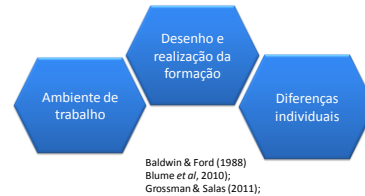


## Papel dos profissionais de SST na transferência da formação em segurança

Ana Freitas e Sílvia Silva

Ana\_Freitas@iscte-iul.pt  
Silvia.Silva@iscte.pt

## Transferência da formação: preditores



## TF: por conhecer o papel do formador (interno)



## O papel do formador na TF

Não tem recebido atenção da investigação, embora:

- Haja indicações sobre eventual **influência das qualidades** dos formador na transferência  
(ex: Burke & Hutchins, 2008; Khamariko et al., 2012)
- Seja **um dos responsáveis (stakeholders)** pelo sucesso da formação, a par dos formandos e das chefias  
(Kopp, 2006)
- Sugestões para o estudo de mecanismos psicológicos associados à sua responsabilização (*accountability*): percepção de **autoeficácia** e da responsabilidade (*self-responsibility*)  
(Burke & Saks, 2009)

## Responsabilidade pessoal e autoeficácia na TF

- Em que medida (o formador) se sente pessoalmente responsável pelos **resultados** do seu trabalho?  
(Hackman & Oldham, 1976; Behson & Eddy, 2000).
- Irá depender da **relação** entre a **TF**, a **auto-regulação** e a **interpretação** que o formador faz do seu papel  
(Schienker, 1994; Burke & Saks, 2009)
- Influenciada por **circunstâncias mitigantes** pessoais ou contextuais (ex: perceção do apoio organizacional; recursos/meios)  
(Lauermann and Karabenick, 2011, 2013)

## Responsabilidade pessoal e autoeficácia na TF

- *Auto eficácia* no apoio à TF
  - Conceito valorizado por Bandura (1977)
  - Em que medida o formador sente que **é capaz de apoiar os formandos a transferir** o que aprenderam?
  - um preditor da TF, na perspetiva dos formandos (ex: Simos, 2012)
- na perspetiva dos formadores, é um fator inexplorado

## Formação em saúde e segurança no trabalho nas organizações

- Medida preventiva essencial, obrigatória;
- Formadores são Técnicos (Superiores) de Saúde e Segurança no Trabalho (TSST), externos ou internos às organizações;
- TSST:
  - profissão recente, em evolução;
  - dinâmicas organizacionais pouco conhecidas;
  - com competências pedagógicas certificadas.

## O nosso estudo

- Quais as perspetivas dos formadores em SST sobre **boas práticas** na promoção da transferência?
- Como se percecionam no processo?
- Qual a **sua perceção sobre o seu papel, controlo e obrigação** face aos resultados da formação?
  - Estudo Qualitativo exploratório

### Método: *participantes*

- **20 participantes**  
(10 hospitais públicos; 5 empresas privadas; 5 câmaras municipais)
- **Procedimento para seleção**
  - lista de formandos 2010-2013 de um centro de formação na área de SST;
  - eliminados consultores externos;
  - convite por email a 39 técnicos superiores de SST, com critério de autoseleção: ser **formador interno** de ST.

### Método: *entrevista semidiretiva*

Tópicos	Objetivos
ATIVIDADES de formação	Identificar: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tarefas desenvolvidas pelos participantes enquanto formadores internos;</li> <li>– características dos sistemas de formação das organizações (ex: procedimentos de avaliação da formação)</li> </ul>
BOAS PRÁTICAS de apoio à transferência	Identificar: <ul style="list-style-type: none"> <li>- experiências e iniciativas para estimular a transferência e o sucesso da formação;</li> <li>- fatores que influenciem a aplicação das aprendizagens nos contextos de trabalho.</li> </ul>
AUTOEFICÁCIA e SENTIDO DE RESPONSABILIDADE	Identificar (*): <ul style="list-style-type: none"> <li>- percepção da responsabilidade * quanto ao sucesso da formação;</li> <li>- percepção quanto à capacidade* para apoiar formandos a transferir</li> </ul>

(\*) conforme sugestão de Burke e Saks<sup>1</sup> (2009): estudo dos mecanismos psicológicos da responsabilização (accountability) dos stakeholders da formação.

### Método: *análise de conteúdo*

- Abordagem mista (categorias definidas à priori e posteriori)
- MaxQDA (version 11)
- Validade empírica e semântica
  - categ. mutuamente exclusivas e exaustivas (Krippendorff, 2013)
  - consulta a 2 peritos externos
- Fiabilidade
  - Kappa de Krippendorff, SPSS (v.20) com macro de Hayes (Hayes & Krippendorff, 2007)
  - Kappa = .76

### Resultados: *preditores da TF* *fatores decisivos e fatores emergentes*

Categorias	Subcategorias	Freq.
Características individuais*	Idade* Capacidades cognitivas* ...	14/20 entrevistados 11/20 entrevistados <b>16% das referências (UR)</b>
Ambiente de trabalho*	Apoio dos profissionais de SST Apoio dos supervisores/chefias ...	12/20 dos entrevistados 16/20 dos entrevistados <b>32% das referências (UR)</b>
Desenho e realização da formação*	Qualidades dos formadores Conteúdo da Formação Ambiente de formação realista Metodologia envolvente* ...	13/20 dos entrevistados 13/20 dos entrevistados 17/20 dos entrevistados <b>52% das referências (UR)</b>

\*definida a priori; itálico – cats. emergentes; itálico e negrito – cat. emergente e fator novo

## Resultados: *sentido de controlo e de responsabilidade*

Categorias	Subcategorias	Freq.
Controlo sobre a transferência	Não tem controlo a TF	16/20 dos entrevistados
Responsabilidade do Formador na TF	É responsável (em parte) Aos olhos dos outros, é responsável	20/20 dos entrevistados 12/20 dos entrevistados
Responsabilidade dos Formandos		9/20 dos entrevistados
Responsabilidade das Chefias		12/20 dos entrevistados

Todas categorias definidas a priori ; TF – transferência da formação

## Resultados: *Dinâmicas organizacionais dos TSST na área da Formação*

Categorias a priori	Subcategorias	Freq.
Tarefas relacionadas com a formação*	<i>Convencer as chefias</i> <i>Visitar os locais de trabalho</i> <i>Definir a política de formação em SST*</i>	7/20 dos entrevistados 15/20 dos entrevistados 16/20 dos entrevistados
Principais obstáculos	... <i>Falta de receptividade das chefias diretas</i> <i>Falta de recursos</i> <i>Complexidade organizacional</i> ...	14/20 dos entrevistados 12/20 dos entrevistados 11/20 dos entrevistados
Balanço positivo das atividades como formador interno		14/20 dos entrevistados

\*definidas a priori (Hale et al, 2006); Itálico – cats. emergentes.

## Discussão dos resultados

- **Convergência** entre literatura (Baldwin & Ford, 1988; Blume et al, 2010) e as boas práticas reportadas;
- No **desenho e realização** da formação, salientadas:
  - **qualidades do formador** - clareza e simplicidade do discurso (Towler, 2009) 2001)
  - **repetição das ações; curta duração** ("shots") (Burke & Sarpy, 2003; Colligan & Cohen, 2004)
- No **ambiente de trabalho**:
  - **o apoio dos TSST**, via visitas ao local de trabalho - antecedente motivacional para a transferência; oportunidade para reforçar aprendizagens prévias. «acompanhar os trabalhos para eles se sentirem também um bocadinho pressionados» [documento 01\_linha 23]

## Discussão dos resultados

- Resultados sugerem **baixa autoeficácia** no apoio à TF:
  - pouco ou nenhum controlo sobre a TF; obstáculos organizacionais (falta de apoio , de recursos, complexidade organizacional)
  - «Aqui no hospital temos um número de profissionais que anda à volta dos 1000 e é complicado no dia-a-dia andarmos no terreno a verificar.» [doc6\_169]
- **Responsabilidade parcialmente assumida** enquanto TSST.
  - «Eu acho que tenho aqui alguma responsabilidade nesta área [sucesso da formação], especialmente dada a minha função (...) como técnico de segurança» [doc7\_181].
- a responsabilidade do formador acaba no final da formação; as chefias diretas são os principais responsáveis

### Conclusões: *limitações*

#### Limitações:

Método de seleção dos participantes;

Outras associadas à natureza qualitativa e exploratória do estudo.

### Conclusões: *novas perspetivas para a investigação*

- O efeito positivo na TF da presença dos TSST no local de trabalho: em que condições / circunstâncias se faz sentir?
- Como a interpretação *in-role/extra-role* das atividades de apoio à TF pelos formadores (internos) influencia o apoio efetivo e a própria transferência?

*Muito Obrigada!*

Ana Freitas e Sílvia Silva

Ana\_Freitas@iscte-iul.pt  
Silvia.Silva@iscte.pt