

Desenho de um Plano de Formação enquanto Estratégia de Investimento no Capital Humano, e avaliação do seu impacto no bem estar pessoal e na felicidade no trabalho

Liliana Cristina Costa Marques

Directores: Eva María Torrecilla Sánchez y Ricardo Filipe da Silva Pocinho

**PLAN DE INVESTIGACIÓN
PROGRAMA DE DOCTORADO FORMACIÓN EN LA SOCIEDAD DEL
CONOCIMIENTO
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**

Maió 2021

INTRODUCCIÓN

Allen et al (2018) refletem sobre a satisfação no trabalho enquanto elemento determinante para a saúde mental e para a percepção de um trabalho com significado. Na verdade, os autores referem que a depressão, a ansiedade e o *stress* são cada vez mais comuns nos trabalhadores, e que ter um trabalho com significado é preditor de crescimento pessoal, de melhorias na saúde mental e, de facto, a satisfação no trabalho pode potenciar os resultados pretendidos. Face ao exposto, poderemos sonhar que todos sejam felizes no trabalho, ou isto será apenas uma fantasia?

No mundo organizacional, à semelhança do que acontece na sociedade em geral, assistimos a transformações cada vez mais frequentes, que têm implícitas a necessidade de adaptação constante por parte de cada um. Boreham et al (2016) fizeram um estudo onde pretendiam perceber se as condições de trabalho dadas aos colaboradores podiam ter impacto no bem estar social, e concluíram que algumas práticas de gestão e determinadas condições de trabalho têm efetivamente impactos extraordinários, que vão além do local de trabalho, influenciando o bem estar geral dos indivíduos. De facto, a interação social é bastante associada ao crescimento e desenvolvimento de um indivíduo (Colbert et al., 2016).

A literatura, de facto, tem dado cada vez mais enfoque ao bem-estar no trabalho (Santos, 2020). Este é um conceito com uma definição ampla que decorre da existência de um contributo de diversas ciências (Kowalski & Loretto, 2017), mas que inclui, sobretudo, o prazer o colaborador tem na sua experiência de trabalho (o que faz, como e com quem faz), estando fortemente associado ao conceito de satisfação no trabalho (Guest, 2017). A este propósito, é de ressaltar que as características do trabalho desenvolvido são determinantes para a percepção de bem estar social dos colaboradores (Boreham et al., 2016).

Na verdade, um dos maiores desafios da atualidade prende-se com a capacidade de as organizações alinharem os seus objetivos com os dos seus colaboradores, e proporcionarem-lhes condições de crescimento pessoal e profissional, para que seja possível ascender à tão ambicionada felicidade no trabalho e, conseqüentemente, atingir os níveis de produtividade desejados. No entanto, as permanentes mudanças tecnológicas, económicas, sociais e culturais inerentes à realidade organizacional tornam facilmente desajustadas as atitudes, os conhecimentos e as técnicas já dominadas no desempenho do trabalho. Assim, impõe-se uma constante renovação de capacidades, de adaptações e inovações (Ceitil, 2010; Tavares, 2010).

Para se destacarem na sociedade e nos setores que representam, as organizações têm, acima de tudo, de considerar os seus colaboradores nas estratégias delineadas, já que o seu sucesso

depende, largamente, do esforço e empenho do designado “capital humano”, e isso só será possível quando os mesmos se sentem como uma parte integrante da organização. Desta forma, quanto mais as organizações investirem nas pessoas, maior será o impacto nas variáveis organizacionais mais ambicionadas: o desempenho e a produtividade (Cardoso, 2012). Não obstante, o apoio percebido por parte das chefias é também determinante para o bem estar no trabalho, e o suporte percebido por parte dos colegas de trabalho tem demonstrado estar associado a melhorias no desempenho (Hamming, 2017).

Neste sentido, considerando o referido acerca do bem estar social e pessoal no trabalho, revela-se fundamental trabalhar algumas competências intra e interpessoais dos colaboradores, que são indissociáveis do sucesso individual e organizacional, e que podem ser incluídas nas estratégias de gestão de recursos humanos, num plano de desenvolvimento e capacitação, através de uma formação específica e direcionada para esse objetivo.

Esta investigação pretende, portanto, perceber qual o impacto da formação e capacitação nas equipas, técnicos e gestores, não só naquilo que concerne às suas competências profissionais – o que lhes permitirá, sobretudo, alinharem-se cada vez mais com os objetivos organizacionais – mas também às suas competências de autorregulação emocional e de relacionamento interpessoal – o que será determinante no seu bem estar pessoal, social e profissional.

HIPÓTESIS DE TRABAJO Y PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR

Objetivo Principal – Desenhar e implementar um processo de formação específico para este propósito, que pretende desenvolver competências pessoais, interpessoais e laborais. Consequentemente, será possível avaliar se o mesmo terá algum impacto no autoconceito, na perceção de bem estar no trabalho, na regulação emocional, no burnout e na autoeficácia por parte dos formandos que realizem este processo de formação.

Tendo por base o objetivo principal, pretende-se compreender os objetivos seguintes:

- O desenvolvimento de competências pessoais, interpessoais e laborais influencia os aspetos emocionais e sociais do autoconceito nos sujeitos do grupo experimental;
- O desenvolvimento de competências pessoais, interpessoais e laborais influencia a perceção no bem estar no trabalho nos sujeitos do grupo experimental;

- O desenvolvimento de competências pessoais, interpessoais e laborais influencia a regulação emocional nos sujeitos do grupo experimental;
- O desenvolvimento de competências pessoais, interpessoais e laborais influencia o nível de burnout sentido pelos sujeitos do grupo experimental;
- O desenvolvimento de competências pessoais, interpessoais e laborais pode alterar a percepção de autoeficácia dos sujeitos do grupo experimental;
- Existem diferenças, considerando as mesmas variáveis, no grupo experimental (que é integrado no processo de formação) e no grupo de controlo (que não é integrado no processo de formação), considerando os resultados obtidos antes da formação, durante a formação e após a formação.

Desenvolvem-se, então, as seguintes hipóteses:

H1: A formação é um preditor significativo do autoconceito positivo;

H2: A formação é um preditor significativo da percepção de bem-estar no trabalho;

H3: A formação é um preditor significativo da regulação emocional;

H4: A formação é um preditor significativo na diminuição da percepção de burnout;

H5: A formação é um preditor significativo na percepção de autoeficácia dos sujeitos.

METODOLOGÍA

DESENHO:

Este projeto de investigação consiste no desenho do plano de formação (considerando a fundamentação científica com base na investigação já realizada nesses domínios, e uma entrevista semi-estruturada aos especialistas nas áreas integradas no plano de formação), e posterior implementação do mesmo no grupo experimental, no sentido claro de perceber se este plano de formação tem impacto nas variáveis do autoconceito, bem-estar no trabalho, regulação emocional, burnout e auto-eficácia desses sujeitos (avaliados antes e depois da frequência da formação), utilizando um grupo de controlo para comparação dos resultados, considerando as mesmas variáveis e o mesmo período temporal de recolha da amostra em

ambos. Os sujeitos do grupo experimental (que realizam o plano de formação desenhado para esse propósito) serão avaliados em três momentos (pré-teste, medida intercalar e pós-teste), e os sujeitos do grupo de controlo serão avaliados em dois momentos (pré-teste e pós-teste). Os instrumentos de avaliação a usar no momento de pré-teste e pós-teste serão os mesmos para o grupo experimental e para o grupo de controlo.

Para a análise estatística dos dados, para além das ferramentas descritivas (gráficos, tabelas e indicadores numéricos) será feito uso de:

- SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, version 27
- NVIVO - Qualitative Data Analysis Software

PROCEDIMENTO:

No que respeita ao desenho do plano de formação, este será baseado em entrevistas semiestruturadas aplicadas aos diversos especialistas, considerando, também, a fundamentação científica com base na investigação já realizada nesses domínios.

Por outro lado, relativamente ao protocolo de investigação a aplicar antes e depois da formação, no que diz respeito ao procedimento de recolha de dados, este será realizado através da aplicação do protocolo de investigação, com recurso ao Google Docs, tanto para o grupo experimental como para o grupo de controlo. Este tipo de plataforma permite o preenchimento do questionário online, facilitando a distribuição e aglomeração das respostas ao mesmo. Assim, o envio do protocolo será realizado através da rede de contactos pessoais, tendo como meio de comunicação o correio eletrónico e o facebook. A mensagem de apresentação do questionário explicará o tema do estudo em questão, a duração média e os contactos do autor, bem como solicitado o consentimento informado. Será solicitado que os elementos de ambos os grupos preencham o questionário sociodemográfico e os inventários de avaliação do autoconceito, bem-estar no trabalho e autorregulação emocional, burnout e autoeficácia. A amostra do grupo experimental e do grupo de controlo serão recolhidas numa janela temporal o mais aproximada possível.

A amostra populacional será analisada em, pelo menos, três momentos:

Grupo Experimental:

(1) Pré-teste – Será realizado com o protocolo de avaliação já definido, antes da frequência do Ciclo de Cursos de Capacitação de Recursos das Organizações Sociais, em parceria com a Universidade de Córdoba, em Espanha.

(2) Teste de medida intercalar – será realizada uma avaliação intercalar, com recurso a entrevista exploratória semiestruturada, no período da primeira interrupção letiva. Assim, pretende-se uma avaliação intercalar no decurso da frequência do Ciclo de Cursos de Capacitação de Recursos das Organizações Sociais, em parceria com a Universidade de Córdoba, em Espanha.

(3) Pós-teste – Será realizado, com base no mesmo protocolo, após da frequência do Ciclo de Cursos de Capacitação de Recursos das Organizações Sociais, em parceria com a Universidade de Córdoba, em Espanha.

Grupo de Controlo:

(1) Pré-teste – Será realizado com o mesmo protocolo e ao mesmo tempo que é aplicado ao grupo experimental.

(2) Pós-teste – Será realizado com o mesmo protocolo e ao mesmo tempo que é aplicado ao grupo experimental.

Instrumentos de avaliação para análise pré-teste e pós-teste:

1. Operacionalização da variável “autoconceito”: Inventário Clínico de Auto-conceito (A. Vaz Serra, 1985)

2. Operacionalização da variável “bem estar no trabalho”: Escala Bem-estar no Trabalho (Paschoal, T., & Tamayo, A., 2008)

3. Operacionalização da variável “autorregulação emocional”: Questionário de Regulação Emocional (J. Gross & O. John, 2003; adaptado para a população portuguesa por Machado Vaz & Martins, 2008)

4. Operacionalização da variável “burnout”: MBI (Maslach Burnout Inventory - Inventário de Burnout de Maslach e Jackson)

5. Operacionalização da variável “autoeficácia”: Teste de autoeficácia de Bandura (Bandura, A., 1977)

Instrumento de avaliação para medida intercalar (apenas para o grupo experimental):

1. Entrevista exploratória semiestruturada

Variáveis a estudar:

- Autoconceito
- Bem-estar no trabalho;
- Regulação emocional;
- Burnout;
- Auto-eficácia.

MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES DISPONIBLES

Este projeto de investigação é realizado no âmbito do programa de doutoramento “Formación en la Sociedad del Conocimiento” (García-Peñalvo, 2014), com base no Portal del Programa de Doctorado Formación en la Sociedad del Conocimiento (García-Peñalvo, Rodríguez-Conde, Verdugo-Castro, & García-Holgado, 2019) disponível em <http://knowledgesociety.usal>. Todas as publicações e participação em congressos serão incorporadas no portal ao longo do desenvolvimento do trabalho.

Esta Tese de Doutoramento conta com o apoio do “Grupo de Evaluación Educativa y Orientación” (GE20) de la Universidad de Salamanca.

Programas de análise:

Software de SPSS – Statistical Package for the Social Sciences (version 27) para o tratamento de dados estatísticos do estudo pré-teste e pós-teste.

NVIVO – Qualitative Data Analysis Software, para análise das entrevistas semiestruturadas, utilizadas para o desenho do plano de formação e nas medidas de avaliação intercalar.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

FASE 1:

- Desenho do curso;
- Entrevista semiestruturada aos formadores (especialistas em cada uma das áreas do projeto de formação) para ajuste e validação dos conteúdos propostos;
- Planeamento da Investigação, definição de objetivos, levantamento de hipóteses de investigação;
- Revisão bibliográfica.

FASE 2:

- Seleção da amostra em estudo;
- Desenho e validação do protocolo a aplicar;
- Pré-teste - Entrevistas/inquéritos aos sujeitos do grupo de controlo e grupo experimental;
- Ciclo de Cursos do Projeto de Formação;
- Entrevistas semiestruturadas para obtenção de uma medida intercalar ao grupo experimental durante o ciclo de estudos no período de interrupção letiva;
- Continuação do Ciclo de Estudos do Projeto de Formação;
- Pós- teste - Entrevistas/inquéritos aos sujeitos do grupo experimental e do grupo de controlo.

FASE 3:

- Análise e discussão dos resultados
- Elaboração e apresentação da tese

Os resultados de cada um dos estudos e os resultados finais das correlações entre aqueles serão difundidos em Eventos Internacionais com arbitragem científica, num mínimo de três participações por ano, e publicados em revistas SCOPUS e/ou JCR durante o tempo em que decorrer a investigação.

REFERENCIAS

- Allan, B. A., C. Dexter, R. Kinsey e S. Parker (2018), "Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as a Moderator", *Journal of Mental Health*, 27, 1, pp. 38-44.
- Boreham, P., J. Povey e W. Tomaszewski (2016). "Work and Social Well-being: The Impact of Employment Conditions on Quality of Life". *The International Journal of Human Resource Management*. 27, 6, pp. 593-611.
- Cardoso, L. (2012). Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Desempenho Organizacional (Tese de Mestrado). Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Ceitel, M. (2010). Gestão e Desenvolvimento de Competências. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Colbert, A. E, J. E. Bono e R. Purvanova (2016). "Flourishing via Instrumental Relationships: Moving beyond Instrumental Support". *Academy of Management Journal*, 59, 4, pp. 1199-1223.
- García-Peñalvo, F. J. (2014). Formación en la sociedad del conocimiento, un programa de doctorado con una perspectiva interdisciplinar. *Education in the Knowledge Society*, 15(1), 4-9.
- García-Peñalvo, F. J., Rodríguez-Conde, M. J., Verdugo-Castro, S., & García-Holgado, A. (2019). Portal del Programa de Doctorado Formación en la Sociedad del Conocimiento. Reconocida con el I Premio de Buena Práctica en Calidad en la modalidad de Gestión. In A. Durán Ayago, N. Franco Pardo, & C. Frade Martínez (Eds.), *Buenas Prácticas en Calidad de la Universidad de Salamanca: Recopilación de las I Jornadas. REPOSITORIO DE BUENAS PRÁCTICAS (Recibidas desde marzo a septiembre de 2019)* (pp. 39-40). Salamanca, España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Guest, D. (2017). "Human Resource Management and Employee well-being: towards a new analytic framework". *Human Resource Management Journal*, 27, 1, pp. 22-38.
- Hammig, O. (2017). "Health and Well-being at Work: The Key Role of Supervisor Support". *SSM - Population Health*, 3, pp. 393-402.
- Kowalski, T. H. P. e W. Loretto (2017). "Well-being and HRM in the changing Workplace". *The international Journal of Human Resource Management*, 28, 16, pp. 2229-2255.
- Santos, R. (2020). O triângulo do bem-estar social no trabalho: Experiência de trabalho, gestão de recursos humanos e bem-estar global do empregado. Porto: Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Tavares, M. (2010). A gestão das Pessoas – Novos rumos desta função nas organizações. Lisboa:
Universidade Lusíada Editora.