapica/AL. [s.l.] Universidade Federal de Sergipe, 2019.
- Sequesseque, R. M. A. C. A Motivação para o Desempenho Profissional: Caso de Estudo. P. 1–97.
- Vasconcelos, F. H. (2022 Junho 29). A motivação dos profissionais de enfermagem no hospital público em João Pessoa- PB.

