



**Competências dos Diretores Técnicos de
Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas em
Portugal: Estudo, Desenho e Avaliação de um
Projeto de Formação**

Vanessa Isabel Pereira Rosado Póvoa

DIRECTORES/AS:

Patrícia Torrijos Fincias

Ricardo Filipe da Silva Pocinho

Rui Miguel Duarte Santos

PLAN DE INVESTIGACIÓN

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

Leiria, 29 de mayo, de 2021

INTRODUCCIÓN

O envelhecimento populacional na europa é uma realidade incontornável e é um dos maiores problemas que os países desenvolvidos enfrentam atualmente. Segundo Maria Irene Carvalho “Independentemente do desenvolvimento dos países, o envelhecimento da população é uma questão mundial. O grupo de pessoas mais velhas, com 60 ou mais anos, continuará a aumentar exponencialmente nos anos vindouros. A União Europeia (EU) não é exceção. Em 2009, a média de idades da população era de 40,6 anos e em 2060 a média de idades será de 47,9 anos” (Carvalho, 2013: p. XIX). De forma a fazer face a esta realidade as respostas sociais como as ERPI – Estruturas residenciais para pessoas Idosas, aumentam significativamente. Estas instituições constituem-se como um dos campos de atuação dos trabalhadores sociais, podendo estes profissionais assumir “funções de direção técnica destas estruturas de intervenção social, sendo por isso responsáveis pela coordenação e administração de equipamentos e serviços sociais” (Branco, 2009, p.81).

A Portaria nº 67/2012, de 21 de março, estabelece a regulamentação para as estruturas residenciais, determina a obrigatoriedade de haver uma Direção Técnica e define as suas principais funções e responsabilidades. Segundo esta portaria (artigo 11º, nº1) “A direção técnica da estrutura residencial é assegurada por um técnico com formação superior em ciências sociais e do comportamento, saúde ou serviços sociais e, preferencialmente, com experiência profissional para o exercício das funções.” Ainda segundo esta portaria cabe “Ao diretor técnico compete, em geral, dirigir o estabelecimento, assumindo a responsabilidade pela programação de atividades e a coordenação e supervisão de todo o pessoal, atendendo à necessidade de estabelecer o modelo de gestão técnica adequada ao bom funcionamento do estabelecimento, e em especial:

- a) Promover reuniões técnicas com o pessoal;
- b) Promover reuniões com os residentes, nomeadamente para a preparação das atividades a desenvolver;
- c) Sensibilizar o pessoal face à problemática da pessoa idosa;
- d) Planificar e coordenar as atividades sociais, culturais e ocupacionais dos idosos.” (Portaria nº 67/2012, de 21 de março, artigo 11, nº2)

Desta forma o agir do profissional diretor técnico das ERPI, que se concretiza nas decisões e escolhas concretas da sua ação profissional, pautado por um dever ético e deontológico, impõe uma articulação, nem sempre fácil, entre as necessidades de uma gestão eficiente e racional, em coerência com os princípios e objetivos da instituição, com os direitos dos trabalhadores e qualidade dos serviços prestados aos utentes. Assim, “cabe ao diretor técnico dirigir o funcionamento do estabelecimento dentro das regras definidas pela direção da instituição e legislação em vigor, coordenando e supervisionando as atividades dos vários serviços, aproveitando as sinergias existentes na instituição e na comunidade local onde está inserida, potenciando as capacidades de cada membro da sua equipa, e desenvolvendo estratégias de intervenção alternativas, mais eficientes e eficazes, capazes de gerar uma maior sustentabilidade da Instituição coordenando e supervisionando as atividades dos funcionários e, simultaneamente, criando condições que garantam um clima de bem-estar aos utentes” (Margarido, et al., 2020, p. 631)

O contacto com várias problemáticas nas estruturas de trabalho com pessoas idosas, implica uma polivalência de funções do diretor técnico, que se caracteriza como uma mais-valia importantíssima, capaz conciliar capacidades que lhe permitem interferir profissionalmente em âmbitos distintos adaptados a cada situação.

Esta elevada complexidade da atuação, parece exigir por um lado, uma permanente atualização de competências dos dirigentes e técnicos, e por outro uma vigilância dos modos de intervenção no dia-a-dia da organização.

Através do tratamento dos dados obtidos com o questionário, com as entrevistas individuais e com o *focus-group* será possível identificar áreas importantes de formação e planear uma formação para fazer face às lacunas e necessidades identificadas o que permitirá melhorar o desempenho profissional dos Profissionais que ocupam a posição de direção técnica.

HIPÓTESIS

Pretende-se, com este projeto, fazer um diagnóstico de caracterização do perfil dos diretores técnicos das Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI) em Portugal, nomeadamente no que respeita às suas motivações para o desempenho das suas funções.

Paralelamente, implementar-se-á um programa de formação, com o objetivo de desenvolver competências para lidar com as adversidades da função em termos pessoais, interrelacionais e laborais, no sentido claro de reforçar as motivações inicialmente expressas.

Assim, o objetivo geral do presente estudo é:

1 – Perceber de que forma a formação influencia positivamente o exercício das funções dos Diretores Técnicos das Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas em Portugal;

Para tal, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- 1 – Caracterizar os profissionais que desempenham as funções;
- 2 – Conceber um diagnóstico que permita aferir as principais dificuldades no exercício de funções por parte dos Diretores Técnicos das Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas;
- 3 – Desenhar um Plano de Formação que vá ao encontro das necessidades aferidas no diagnóstico;
- 4 – Medir a avaliação do impacto que as atividades de formação tiveram no exercício de funções e na superação de adversidades, a partir das perceções dos participantes.

Desenvolvem-se, então, as seguintes hipóteses:

- H1: A formação influencia a perceção de bem-estar no trabalho;
- H2: A formação influencia a regulação emocional;
- H3: A formação diminui a perceção de burnout;
- H4: A formação influencia a perceção de autoeficácia dos sujeitos.

METODOLOGÍA

Estudo 1 – Questionário de Caracterização e Diagnóstico Pessoal e Profissional

DESENHO:

Este será um estudo de carácter misto pois terá uma dimensão quantitativa de caracterização dos diretores técnicos, através de um inquérito por questionário, mas terá também uma dimensão mais qualitativa com entrevistas individuais e focus-group. Não se trata de dizer que há um equilíbrio qualitativo-quantitativo, mas sim que “É muito importante que possamos perceber com clareza e afirmar com convicções que a relação entre pesquisa quantitativa e qualitativa não é de oposição, mas de complementaridade e de articulação. O uso de uma ou outra metodologia, ou de ambas, depende essencialmente da opção do pesquisador em função da natureza e dos objetivos da pesquisa” (Martinelli, 1999, p.27). O recurso ao focus-group pretende, entender a pluralidade de “[...] perspectivas, ideias, sentimentos, representações, valores e comportamentos de grupos diferenciados de pessoas, bem como compreender os fatores que os influenciam, as motivações que subsidiam as opções, os porquês de determinados posicionamentos (Gatti, 2005: 14).

No que respeita ao desenho do plano de formação, este será baseado no questionário de diagnóstico e caracterização dos Diretores Técnicos das Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas em Portugal.

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. 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 sujeitos preencham o questionário sociodemográfico e os inventários de avaliação do bem-estar no trabalho, autorregulação emocional, burnout e autoeficácia.

Estudo 2 – implementação e validação do programa formativo para Diretores Técnicos.

A amostra populacional será analisada em três momentos:

1. Pré-teste – Será realizado com o protocolo de avaliação já definido antes da frequência da formação;
2. Medida Intercalar – Focus Group (entrevista semiestruturada)
3. Pós-teste – Será realizado, com base no mesmo protocolo, após da frequência da formação.

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

1. Operacionalização da variável “bem estar no trabalho”: Escala Bem-estar no Trabalho (Paschoal, T., & Tamayo, A., 2008)
2. Operacionalização da variável “autorregulação emocional”: Questionário de Regulação Emocional

(J. Gross & O. John, 2003; adaptado para a população portuguesa por Machado Vaz & Martins, 2008)

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

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

Variáveis a estudar:

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

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

MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES DISPONIBLES

Este trabalho desenvolve-se no Programa Doutoral Formación en la Sociedad del Conocimiento (García-Peñalvo, 2013, 2014; García-Peñalvo et al., 2020), sendo o seu portal a principal ferramenta de comunicação e visibilidade dos progressos (García-Holgado et al., 2015; García-Peñalvo et al., 2017, 2019b). Esta tese é desenvolvida no Grupo GRIAL da Universidad de Salamanca (García-Peñalvo et al., 2019a; GRIAL, 2019). Os resultados desta tese estarão acessíveis em acesso aberto (García-Peñalvo et al., 2010).

Programa de análise:

Para a análise de dados quantitativos contaremos com o Software de SPSS - Statistical Package for the Social Sciences (versão 27) e para as análises de foro qualitativo utilizaremos o software N-VIVO – Qualitative Data Analysis Software.

PLANIFICACIÓN TEMPORAL

Durante o Curso Académico 2020/2021 iniciamos o desenvolvemento da tese doutoral, estabelecendo-se como prazo para finalización da mesma no ano letivo 2023/2024, com a presentación e defensa da tese doutoral como produto final do estudo. As fases que fazem parte deste proceso de investigación assim como os prazos para o Desenvolvemento das mesmas, presentan-se de seguida:

| | | |
|--------|--|----------------------------------|
| Fase 1 | Definição do tema e objeto de estudo; definição dos objetivos e metodologia. | Novembro de 2020 a abril de 2021 |
| | Revisão bibliográfica | Novembro de 2020 a abril de 2021 |
| Fase 2 | Pré- teste | Maio de 2021 a julho de 2021 |
| | Desenho da formação | julho de 2021 a setembro de 2021 |
| | Desenvolvimento da Formação | Setembro de 2021 a Maio de 2022 |
| | Focus-group | Janeiro de 2022 |
| | Pós-teste e Avaliação do Plano de Formação | Junho de 2022 |
| Fase 3 | Análise e discussão dos resultados | Julho de 2022 a dezembro de 2022 |
| | Elaboração e apresentação da tese | Janeiro de 2023 a junho de 2023 |

Ao longo deste período os dados recolhidos e as conclusões obtidas serão difundidas em eventos científicos internacionais e publicados em revista com indexação mínima SCOPUS.

REFERENCIAS

- Branco, F. (2009). A Profissão de Assistente Social em Portugal. *Locus Social*, 3, 61-89.
- Carvalho, M. I.(Org.) (2013). *Serviço Social no Envelhecimento*, Lisboa: Pactor.
- García-Holgado, A., García-Peñalvo, F. J., & Rodríguez-Conde, M. J. (2015). Definition of a technological ecosystem for scientific knowledge management in a PhD Programme. In G. R. Alves & M. C. Felgueiras (Eds.), *Proceedings of the Third International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality (TEEM'15)* (Porto, Portugal, October 7-9, 2015) (pp. 695-700). ACM. <https://doi.org/10.1145/2808580.2808686>
- García-Peñalvo, F. J. (2013). Education in knowledge society: A new PhD programme approach. In F. J. García-Peñalvo (Ed.), *Proceedings of the First International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality (TEEM'13)* (Salamanca, Spain, November 14-15, 2013) (pp. 575-577). ACM. <https://doi.org/10.1145/2536536.2536624>
- 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., García-Holgado, A., & Ramírez-Montoya, M. S. (2020). Introduction for the TEEM 2020 Doctoral Consortium track. In F. J. García-Peñalvo (Ed.), *Proceedings TEEM'20. Eighth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality* (Salamanca, Spain, October 21st - 23rd, 2020). ACM. <https://doi.org/10.1145/3434780.3436704>
- García-Peñalvo, F. J., García de Figuerola, C., & Merlo-Vega, J. A. (2010). Open knowledge: Challenges and facts. *Online Information Review*, 34(4), 520-539. <https://doi.org/10.1108/14684521011072963>
- García-Peñalvo, F. J., Hernández-García, Á., Conde, M. Á., Fidalgo-Blanco, Á., Sein-Echaluce, M. L., Alíer-Forment, M., Llorens-Largo, F., & Iglesias-Pradas, S. (2017). Enhancing Education for the Knowledge Society Era with Learning Ecosystems. In F. J. García-Peñalvo & A. García-Holgado (Eds.), *Open Source Solutions for Knowledge Management and Technological Ecosystems* (pp. 1-24). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0905-9.ch001>
- García-Peñalvo, F. J., Rodríguez-Conde, M. J., Therón, R., García-Holgado, A., Martínez-Abad, F., & Benito-Santos, A. (2019a). Grupo GRIAL. IE Comunicaciones. *Revista Iberoamericana de Informática Educativa*(30), 33-48.
- 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 2019b) (pp. 39-40). Salamanca, España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Gatti, Bernadete (2005), *Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas*, série pesquisa em educação, nº10. Brasília: Liber.
- Margarido, C.; Santos, R.; Pocinho, R.; Margarido, E & Póvoa, V. (2020). O Diretor Técnico nas Estruturas residenciais para Pessoas Idosas, In Pocinho, R.; Esperanza Navarro, P.; Carrana, P.; Pereira, A.; Margarido, C.; Méndez, M.; Santos, R.; Belo, P.; Torres, L.; Trindade, B. (Orgs.) (2020). *Envelhecimento Como Um Todo – Livro de atas do Ageing Congress 2020*. Navarra: Editora Thompson Reuters. ISBN: 978-84-1345-390-3.
- Martinelli, Maria Lúcia (org.) (1999), *Pesquisa qualitativa - um instigante desafio*, São Paulo: Veras Editora.
- Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, Portaria n.º 67/2012, de 21 de março, Diário da

