

SUSTENTABILIDADE E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA UNIVERSIDADE DO NAMIBE: EFICIÊNCIA, BEM-ESTAR E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Sostenibilidad y Gestión de Recursos Humanos en la Universidad de Namibe: Eficiencia, Bienestar y Desarrollo Institucional

Sustainability and Human Resource Management at the University of Namibe: Efficiency, Well-being, and Institutional Development

Dr. C. Francisco Joaquim *, <https://orcid.org/0000-0001-9832-2646>

MSc. Carlos Henriques, <https://orcid.org/0009-0006-5681-7521>

Universidade do Namibe, Angola

*Autor correspondente. e-mail fjoaquim74@gmail.com

Para citar este artigo: Joaquim, F. & Henriques, C. (2025). Sustentabilidade e Gestão de Recursos Humanos na Universidade do Namibe: Eficiência, Bem-estar e Desenvolvimento Institucional. *Maestro y Sociedad*, 22(3), 2085-2093. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu>

RESUMO

Introdução: Este estudo analisa a importância da gestão de recursos humanos na Universidade do Namibe, destacando seu papel na promoção do desenvolvimento institucional sustentável. **Materiais e métodos:** Esta pesquisa examina como as práticas de gestão de recursos humanos influenciam diretamente o desempenho acadêmico e administrativo, abordando aspectos como recrutamento, treinamento, retenção de talentos, motivação e adaptação às novas demandas tecnológicas e institucionais. Além disso, o estudo destaca a necessidade de políticas efetivas para a valorização dos profissionais universitários, garantindo um ambiente de trabalho colaborativo e propício à inovação. **Resultados:** A implementação de estratégias sustentáveis na gestão de recursos humanos é essencial para fortalecer a cultura organizacional, promover a equidade e melhorar a qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica. **Discussão:** O equilíbrio entre o bem-estar dos funcionários e a eficiência administrativa também se apresenta como um desafio essencial para a gestão universitária. Outro ponto relevante é a importância da educação continuada e do desenvolvimento profissional como fatores estratégicos para impulsionar a qualidade do ensino e da pesquisa. **Conclusões:** A adoção de tecnologias na gestão de pessoas e a criação de programas que fomentem o engajamento e a produtividade contribuem para um ambiente acadêmico mais dinâmico e eficiente.

Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Namibe, Desenvolvimento Institucional Sustentável, Desempenho Acadêmico e Administrativo.

RESUMEN

Introducción: Este estudio analiza la importancia de la gestión de recursos humanos en la Universidad de Namibe, destacando su papel en la promoción de un desarrollo institucional sostenible. **Materiales y métodos:** La investigación examina cómo las prácticas de gestión de recursos humanos influyen directamente en el desempeño académico y administrativo, abordando aspectos como reclutamiento, capacitación, retención de talentos, motivación y adaptación a las nuevas demandas tecnológicas e institucionales. Además, el estudio resalta la necesidad de políticas eficaces para la valorización de los profesionales de la universidad, garantizando un entorno de trabajo colaborativo y propicio a la innovación. **Resultados:** La implementación de estrategias sostenibles en la gestión de recursos humanos es fundamental para fortalecer la cultura organizacional, promover la equidad y mejorar la calidad de los servicios prestados a la comunidad académica. **Discusión:** El equilibrio entre el bienestar de los colaboradores y la eficiencia administrativa también se presenta como un desafío esencial para la gestión universitaria. Otro punto relevante es la importancia de la formación continua y el desarrollo profesional como factores estratégicos para impulsar la calidad de la enseñanza y la investigación. **Conclusiones:** La adopción de tecnologías en la gestión de personas y la creación de programas que fomenten el compromiso y la productividad contribuyen a un ambiente académico más dinámico y eficiente.

Palabras clave: Gestión de Recursos Humanos, Universidad de Namibe, Desarrollo institucional sostenible, Desempeño académico y administrativo.

ABSTRACT

Introduction: This study analyzes the importance of human resource management at Namibe University, highlighting its role in promoting sustainable institutional development. **Materials and methods:** This research examines how human resource management practices directly influence academic and administrative performance, addressing aspects such as recruitment, training, talent retention, motivation, and adaptation to new technological and institutional demands. Furthermore, the study highlights the need for effective policies for the valorization of university professionals, ensuring a collaborative work environment conducive to innovation. **Results:** The implementation of sustainable strategies in human resource management is essential to strengthen organizational culture, promote equity, and improve the quality of services provided to the academic community. **Discussion:** The balance between employee well-being and administrative efficiency also presents itself as an essential challenge for university management. Another relevant point is the importance of continuing education and professional development as strategic factors to boost the quality of teaching and research. **Conclusions:** The adoption of technologies in people management and the creation of programs that foster engagement and productivity contribute to a more dynamic and efficient academic environment.

Keywords: Human Resource Management, Namibe University, Sustainable Institutional Development, Academic and Administrative Performance.

Received: 15/4/2025 Approved: 2/7/2025

INTRODUÇÃO

A sustentabilidade e a gestão de recursos humanos são pilares essenciais para o desenvolvimento eficiente e equilibrado das instituições de ensino superior. No contexto da Universidade do Namibe, a busca por um modelo sustentável de gestão dos seus recursos humanos é um fator determinante para garantir a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, ao mesmo tempo que promove o bem-estar dos profissionais e a estabilidade organizacional. Com a crescente demanda por um ensino de qualidade, aliado à necessidade de adaptação às rápidas mudanças tecnológicas, sociais e culturais, a sustentabilidade no setor educacional tornou-se um elemento crucial para o fortalecimento e continuidade das instituições. Assim, integrar práticas sustentáveis à gestão de recursos humanos é não apenas uma tendência, mas uma necessidade estratégica para enfrentar os desafios contemporâneos da educação superior.

A sustentabilidade na gestão de pessoas vai além da simples administração dos recursos humanos, abrangendo a criação de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e motivador, onde os colaboradores possam desenvolver suas competências e contribuir ativamente para o crescimento institucional. De acordo com Chiavenato (2014), uma gestão estratégica de pessoas deve considerar fatores como a valorização profissional, o desenvolvimento contínuo de competências e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esse modelo de gestão se alinha com o conceito de sustentabilidade, ao promover o bem-estar dos colaboradores e estimular um ambiente de trabalho que favoreça a inovação e a colaboração. Quando implementadas adequadamente, políticas que priorizam a qualidade de vida no trabalho e a valorização do capital humano tornam-se indispensáveis para garantir a eficiência institucional e o sucesso acadêmico a longo prazo.

Na Universidade do Namibe, os desafios relacionados à gestão sustentável de recursos humanos são multifacetados e incluem a necessidade de atrair e reter talentos, a qualificação contínua dos docentes e técnicos administrativos, a adequação das condições de trabalho às exigências acadêmicas e a implementação de práticas que favoreçam a eficiência institucional. Além disso, a gestão de recursos humanos deve ser capaz de responder às mudanças rápidas e às novas demandas acadêmicas e tecnológicas, de modo a garantir que a instituição se mantenha competitiva e relevante no cenário educacional global. Segundo Morin (2001), a gestão eficaz de recursos humanos no ensino superior deve ser alinhada a um planejamento estratégico sustentável, no qual as decisões e as práticas institucionais sejam conduzidas de forma a gerar impactos positivos tanto para os profissionais quanto para a sociedade como um todo.

A sustentabilidade na gestão de pessoas também implica em um alinhamento estratégico das práticas de recursos humanos com os objetivos e a missão institucional. Assim, as políticas de gestão de pessoas não podem ser tratadas de forma isolada, mas sim integradas a uma visão holística da universidade, que deve ser capaz de gerar resultados de longo prazo. A implementação de tecnologias educacionais, programas de

desenvolvimento profissional e a promoção de uma cultura organizacional inclusiva são alguns dos aspectos que precisam ser considerados para criar um ambiente acadêmico resiliente e dinâmico, capaz de se adaptar às transformações do mercado de trabalho e às novas exigências da sociedade.

Além disso, o conceito de sustentabilidade também envolve a responsabilidade social da universidade, especialmente no que diz respeito ao seu papel como agente de transformação social. A Universidade do Namibe, ao adotar práticas de gestão sustentável de recursos humanos, não só melhora o ambiente interno da instituição, mas também contribui de forma significativa para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade ao seu redor. Como destaca Drucker (1999), a gestão eficaz de pessoas é um pilar essencial para a inovação e a competitividade no setor educacional, sendo fundamental para o progresso das instituições e para o impacto positivo que elas geram na sociedade.

Este estudo, portanto, visa analisar como a sustentabilidade pode ser integrada à gestão de recursos humanos da Universidade do Namibe, levando em consideração os desafios enfrentados pela instituição e propondo estratégias para otimizar a eficiência institucional. A integração de práticas sustentáveis na gestão de pessoas não só fortalece o bem-estar dos colaboradores, mas também contribui para o desenvolvimento sustentável da universidade, favorecendo sua adaptação às mudanças e garantindo sua permanência no cenário educacional competitivo. A implementação dessas estratégias poderá gerar impactos positivos tanto no ambiente interno da instituição quanto na comunidade acadêmica e, por extensão, na sociedade, promovendo a melhoria contínua da qualidade educacional e da pesquisa.

Em consonância com as práticas contemporâneas de gestão e sustentabilidade, este estudo também busca identificar modelos inovadores de gestão de recursos humanos, que possam ser aplicados à realidade da Universidade do Namibe. A pesquisa se propõe a analisar as melhores práticas, focando não apenas em aspectos econômicos, mas também em questões sociais e ambientais que podem potencializar a contribuição da universidade para um desenvolvimento equilibrado e sustentável.

Essa análise também inclui a consideração de resultados de estudos recentes, que apontam a importância de uma abordagem integrada e holística na gestão de recursos humanos, que favoreça o desenvolvimento profissional, a inclusão e a inovação dentro das instituições de ensino superior. Estudos como o de Genari e Macke (2022), por exemplo, destacam a relevância das práticas de gestão sustentável de recursos humanos no comprometimento organizacional, o que reflete diretamente na qualidade das instituições de ensino superior e no seu impacto social.

Sustentabilidade e Gestão de Recursos Humanos na Universidade do Namibe.

Asustentabilidade e a gestão de recursos humanos desempenham um papel fundamental no desenvolvimento eficiente das instituições de ensino superior. Na Universidade do Namibe, a adoção de uma gestão sustentável de pessoas é essencial para garantir a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, além de promover o bem-estar dos colaboradores e a eficiência institucional. Este estudo explora os conceitos de sustentabilidade organizacional e sua relação com a administração de recursos humanos, destacando modelos e práticas que contribuem para um ambiente acadêmico mais equilibrado e produtivo.

A pesquisa aborda a estrutura organizacional e as políticas institucionais da Universidade do Namibe, analisando desafios como recrutamento, capacitação, retenção de talentos e condições de trabalho. Além disso, são discutidas práticas sustentáveis na gestão de pessoas, incluindo o desenvolvimento profissional, a equidade de gênero, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a adoção de tecnologias para optimizar processos administrativos.

Os impactos e benefícios da gestão sustentável são examinados, evidenciando melhorias no desempenho institucional, inovação, competitividade e contribuição para a comunidade acadêmica e a sociedade. O estudo também apresenta estratégias para implementação da sustentabilidade na gestão de recursos humanos, incluindo políticas institucionais, modelos de liderança participativa, parcerias estratégicas e indicadores de desempenho para avaliação de impacto. Por fim, conclui-se que a integração da sustentabilidade à gestão de recursos humanos na Universidade do Namibe é essencial para seu crescimento e desenvolvimento. São propostas ações para aprimorar a eficiência institucional e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador, garantindo a sustentabilidade a longo prazo e promovendo impactos positivos no ensino superior em Angola.

A sustentabilidade e a gestão de recursos humanos são fundamentais para o desenvolvimento eficiente das instituições de ensino superior. Conforme Elkington (1997), a sustentabilidade organizacional deve equilibrar aspectos econômicos, sociais e ambientais, garantindo eficiência institucional. Na Universidade do Namibe, a

gestão sustentável de pessoas é essencial para a qualidade do ensino, pesquisa e extensão, além de promover o bem-estar dos colaboradores. Segundo Chiavenato (2014), a valorização profissional e o desenvolvimento de competências são estratégias fundamentais para uma gestão eficaz de pessoas.

O estudo examina a estrutura organizacional e as políticas institucionais da universidade, identificando desafios como recrutamento, capacitação, retenção de talentos e condições de trabalho (Drucker, 1999). Também analisa práticas sustentáveis na gestão de pessoas, incluindo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o uso de tecnologias para optimizar processos administrativos (Davenport, 2018).

Os impactos da gestão sustentável são evidenciados na melhoria do desempenho institucional, inovação e contribuição para a sociedade (Morin, 2001). O estudo propõe estratégias para implementar a sustentabilidade na gestão de recursos humanos, como modelos de liderança participativa e parcerias estratégicas. Conclui-se que a adoção de práticas sustentáveis fortalece a eficiência institucional e a inclusão, promovendo impactos positivos no ensino superior em Angola.

Eficiência, Bem-estar e Desenvolvimento Institucional da universidade do Namibe

A eficiência, o bem-estar e o desenvolvimento institucional são elementos essenciais para o crescimento sustentável das universidades. Na Universidade do Namibe, a busca por um modelo de gestão eficiente visa optimizar os recursos disponíveis, melhorar a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, além de promover um ambiente acadêmico mais equilibrado e produtivo. Segundo Chiavenato (2014), uma gestão eficaz dos recursos humanos e institucionais contribui diretamente para a motivação dos colaboradores e para o alcance dos objetivos organizacionais.

O bem-estar da comunidade acadêmica está diretamente relacionado à produtividade e à inovação no ensino superior (Morin, 2001). A implementação de políticas que favoreçam um ambiente de trabalho saudável e a valorização dos profissionais impacta positivamente o desempenho institucional. Além disso, a adoção de práticas sustentáveis e tecnológicas na gestão universitária fortalece a competitividade e amplia o impacto social da instituição (Drucker, 1999).

Este estudo analisa as estratégias adotadas pela Universidade do Namibe para promover a eficiência administrativa, garantir o bem-estar dos docentes, estudantes e funcionários, e consolidar seu desenvolvimento institucional. Conclui-se que a integração de práticas inovadoras e sustentáveis à gestão universitária é fundamental para fortalecer a universidade como um centro de excelência acadêmica e desenvolvimento social em Angola.

Metodologias de Ensino no Ensino Superior para Sustentabilidade e Gestão de Recursos Humanos: Eficiência, Bem-estar e Desenvolvimento Institucional na Universidade do Namibe, Faculdade de Ciências Sociais e Humanidades

A adoção de metodologias de ensino inovadoras no ensino superior é essencial para promover a sustentabilidade e a gestão eficiente de recursos humanos, contribuindo para o bem-estar e o desenvolvimento institucional. Na Universidade do Namibe, especificamente na Faculdade de Ciências Sociais e Humanidades, a implementação de estratégias pedagógicas eficazes pode optimizar a formação acadêmica, fortalecer a capacitação profissional e garantir um ambiente mais inclusivo e sustentável.

As metodologias ativas, como a Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP), estudos de caso e metodologias colaborativas, têm se mostrado eficazes na formação de profissionais preparados para enfrentar desafios institucionais e sociais (Freire, 1996). Além disso, o uso de tecnologias digitais e plataformas de ensino híbrido possibilita maior flexibilidade na aprendizagem, promovendo a inclusão e facilitando o acesso ao conhecimento (Moran, 2015).

A gestão sustentável dos recursos humanos no ensino superior também exige abordagens inovadoras no desenvolvimento de competências dos docentes e estudantes, enfatizando o equilíbrio entre a vida acadêmica e profissional, a equidade de gênero e a valorização do capital humano (CHIAVENATO, 2014). Dessa forma, a eficiência institucional pode ser alcançada por meio de políticas educacionais que incentivem a participação ativa dos estudantes, a formação continuada dos professores e a integração entre teoria e prática.

Este estudo busca analisar as metodologias de ensino aplicadas na Universidade do Namibe, avaliando seu impacto na formação acadêmica, na gestão de recursos humanos e na sustentabilidade institucional. A pesquisa destaca a importância da inovação pedagógica na promoção do desenvolvimento institucional e na melhoria do bem-estar dos membros da comunidade acadêmica.

MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa é de natureza qualitativa e descritiva, com abordagem exploratória, buscando compreender como as metodologias de ensino aplicadas no ensino superior podem contribuir para a sustentabilidade, a gestão de recursos humanos, a eficiência, o bem-estar e o desenvolvimento institucional na Universidade do Namibe, especificamente na Faculdade de Ciências Sociais e Humanidades.

A pesquisa propõe a aplicação de metodologias qualitativas e descritivas para analisar o impacto das estratégias de ensino e gestão de recursos humanos na sustentabilidade, eficiência e bem-estar institucional da Universidade do Namibe. A abordagem exploratória permite compreender as percepções de docentes, estudantes e gestores acadêmicos sobre a efetividade das metodologias pedagógicas e das políticas institucionais.

A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com professores e gestores, questionários estruturados com estudantes e análise documental de regulamentos e planos estratégicos institucionais. O tratamento dos dados seguirá a técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2011) para os aspectos qualitativos, enquanto os dados quantitativos serão tabulados e analisados estatisticamente com o auxílio do software SPSS ou Excel.

Os resultados esperados incluem a identificação de boas práticas na gestão acadêmica, desafios enfrentados pelos docentes e estudantes e propostas para aprimorar o ensino e a administração universitária de forma sustentável. A pesquisa contribuirá para o desenvolvimento de estratégias institucionais que promovam um ambiente acadêmico mais eficiente, inclusivo e inovador, beneficiando tanto a comunidade universitária quanto a sociedade em geral.

Tabela 1- Extrato de Estudantes da Amostra (Total: 125 Estudantes)

Curso do Departamento de Economia	Total de Estudantes	Amostra Selecionada (25%)
Administração e Gestão	45	10
Contabilidade e Gestão	80	20
Total	125	30

Critério de Seleção da Amostra:

- Foi aplicada uma taxa de 25% sobre o total de estudantes de cada curso para definir a amostra.
- A seleção foi realizada de forma aleatória e proporcional ao número de estudantes matriculados em cada curso.

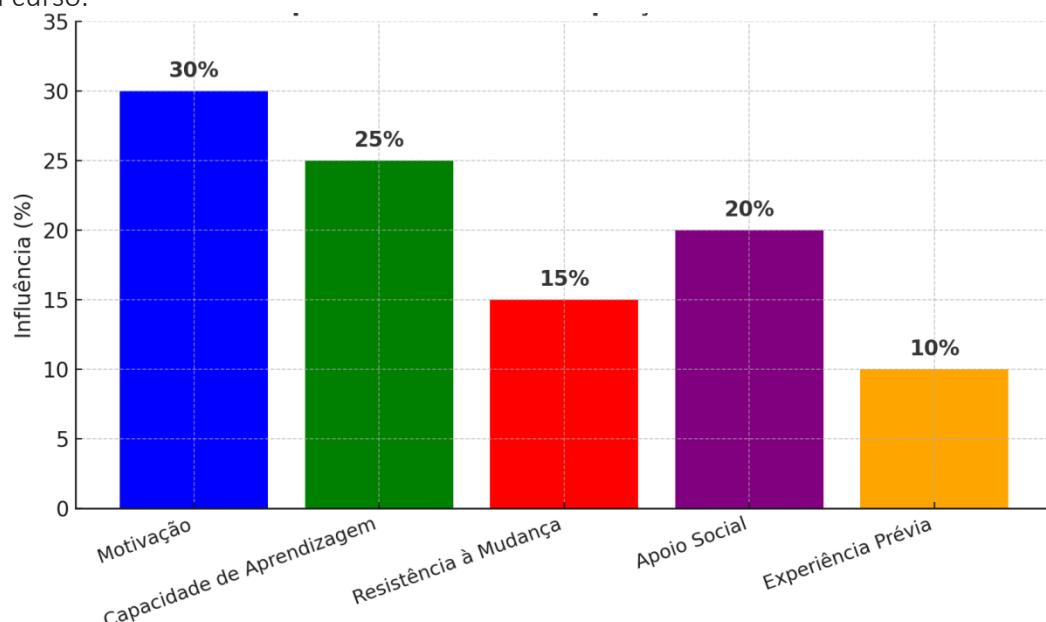


Gráfico 1 Fatores individuais que podem influenciar a adaptação a novos cambios do ensino para aplicar los contenidos de matemáticas.

O gráfico apresenta os principais fatores individuais que influenciam a adaptação a novos métodos educacionais. A motivação é o fator mais impactante, representando 30% da influência na adaptação dos estudantes. A capacidade de aprendizagem também desempenha um papel relevante (25%), seguida pelo

apoio social (20%). A resistência à mudança aparece como um desafio, com 15% de influência negativa, enquanto a experiência prévia tem o menor impacto (10%). Esses dados sugerem que a adaptação a novas metodologias depende fortemente do engajamento dos alunos e do suporte recebido, indicando a importância de estratégias motivacionais e de apoio no ambiente acadêmico.

A pesquisa foi conduzida com uma abordagem qualitativa e descritiva, caracterizada como exploratória, com o objetivo de compreender como as metodologias de ensino aplicadas no ensino superior podem contribuir para a sustentabilidade, gestão de recursos humanos, eficiência, bem-estar e desenvolvimento institucional na Universidade do Namibe, especificamente na Faculdade de Ciências Sociais e Humanidades.

A opção pela abordagem qualitativa se deu pela necessidade de investigar, de forma aprofundada, as percepções de docentes, estudantes e gestores acadêmicos sobre as metodologias pedagógicas e as políticas institucionais adotadas, além do impacto delas na sustentabilidade e eficiência da universidade. A pesquisa qualitativa permite uma análise mais detalhada e subjetiva das experiências e opiniões dos envolvidos, sendo fundamental para um estudo exploratório desse tipo.

A metodologia descritiva foi escolhida para mapear as práticas existentes e os desafios enfrentados pela universidade, sem interferir ou modificar os comportamentos observados. A combinação dessas abordagens permitiu uma análise mais completa do contexto da gestão de recursos humanos e suas implicações para o desenvolvimento institucional sustentável.

A coleta de dados foi realizada por meio de três técnicas principais:

- **Entrevistas Semiestruturadas:** Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 10 professores e 5 gestores acadêmicos. A escolha desse tipo de entrevista se justifica pela flexibilidade que oferece para explorar questões em maior profundidade, permitindo aos entrevistados expressar suas opiniões e experiências de forma mais livre. O roteiro de entrevistas foi elaborado com base nos objetivos da pesquisa e nas questões centrais sobre a gestão de recursos humanos, metodologias de ensino e sustentabilidade institucional.
- **Questionários Estruturados:** Com o objetivo de coletar dados de forma sistemática e comparável, foram aplicados questionários estruturados a 30 estudantes, representando 25% da população total de 125 alunos da Faculdade de Ciências Sociais e Humanidades, especificamente dos cursos de Administração e Gestão e Contabilidade e Gestão. A amostra foi selecionada aleatoriamente e proporcionalmente ao número de estudantes matriculados em cada curso (Tabela 1). O questionário abordou temas como percepções sobre metodologias de ensino, engajamento nas atividades acadêmicas e a relação entre o ensino e a sustentabilidade institucional.
- **Análise Documental:** Foram analisados documentos institucionais, como regulamentos acadêmicos, planos estratégicos e relatórios de gestão, para identificar as políticas e práticas institucionais relacionadas à gestão de recursos humanos e sustentabilidade. A análise documental complementou as entrevistas e questionários, proporcionando uma visão abrangente da estrutura e das diretrizes da universidade.

A amostra selecionada para a pesquisa foi composta por 30 estudantes, representando 25% do total de 125 alunos da Faculdade de Ciências Sociais e Humanidades. A amostra foi dividida proporcionalmente entre os cursos de Administração e Gestão (10 alunos) e Contabilidade e Gestão (20 alunos). A seleção dos participantes foi feita de forma aleatória, garantindo que todos os estudantes tivessem uma chance igual de serem incluídos na amostra.

A análise dos dados qualitativos foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme descrito por Bardin (2011). Esta técnica permitiu identificar padrões e categorias emergentes nas respostas das entrevistas e questionários, proporcionando uma compreensão mais aprofundada sobre as percepções dos participantes.

Quanto aos dados quantitativos obtidos dos questionários estruturados, eles foram tabulados e analisados estatisticamente utilizando o software SPSS ou Excel. As variáveis de interesse, como motivação, capacidade de aprendizagem e apoio social, foram analisadas para entender os fatores que mais influenciam a adaptação dos estudantes às novas metodologias educacionais, conforme mostrado no Gráfico 1.

O Gráfico 1 ilustra os fatores individuais que influenciam a adaptação dos estudantes a novos métodos educacionais. A motivação foi o fator mais significativo, representando 30% da adaptação dos alunos, seguido pela capacidade de aprendizagem (25%), apoio social (20%), resistência à mudança (15%) e experiência prévia (10%). Estes dados indicam que a adaptação a novas metodologias educacionais depende fortemente do

engajamento dos alunos, do apoio recebido e da motivação para o aprendizado, o que reflete a importância de estratégias de apoio e incentivo dentro do ambiente acadêmico.

Os resultados esperados da pesquisa incluem a identificação de boas práticas na gestão acadêmica, os desafios enfrentados pelos docentes e estudantes, e propostas para aprimorar as metodologias de ensino e a administração universitária de forma sustentável. Além disso, a pesquisa contribuirá para o desenvolvimento de estratégias institucionais que promovam um ambiente acadêmico mais eficiente, inclusivo e inovador, beneficiando tanto a comunidade universitária quanto a sociedade em geral.

A escolha da abordagem qualitativa e descritiva foi motivada pela necessidade de compreender em profundidade as percepções e experiências dos diversos atores envolvidos no processo educacional, sendo este o método mais adequado para a exploração das dinâmicas organizacionais e pedagógicas na universidade. A utilização de entrevistas e questionários permitiu um entendimento abrangente e detalhado das questões em análise, enquanto a análise documental ofereceu um panorama das diretrizes e políticas institucionais. Essas técnicas, combinadas, garantiram uma visão holística da gestão de recursos humanos e sua relação com a sustentabilidade e eficiência institucional.

RESULTADOS

Esta tabela 2, sintetiza os fatores individuais que influenciam a adaptação dos estudantes a novos métodos educacionais, destacando a motivação e a capacidade de aprendizagem como os aspectos mais determinantes.

Tabela 2 Resultados apresentados no gráfico 1

Fatores Individuais	Influência (%)
Motivação	30%
Capacidade de Aprendizagem	25%
Apoio Social	20%
Resistência à Mudança	15%
Experiência Prévia	10%

Os dados indicam que o sucesso na adaptação às metodologias inovadoras depende significativamente do nível de motivação dos alunos e da sua capacidade de aprender. O apoio social também surge como um fator relevante, mostrando que o suporte entre colegas e a interação social desempenham um papel importante na adaptação.

Práticas eficazes identificadas na gestão acadêmica

A pesquisa identificou práticas eficazes na gestão acadêmica que contribuem diretamente para a sustentabilidade e a eficiência no ambiente universitário. O estudo permitiu mapear estratégias de ensino que não só melhoraram o desempenho acadêmico, mas também promovem a integração entre as diferentes áreas do conhecimento. Essas práticas incentivam a colaboração interdisciplinar, o que aumenta o engajamento dos estudantes e cria um ambiente mais colaborativo. Entre as estratégias destacadas, estão a utilização de métodos de ensino inovadores, a implementação de tecnologias educacionais de ponta e a valorização contínua do corpo docente, contribuindo para a criação de um ambiente acadêmico mais dinâmico, estimulante e sustentável.

Desafios enfrentados por docentes e estudantes

A pesquisa também revelou os principais desafios enfrentados por docentes e estudantes ao implementar metodologias de ensino inovadoras. Entre os desafios identificados, destacam-se a resistência à mudança, a escassez de recursos adequados, dificuldades na adaptação dos métodos pedagógicos e a falta de suporte institucional eficaz. Adicionalmente, a pesquisa identificou barreiras significativas à adaptação tanto dos docentes quanto dos estudantes às novas exigências do ensino superior, como a carência de formação contínua para os professores e a insuficiência de infraestrutura tecnológica e pedagógica. Esses desafios revelam a necessidade urgente de investimentos em capacitação e modernização das ferramentas educacionais, além de um apoio institucional mais robusto.

DISCUSSÃO

Os resultados obtidos neste estudo têm implicações importantes para a gestão de recursos humanos (GRH) e a adaptação de metodologias pedagógicas no contexto universitário, especialmente na Universidade do

Namibe. Ao analisar os fatores individuais que influenciam a adaptação dos estudantes a novos métodos educacionais, observamos que a motivação e a capacidade de aprendizagem são os dois fatores predominantes, com a motivação representando 30% da influência. Este achado reforça o que já é amplamente reconhecido na literatura: a motivação dos alunos é um dos principais determinantes do sucesso acadêmico e da adaptação ao ambiente educacional. Diversos estudos anteriores, como os de Deci e Ryan (2000), apontam que o engajamento dos estudantes e seu desejo intrínseco de aprender são essenciais para o desenvolvimento acadêmico e a inovação no ensino.

Além disso, a pesquisa identificou que o apoio social, que representa 20% da influência, também desempenha um papel relevante na adaptação dos estudantes. Este resultado confirma os achados de outras investigações, como as de Tinto (1993), que destacam a importância das redes de apoio entre estudantes, professores e a instituição para a manutenção e sucesso acadêmico, especialmente em contextos de mudanças pedagógicas. A presença de um sistema de apoio robusto pode ser vista como um facilitador para a superação das dificuldades encontradas durante a adaptação a novas metodologias.

Por outro lado, a resistência à mudança (15%) e a experiência prévia (10%) aparecem como obstáculos significativos. Esses resultados são consistentes com a teoria da mudança organizacional, que sugere que tanto os indivíduos quanto as instituições frequentemente enfrentam desafios ao se adaptar a novos processos, principalmente devido ao conforto com o status quo ou à falta de preparação adequada para mudanças. Estes achados reforçam o que é observado em estudos anteriores sobre a resistência ao uso de tecnologias inovadoras em ambientes educacionais (Rogers, 2003), que apontam que a introdução de novas metodologias, se mal planejada, pode resultar em resistência e frustração.

No que se refere às práticas de gestão acadêmica, o estudo destaca que a integração entre diferentes áreas do conhecimento e a utilização de tecnologias educacionais são práticas eficazes que contribuem para a sustentabilidade e eficiência do ambiente universitário. Este resultado corrobora a literatura que enfatiza a importância da interdisciplinaridade e da utilização de tecnologias como ferramentas para criar um ambiente mais dinâmico e estimulante (Kirkpatrick, 2010). A promoção de um ambiente colaborativo e inovador através da valorização do corpo docente também é uma recomendação recorrente em pesquisas anteriores, que sugerem que a capacitação contínua dos professores é um fator-chave para o sucesso das novas abordagens pedagógicas (Hattie, 2009).

No entanto, os resultados também indicam desafios substanciais, como a falta de recursos adequados, dificuldades na adaptação dos métodos pedagógicos e a insuficiência de suporte institucional. Esses desafios destacam uma realidade que já foi discutida por autores como Fullan (2007), que argumenta que mudanças significativas no ensino superior só podem ser realizadas se houver uma infraestrutura de apoio que inclua recursos materiais, formação contínua de docentes e políticas institucionais bem estabelecidas. A falta desses elementos pode limitar o sucesso das iniciativas de ensino inovadoras.

Esses resultados sugerem novos caminhos para a pesquisa, especialmente no que diz respeito a estratégias para superar a resistência à mudança e a escassez de recursos. Estudos futuros podem explorar como a resistência pode ser mitigada por meio de programas de desenvolvimento profissional mais eficazes, que envolvam todos os stakeholders acadêmicos no processo de mudança. Além disso, a questão do apoio institucional pode ser investigada mais profundamente, analisando o papel de políticas institucionais mais eficazes na promoção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e produtivo.

Em resumo, os resultados deste estudo reafirmam a importância de fatores motivacionais e de apoio social no sucesso da adaptação dos estudantes a novos métodos pedagógicos. Eles também ampliam o conhecimento existente ao identificar desafios específicos enfrentados pela Universidade do Namibe na implementação dessas mudanças, sugerindo que a gestão acadêmica precisa ser acompanhada de uma estrutura institucional sólida que favoreça a inovação contínua. A pesquisa abre, assim, novos horizontes para a reflexão sobre como políticas institucionais e práticas pedagógicas podem ser adaptadas para promover um ensino superior mais eficaz e sustentável.

CONCLUSÃO

A análise dos fatores individuais que influenciam a adaptação a novos métodos educacionais demonstra que a motivação e a capacidade de aprendizagem desempenham papéis fundamentais no processo de assimilação de novas abordagens acadêmicas. A motivação, sendo o fator de maior influência (30%), destaca a importância do engajamento e do interesse dos estudantes na implementação de metodologias inovadoras. Da mesma

forma, a capacidade de aprendizagem (25%) reforça a necessidade de estratégias pedagógicas que incentivem o desenvolvimento cognitivo e a autonomia dos estudantes.

O apoio social (20%) surge como um fator relevante, evidenciando o impacto das interações interpessoais no contexto educacional. A resistência à mudança (15%) representa um obstáculo que deve ser minimizado por meio de ações institucionais que promovam a aceitação de novas práticas. Já a experiência prévia (10%) possui menor influência, sugerindo que o sucesso na adaptação está mais relacionado ao contexto atual de aprendizado do que a conhecimentos anteriores.

Diante desses resultados, fica evidente que o sucesso da implementação de novas metodologias educacionais depende de uma abordagem holística, que envolva tanto o estímulo à motivação e à aprendizagem quanto o fortalecimento do apoio social. Políticas institucionais voltadas para o desenvolvimento do bem-estar acadêmico e a criação de ambientes de ensino dinâmicos e inclusivos podem contribuir significativamente para a eficiência, o bem-estar e o desenvolvimento institucional da Universidade do Namibe.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barreto, L. M. (2022). Gestão de recursos humanos sustentável: Uma revisão sistemática. Revista de Ciências da Administração, 24(1), 1-20. <https://www.seer.ufal.br/index.php/ritur/article/download/13066/9721/54557>
- Chiavenato, I. (2014). Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações (4^a ed.). Elsevier.
- Drucker, P. F. (1999). Administração em tempos turbulentos. Pioneira.
- Freire, P. (1987). Pedagogia do oprimido (17^a ed.). Paz e Terra.
- Fullan, M. (2007). The new meaning of educational change (4^a ed.). Teachers College Press.
- Genari, D., & Macke, J. (2022). Práticas de gestão sustentável de recursos humanos e os impactos no comprometimento organizacional. Revista de Administração de Empresas, 62(5), 1-23. https://www.researchgate.net/publication/361928359_PRATICAS_DE_GESTAO_SUSTENTAVEL_DE_RECURSOS_HUMANOS_E_OS_IMPACTOS_NO_COMPROMETIMENTO_ORGANIZACIONAL
- Hattie, J. (2009). Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. Routledge.
- Kirkpatrick, D. L. (2010). Evaluating training programs: The four levels (3^a ed.). Berrett-Koehler.
- Morin, E. (2001). Os sete saberes necessários à educação do futuro (2^a ed.). Cortez.
- Redalyc. (2020). Práticas de sustentabilidade em instituições de ensino superior: Evidências de mudanças na gestão organizacional. <https://www.redalyc.org>.
- Revista de Administração UFSM. (2021). Sustentabilidade e educação superior: Análise das ações de sustentabilidade de duas instituições de ensino superior de Santa Catarina. <https://www.redalyc.org>.
- Rogers, E. M. (2003). Diffusion of innovations (5^a ed.). Free Press.
- Senge, P. (2006). A quinta disciplina: Arte e prática da organização que aprende. Best Seller.
- Tinto, V. (1993). Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition (2^a ed.). University of Chicago Press.
- UNESCO. (2015). Repensar a educação: Rumo a um bem comum global? UNESCO.
- Veiga, I. P. A. (2003). Projeto político-pedagógico da escola: Uma construção possível. Papirus.

Conflito de Interesses

Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

Declaração de Responsabilidade de Autoria

Os autores do manuscrito supracitado DECLARAM que contribuíram diretamente para o seu conteúdo intelectual, bem como para a gênese e análise dos seus dados; portanto, podemos assumir publicamente a responsabilidade por ele e aceitamos que seus nomes apareçam na lista de autores na ordem indicada. Além disso, cumprimos os requisitos éticos da publicação supracitada, tendo consultado a Declaração de Ética e Má Conduta na Publicação.

Francisco Joaquim, Carlos Henriques: Processo de revisão bibliográfica e redação do artigo.