

# El papel de la institución en el escoger, acoger y acompañar al profesor universitario

Maria de Lourdes da Silva Marques Ferreira<sup>1</sup>

## Resumen

**Objetivo.** Analizar el papel de la institución en el proceso de escoger, acoger y acompañar al profesor universitario. **Metodología.** Estudio cualitativo cuyo cuerpo de análisis estuvo compuesto por 32 participaciones en un foro temático de un grupo de nueve profesionales del área de la salud. **Resultados.** Después de la contratación del profesor es necesario acogerlo y acompañarlo. Los profesores con mayor tiempo en la institución representan un papel importante en la acogida del nuevo compañero. El proceso de acompañamiento es una oportunidad para cambios y redefinición de reglas y debe ser apoyado por la evaluación permanente. La universidad como escenario legítimo de aprendizaje, producción y reconstrucción de conocimiento debe acompañar las transformaciones de la ciencia contemporánea y apoyar las exigencias interdisciplinarias en la construcción de nuevo conocimiento. **Conclusión.** Es fundamental el papel de la universidad en acoger y acompañar al docente desde su vinculación; así mismo la universidad debe favorecer el crecimiento del profesor, no solo apoyando los desafíos de su actividad pedagógica, sino principalmente a través del respeto de su autonomía.

**Palabras clave:** docente; apoyo a la formación profesional; educación continua.

## *The role of the institution in choosing, receiving and chaperone professors in the university*

## Abstract

**Objective.** To analyze the role of the institution in choosing, receiving and chaperone professors. **Methodology.** Qualitative study, which body analysis was composed of 32 participations in a thematic forum of a group of nine health professionals. **Results.** After professor hiring it is necessary to receive and chaperone him. Professors with longer time in the institution represent a more important role in the admission of the new professor. Chaperone process is an opportunity to change and redefine the rules, and should be supported by permanent evaluation. The university as a legitimate learning scenario, production and knowledge reconsti-

<sup>1</sup> Enfermera, Doutora em Enfermagem. Professora do Departamento de Enfermagem da Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista Júlio De Mesquita Filho, Brasil. email: malusa@fmb.unesp.br

**Subvención:** Artículo derivado del proyecto: Construcción colectiva de diferentes representaciones en las áreas de competencia político-directiva, cuidado a la salud y educación en el proceso de cambio en la formación superior de profesionales de salud. Realizado entre 2006-2008, sin financiación.

**Conflicto de intereses:** ninguno a declarar.

**Fecha de recibido:** 23 de marzo de 2010.  
**Fecha de aprobado:** 28 de septiembre de 2010.

**Cómo citar este artículo:** Ferreira MLSM. El papel de la institución en el escoger, acoger y acompañar al docente universitario. Invest Educ Enferm. 2011;29(3): 68 – 76.

tution, should accompany changes of contemporary science and support the interdisciplinary demands in the new knowledge construction. **Conclusion.** It is fundamental the role of the university receiving and chaperoning teachers from joining. As well university should favor the growth of the professor, not only by supporting the challenges of their pedagogic activity, but mainly through the respect of autonomy.

**Key words:** professor; training support; continuing education.

### ***O papel da instituição para escolher, acolher e acompanhar ao professor universitário***

#### ■ **Resumo** ■

**Objetivo.** Analisar o papel da instituição ao escolher, acolher e acompanhar ao professor universitário. **Metodologia.** Estudo qualitativo, cujo corpo de análise esteve composto por 32 participações num foro temático de um grupo de nove profissionais da área da saúde. **Resultados.** Depois da contratação do professor, é necessário acolhê-lo e acompanhá-lo. Os professores com maior tempo de instituição representam um papel importante na acolhida do novo colega. O processo de acompanhamento é uma oportunidade para mudanças e redefinição de regras, e deve ser apoiado pela avaliação permanente. A universidade como palco legítimo de aprendizagem, produção e reconstrução de conhecimento deve acompanhar as transformações da ciência contemporânea e apoiar as exigências interdisciplinares na construção de novo conhecimento. **Conclusão.** É fundamental o papel da universidade em acolher e acompanhar ao docente desde sua vinculação; assim mesmo a universidade deve favorecer o crescimento do professor, não só apoiando os desafios de sua atividade pedagógica, senão principalmente através do respeito de sua autonomia.

**Palavras chave:** docentes; apoio ao desenvolvimento de recursos humanos; educação continuada.

## Introducción

La educación es considerada como el principal vector de promoción de la inclusión social, además de ser el gran capital de los países en los que predomina la economía basada en el conocimiento,<sup>1</sup> el que si es entendido solamente como producto pierde la esencia del proceso de construcción de un saber. Así, se comprende que el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como elemento esencial la relación profesor-alumno, y no es posible separar la docencia del profesorado, pues, quien enseña aprende enseñando y quien aprende enseña aprendiendo.<sup>2,3</sup>

La educación es un proceso que para la sociedad del “nuevo milenio” es dinámico y veloz y conduce a cambios en las estructuras política, económica, cultural y en el propio conocimiento.<sup>4</sup> El profesor universitario debe encontrarse en todo momento dentro de un proceso formativo, cuestionarse para que haya movilización en su

práctica, buscar caminos a fin de perfeccionar y profundizar sus conocimientos y sus habilidades para ser sobresaliente, ideal, fascinante a cada día en el proceso enseñanza-aprendizaje.<sup>5</sup> Así, se cree que en la actualidad la práctica educacional tiene en la escuela superior la función de ayudar a construir proyectos de vida y esto sólo es posible con profesionales realmente involucrados en la educación.<sup>6</sup>

Sin embargo, se considera que en la cadena de enseñanza superior hay aspectos que necesitan de fortalecimiento. Aunque tenga buena calificación técnico-científica, gran parte del cuerpo docente no tiene preparación didáctico-pedagógica y el alumno que busca el curso superior como alternativa para una nueva carrera profesional exhibe carencias educacionales y de conocimiento.<sup>7</sup> De esa forma, la enseñanza en la actualidad viene incorporando nuevas metodología y tecnologías

y se encuentra en un momento de importantes definiciones. En lo que se refiere a la enseñanza superior de las profesiones de salud ocurre una profunda disociación entre la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje y las necesidades de salud de la mayoría de la población. Una enseñanza que busca la libertad tiene su desarrollo en el proceso educativo dividido en cuatro elementos básicos: afectividad, movimiento, inteligencia y la formación del yo como persona, todos en constante comunicación.<sup>8</sup>

La educación para la libertad pretende fortalecer la conciencia del individuo sobre sí mismo y sobre la realidad, conciencia que se relaciona con la capacidad de comprensión en la que el diálogo hace parte de un proceso democrático de argumentación. El diálogo es un proceso comunicativo por el cual los participantes tienen claramente la intención de comprenderse mutuamente. Para que eso ocurra es necesario el reconocimiento del otro como alguien diferente, con conocimientos y posiciones distintas.<sup>9</sup>

El profesional de la salud, al prestar asistencia al paciente, es involucrado en un proceso educativo que tiene como objetivos la promoción y educación para la salud de los diferentes problemas presentados. Un elemento que dificulta el proceso de formación del profesional de salud está en la enseñanza tradicional, que viene siendo constantemente discutida. Asociado a este elemento, los estudiantes recién graduados en su mayoría desconocen y no demuestran interés por los principales problemas de salud de la comunidad.<sup>10</sup> Y en este contexto, las universidades son incentivadas a invertir en investigaciones aplicadas y a interactuar con las comunidades locales para atender a las demandas.<sup>1</sup>

Así, la investigación está interrelacionada con el sistema de formación y de educación en vigor. Y esa interrelación es vivida por las universidades, que asumen de forma tradicional y en conjunto las misiones de la investigación, enseñanza, producción de conocimientos y de la formación con base en esos conocimientos. De esa forma, la relación del docente con las diferentes formas de saberes no se reduce a la transmisión de los conocimientos ya constituidos, porque la práctica docente no configura solamente un objeto de saber

de las ciencias de la educación, sino que moviliza diversos saberes de la pedagogía.<sup>11</sup>

La formación de profesionales del área de la salud vienen experimentando un momento de cambios curriculares y nuevas modalidades de enseñanza, de corta duración, cursos profesionalizantes y a distancia.<sup>1</sup>

Reconociendo que la transformación en la formación de los profesionales de salud es necesaria principalmente para consolidación del SUS, el Ministerio de la Salud, Fundación Osvaldo Cruz (FIOCRUZ), Escuela Nacional de Salud Pública (ENSP), Red Unida y más recientemente la Universidad Abierta de Brasil (UAB) han estado promoviendo desde 2005 el curso de especialización en activación de procesos de cambio para profesionales de salud que actúan en la docencia.

El objetivo de este estudio fue analizar el papel de la institución en el escoger, acoger y acompañar al profesor universitario.

## Metodología

Este es un estudio que se realizó en 2006, de naturaleza cualitativa, cuyo corpus analizado fue constituido por 32 participaciones de los especializandos en un informe de práctica discutido en un foro durante el desarrollo del curso. El grupo estaba formado por nueve profesionales de salud, entre ellos médicos, arquitectos, psicólogos, fisioterapeutas y enfermeros, vinculados a academias y servicios, quienes fueron coordinados por la autora del trabajo, que actuó como facilitadora del proceso enseñanza-aprendizaje durante el desarrollo del curso de especialización de este grupo. Siendo así, el acceso al material analizado fue en el ambiente de enseñanza del curso de Especialización en activación de procesos de cambio para profesionales de salud que actúan en la docencia.

Los especializandos fueron consultados y autorizaron que fuera utilizado, para el desarrollo de este estudio, el material producido en el foro de debate del informe de práctica y firmaron el término de consentimiento libre y esclarecido (TCLE). Asi-

mismo se solicitó la autorización del coordinador del curso para el desarrollo de esta investigación. Este proyecto hace parte de un macroproyecto titulado: Construcción colectiva de diferentes representaciones en las áreas de competencia político-directiva, cuidado a la salud y educación en el proceso de cambio en la formación superior de profesionales de salud, y fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de Botucatu bajo el número de protocolo OF 280/2006-CEP.

El informe de práctica fue escogido, entre aquellos producidos por el grupo, como una de las actividades que deben ser desarrolladas de manera presencial y se refiere a la contratación de un docente en una institución privada de enseñanza. El proceso de contratación fue realizado por medio de invitación, análisis de currículo y entrevista. En el curso de las actividades del profesor contratado se detectaron inflexibilidad e intransigencia en sus labores docentes. Los alumnos insatisfechos empezaron a quejarse de dicho profesor, quien no aceptaba críticas. Luego de tres intentos de despido –y como el anuncio de su exoneración ya se le había notificado–, hubo la necesidad de mantener a la profesora en el cargo, pues la docente substituta también presentaba problemas, incluso de mayor dimensión. Así, la situación es contradictoria porque hay que mantener en su cargo a un profesor que no se ha integrado a la nueva propuesta pedagógica, con una conducta personal inadecuada en una práctica que requiere, por parte del profesional, ética, conocimiento, humanización y la habilidad para tratar al otro.

El informe de caso destaca la actitud de un profesor universitario en el ejercicio de sus actividades de enseñanza, cuestiona el papel de la institución y propone como pregunta de aprendizaje: ¿cuál es el papel de la institución en el proceso de escoger, acoger y acompañar al profesor en el ejercicio de sus actividades de enseñanza-aprendizaje?

En el curso de Activadores del proceso de cambio, los informes de práctica fueron elaborados por cada miembro del grupo de especializandos a partir de situaciones vividas en el ejercicio de la práctica profesional. Son impulsores del proceso de reflexión y de teorización del grupo y el

foro es una de las herramientas, entre otras, utilizadas a distancia en el desarrollo del curso, que ocurre siempre después de un taller presencial. Esos informes abordan con mayor o menor enfoque diferentes contextos relacionados con las tres áreas de competencia: político-directiva, cuidado a la salud y educación. El discurso del sujeto colectivo (DSC) fue la estrategia metodológica utilizada con el objetivo de tornar más clara una representación social dada. Reunió varios discursos individuales emitidos como respuesta a una pregunta guía del foro por sujetos de un grupo social homogéneo e institucionalmente equivalente, quienes ocupan posiciones semejantes en un campo social dado.<sup>12</sup>

El DSC fue construido con el pensamiento manifestado por profesionales del área de la salud sobre la temática en cuestión, y para el análisis se utilizaron las siguientes categorías metodológicas del discurso del sujeto colectivo,<sup>13</sup> así: 1) expresiones clave (EC): son transcripciones literales de parte de los testimonios, continuos o no, que permiten rescatar su esencia, 2) idea central (IC): son afirmaciones que permiten traducir lo esencial del discurso: es la síntesis del discurso, y 3) discurso del sujeto colectivo (DSC): se procura sumar discursos, reconstruir con fragmentos de los discursos individuales tantos discursos homogéneos como se juzguen necesarios para expresar el pensamiento sobre un fenómeno de aquel universo estudiado.

Como técnica de investigación cualitativa se aplicó un procedimiento de tabulación de deposiciones verbales; y por medio del análisis de las participaciones en el foro, a partir de una pregunta guía, la pregunta de aprendizaje, fueron extraídas las Ideas Centrales y sus correspondientes EC; se constituyeron los DSC que formaron los discursos-síntesis enunciados en la primera persona del singular, como si fuese el habla o la deposición de una colectividad.<sup>14</sup>

Los pasos hacia la síntesis en los discursos incluyeron: a) lectura del conjunto de las declaraciones compiladas en el foro; b) lectura de la respuesta a cada pregunta en particular, marcando las expresiones-clave seleccionadas; c) identificación de las ideas centrales de cada respuesta; d) análisis

de todas las expresiones clave e ideas centrales agrupando las semejantes en conjuntos homogéneos; e) identificación y nominación de la idea central del conjunto homogéneo, para formar una síntesis de las ideas centrales de cada discurso; f) construcción de los discursos del sujeto colectivo de cada cuadro obtenido en la etapa anterior; y: g) atribución de un nombre para cada uno de los discursos del sujeto colectivo.<sup>12</sup>

A través de los discursos de los sujetos participantes se construyeron categorías para análisis buscando revelar la experiencia y posible contribución que estos especializandos pueden traer en el proceso de formación de la enseñanza superior. Éstos son profesionales que están en la docencia, y este curso tiene como objetivo articular las tres áreas de competencia, donde los estudiantes deben desarrollar acciones que innoven los diferentes contextos de la realidad. Por lo tanto, no es objetivo de este estudio realizar una evaluación formativa de la participación del especializando, sino construir a partir del análisis de los foros un discurso del sujeto colectivo (DSC) que, como el propio nombre dice, será un único discurso de todos los participantes. De esta forma en la metodología y análisis no habrá un estándar de respuesta idealizada, sobre todo porque no tenemos este estándar de ideal en la formación de la enseñanza superior, sólo tenemos claro que la enseñanza tradicional no ha considerado la formación de un profesional con perfil crítico y reflexivo que atienda a las necesidades reales y particulares de cada situación que el cliente-paciente presenta.

## Resultados

**Caracterización de la población.** El grupo participante de este estudio fue formado por enfermeros, médicos, arquitectos, fisioterapeutas y psicólogos. Todos son profesionales vinculados a la docencia y cargan en el bagaje un ideal de cambio en la enseñanza superior, lo que justifica la participación en cursos de esta naturaleza.

**DSC de las IC encontradas en el estudio.** Entre las 32 participaciones se elaboraron las siguientes IC y respectivos DSC:

*IC1: escogiendo al docente.* Los profesores, cuando son seleccionados para una institución, aunque no hayan trabajado mucho (teóricamente) sobre lo que es ser profesor, ni aún tengan formación pedagógica, traen una representación mental de lo que es ser profesor a partir de sus propias experiencias como estudiantes. Todas las personas recuerdan profesores a quienes han conocido durante la vida, a quienes consideran buenos en su labor. Pero en el momento de la selección, muchas veces el enfoque no está centrado en el profesor sino en los intereses/valores de la institución. En teoría, los criterios de selección de ese docente deberían ser claros y con base en el proyecto político-pedagógico de la escuela. La selección representa el primer momento de la “producción” de un docente de determinada institución porque define quién puede y no puede actuar en la actividad de la enseñanza. Si la selección sigue tranquila, a partir de ahí, necesariamente, innumerables vicisitudes surgen porque los profesores tienen sus propias representaciones de lo que es “construir” una buena clase, relacionarse con los pares, los estudiantes y jefes. Si el proceso selectivo es claro y fiel a su proyecto político-pedagógico, todas las demás etapas serán facilitadas y la perspectiva de crecimiento de la institución será mayor, pues los participantes del proceso conocen su objetivo.

Para eso cabe a los seleccionadores tener claros su papel y los principios relevantes de la institución para que no se dejen embrujar o decepcionar. Es imperioso que los individuos involucrados en el proceso de “reclutamiento” sepan exactamente el tipo de funcionario que la institución necesita encontrar. No es suficiente tener titulación. En la selección, el perfil de la personalidad del candidato es una herramienta clave en la eficacia del proceso, pues las actitudes, personalidad y disponibilidad deben coincidir con la filosofía de la institución y sus exigencias. El área de recursos humanos se ha desarrollado mucho en la actualidad y hay varias pruebas de inteligencia, aptitud y personalidad que, aplicadas por profesionales capacitados, consiguen disminuir la necesidad de esfuerzos posteriores a la contratación del docente. La selección se considera un instrumento que auxilia en la composición del equipo de una

determinada institución. Es un corte y revela solamente un retrato de la producción del candidato en articulación con las demandas de la escuela en aquel momento y espacio de actuación.

*IC2: acogiendo al docente.* Aunque sea bien seleccionado y bien ajustado inicialmente al proyecto de la escuela, el docente, en lo cotidiano, comienza a traer esas representaciones, afectos, dudas y cuestiones respecto del proyecto político-pedagógico de la escuela (cuando ese es claro para el profesor). Tal vez este sea el momento de “acoger”, de considerar al profesor en su singularidad, resaltando lo que él tiene de particular (historia personal, profesional, sus intereses, etc.). Se considera que este momento debe estar permeado de mucha delicadeza y que debe tener un cambio en el enfoque: si antes, en la selección, la institución estaba en primer plano ahora quien ocupa ese lugar es el docente. La institución debe acoger al docente y la acogida no se considera una tarea simple. Pasada la etapa de selección, se cree que la institución debe tener el compromiso mayor por la acogida, ya que estructurada en sus rutinas abre las puertas para que un nuevo ser que desconoce sus modos de hacer se inserte en su cuerpo docente. Pero se debe creer en la importancia de que sea una vía de doble sentido, pues ser acogido es ser cuidado, y para eso hace falta estar abierto para recibir con cariño la donación del otro.

Tener la humildad de exponer sus dificultades y necesidades, o sea, acoger sus propios límites. La acogida de “nuevos docentes” está, salvo engaño, poco reglada en las instituciones de enseñanza de manera general. Lo que ocurre generalmente es que la acogida es realizada informal o burocráticamente. No es común, como existe para los estudiantes, un período de “adaptación” del profesional, que le posibilite adaptarse a la situación, conocer las reglas y características de la institución de manera más amplia de lo solamente referido al sector de Recursos Humanos (entrenamientos, por ejemplo) o las orientaciones laborales. Es necesario, además de recibir información inicial mínima, conocer la historia de la dinámica institucional. Los docentes con mayor

tiempo en la institución representan un papel importante en esta etapa. Ningún entrenamiento o capacitación resuelve de manera aislada esa situación, pues el docente no es un trabajador que deba solamente responder a las demandas de la institución. Él debe cuidar de eso, sí, pero debe ir más allá, actuando en la formación de sujetos críticos, ampliando su propia capacidad de pensar la realidad, la actividad institucional y, en última instancia, producir conocimiento. Más que su conocimiento técnico, debe reflexionar sobre el proceso de trabajo, estar atento a los estudiantes en su proceso de aprendizaje y al contexto institucional y social. Acogida es tener apoyo de la institución en lo que dice respecto, por lo menos, a lo que será útil y bueno para que el docente mejore la calidad de su enseñanza.

*IC3: acompañando al docente.* El acompañamiento sólo puede ocurrir desde algún éxito en la fase de la acogida, so pena de quedar con una vía de doble sentido, institución - docente. Se considera que el acompañamiento es una vía de doble sentido, la institución acompaña al docente, que por su parte debe hacer lo mismo con la institución, pues en el campo académico/científico todavía existe alguna posibilidad de definir/redefinir las reglas del juego. El acompañamiento requiere espacio para cambios, redefiniciones de reglas, pero esas sólo serán “lúcidas” si son fruto de evaluación permanente y constante.

Se cree aún que no se debe prorrogar por mucho tiempo el período de adaptación, pues como parte del proceso de formación el docente es un protagonista de la escena. Y eso puede ser perjudicial, principalmente para los estudiantes, pues una buena solución a veces es intentar desplazar el recurso a un área más productiva, tal vez usando el potencial en otra actividad. Se cree que este es el papel fundamental del acoger y acompañar de la institución en relación con el docente: proporcionar el crecimiento del profesor, no sólo a través de cursos, conferencias, seminarios, sino principalmente a través del poder de autonomía en las decisiones de profesores que construyen colectivamente un nuevo modo de ser docente.

## Discusión

La concepción de profesor se refiere a alguien que, por dominar algunos conocimientos, tiene la posibilidad de ser un educador, de traspasar el conocimiento a los educandos, respetar el bagaje individual de cada estudiante. El modo como el saber es transmitido ha sido cuestionado en la actualidad con las nuevas metodologías, porque ese saber aún debe estar en construcción y no puede ser impuesto de manera autoritaria y sin cuestionamiento. El saber debe despertar el sentido crítico de los educandos. Se entiende que solamente de esa forma el profesor desempeña el papel de educador y la función social del proceso educativo juntamente con la institución de enseñanza.<sup>11</sup>

El saber es resultado de una producción social, por eso al considerar un modelo de profesor se deben considerar el contexto en el que los conocimientos se construyeron y las condiciones históricas y sociales en las que se ejerce la profesión; condiciones que sirven de base para la práctica docente. El profesor posee saberes propios que son influenciados por cuestiones culturales y personales.<sup>15</sup>

El nuevo milenio determina una fundamental transformación en la enseñanza, así, el papel del educador cambia substancialmente. Estas transformaciones requieren un cambio en el modo de pensar y actuar del profesional de la educación, quien debe desarrollar un trabajo consciente y pretender difusión de experiencias innovadoras. La actuación del docente debe estar dirigida a confrontar las prácticas educativas con los parámetros teóricos. Cuando no hay articulación entre teoría y práctica, la teoría puede ser falacia, y la práctica, activismo. En la integración efectiva de enseñanza-servicio, con unión de los docentes, estudiantes y profesionales de salud y enfoque centrado en el usuario, se aminora la dicotomía entre enseñanza y producción de cuidados en salud.<sup>16</sup>

El profesor universitario la mayoría de las veces aprende a enseñar en la práctica, utilizando los referenciales aprendidos en su formación superior, y los graduados más antiguos aprovechan el aprendizaje del postgrado. La opción por el magisterio se da gracias al retorno del profesional

posgraduado a la universidad, en la que puede dedicarse a la investigación y asimismo a la enseñanza y extensión. Sin embargo, ese hecho no niega la afinidad de muchos de esos profesionales con el área de enseñanza. Al iniciar la docencia procura durante su actuación profesional aprender a enseñar, al principio, reproduciendo estrategias y prácticas de sus antiguos profesores, pero procura también dar su identidad a la práctica pedagógica.<sup>17</sup>

Así, el papel de la institución está en acoger y acompañar al docente contratado apoyándolo en sus actividades pedagógicas, de acuerdo con el plan de enseñanza de las disciplinas y con el plan de desarrollo institucional. La universidad, como lugar legítimo de aprendizaje, producción y reconstrucción de conocimiento, cada vez más necesitará acompañar las transformaciones de la ciencia contemporánea, adoptar y simultáneamente apoyar las exigencias interdisciplinarias que hoy participan en la construcción de nuevos conocimientos. La universidad necesitará acompañar el ritmo de los cambios que se operan en todos los segmentos que componen la sociedad. El mundo está cada vez más interconectado, más interdisciplinario y más complejo.

En el aula o en cualquier otro ambiente de aprendizaje son innumerables las relaciones que intervienen en el proceso de construcción y organización del conocimiento. Las múltiples relaciones entre profesores, alumnos y objetos de estudio configuran el contexto de trabajo dentro del cual se construyen las relaciones de sentido. En ese complejo trabajo, el enfoque interdisciplinario aproxima al sujeto a una realidad más amplia, posibilita mayor significado y sentido a los contenidos del aprendizaje y permite una formación más consistente y responsable. El educador tiene el papel de reconstruir el conocimiento dialécticamente en la relación con los estudiantes por medio de métodos y procesos productivos.<sup>18</sup>

El profesor es el elemento fundamental e ideal en la ejecución de las propuestas pedagógicas en las IES. Es de competencia del docente crear situaciones de aprendizaje para los estudiantes y es de competencia de la IES generar un ambiente

que proporcione posibilidades de aprendizaje y que permita a los estudiantes el acceso al conocimiento.<sup>19</sup> Para que esto sea posible es preciso que la universidad transforme su crisis interna, sobre todo la de

La universidad debe cumplir su papel en la administración de una enseñanza para la formación de profesionales capacitados y comprometidos con la calidad, y para eso es necesario invertir en su cuerpo docente. Los avances científicos y tecnológicos alcanzan a una gran masa de población impulsados por la globalización y generan cambios y transformaciones rápidas que se presentan como retos de la contemporaneidad. Frente a esos retos hace falta reflexionar sobre la formación de profesionales de nivel superior, específicamente del área de la salud, en cuanto a los modos de producción y adquisición del conocimiento y el desarrollo de habilidades y competencias, pues la formación tiene influencia directa en el modo de acción de los profesionales en la atención de la comunidad. Y reflexionando sobre la formación del alumnado en la enseñanza superior hace falta considerar a un actor esencial en este proceso – al profesor universitario.

La sociedad actual impone el reto de enfrentarse a los cambios y la universidad necesita estar preparada para prever el proceso de elección, acogida y acompañamiento del docente en la superación de esos retos. En este contexto de incertidumbres y cambios constantes, el profesor asume un papel imprescindible e insustituible para la construcción y socialización de los saberes para el conocimiento.

Es necesaria la participación activa del docente en las prácticas pedagógicas y curriculares en las universidades y para eso hace falta invertir en su formación y en su desarrollo profesional a lo largo de la carrera pedagógica.

Como conclusión de este estudio se tiene que los participantes piensan que es fundamental el papel de la universidad en acoger y acompañar al docente desde su vinculación; así mismo la universidad debe favorecer el crecimiento del profesor, no sólo apoyando los desafíos de su actividad pedagógica, sino principalmente a través del respeto de su autonomía.

## Referencias

1. Porto C, Régner K. O ensino superior no mundo e no Brasil – Condicionantes, tendências e cenários para o horizonte 2003 a 2025 [internet]. Brasil: Ministério da Educação; 2009 [acceso marzo 2 de marzo de 2009]. Disponible en: [http://www.unemat.br/prpdi/pdi/docs/ensino\\_superior\\_mundo\\_brasil\\_tendencias\\_cenarios\\_2003\\_2025.pdf](http://www.unemat.br/prpdi/pdi/docs/ensino_superior_mundo_brasil_tendencias_cenarios_2003_2025.pdf)
2. Freire P. Pedagogia da autonomia – saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra; 2003. 148 p.
3. Pimenta SG, Anastasiou LGC. Docência no ensino superior. São Paulo: Cortez; 2005. 279 p.
4. Colossi N, Consentino A, Queiroz EG. Mudanças no contexto do ensino superior no Brasil: uma tendência ao ensino colaborativo. DA FAE. 2001; 4(1):51-8.
5. Silva WR, Bertoni S. A formação de professores do ensino superior na perspectiva produtora de saberes e práticas educativas. Efdportes.com [internet]. 2010; 15(145):. [Acceso 23 de junio de 2010] Disponível en: <http://www.efdeportes.com/efd145/a-formacao-de-professores-do-ensino-superior.htm>
6. Grego M. Educação superior para a construção de projetos de vida. São Paulo: Salesiana; 2002. 144 p.
7. Barros C, Barros S, Ahrens DC. Profissão: professor educador universitário em administração [internet]. Brasil: 2004 [acceso 20 de junio de 2009]. Disponible en: <http://www.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-11.pdf>
8. Santos F. Educação por inteiro. São Paulo: Nova escola; 2003. p.30-2.
9. Acevedo MB, Becerra FNP, Ospina JNT, Paucar GE, Córdoba AA, Correa FP. El diálogo de saberes como posición humana frente al otro: referente ontológico y pedagógico en la educación para la salud. Invest Educ Enferm. 2009; 27(1): 104-111.
10. Ordoñez M. La nueva gestión de los recursos humanos. Barcelona: Ediciones gestión; 2000. p. 416.
11. Lopes RV. Uma visão hermenêutica e pedagógica do ensino jurídico no Brasil [internet]. Unicamp: Brasil; 2006 [acceso 18 de abril de 2009]. Dis-

- ponible en: <http://www.historiaehistoria.com.br/materia.cfm?tb=professores&id=24>
12. Lefréve F, Lefréve AMC, Teixeira JJV. O DSC: uma nova abordagem metodológica na pesquisa qualitativa. Caxias do Sul: EDUCS; 2000. 138 p.
  13. Simioni AMC. O gerenciamento de recursos humanos em saúde como processo social. São Paulo: Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública; 1996. 209 p.
  14. Lefréve AMC, Lefréve F, Cardoso MRL, Mazza MMPR. Assistência à saúde Pública no Brasil: estudo de seis ancoragens. Saúde Soc. 2002; 11(2):35-47.
  15. Nunes CM. Saberes docentes e formação de professores: um breve panorama da pesquisa brasileira. Educ Soc [internet]. 2001;22(74):27-42. [acesso novembro 18 de 2009]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v22n74/a03v2274.pdf>
  16. Albuquerque VS, Gomes AP, Rezende CHA, Sampaio MX, Lugarinho RM. A integração ensino-serviço no contexto dos processos de mudança na formação superior dos profissionais de saúde. Rev Bras Educ Méd. 2008; 22(3):356-62.
  17. Ferenc AVF. Como o professor universitário aprende a ensinar? Um estudo na perspectiva da socialização profissional. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, Programa de Pós-grad.em Educação; 2005.
  18. Thiesen JS. A interdisciplinaridade como um movimento articulador no processo ensino-aprendizagem. Rev Bras Educ. 2008;13(39):545-54. Disponível em: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/275/27503910.pdf>
  19. Cerqueira E. O perfil do docente universitário [internet]. 2008 [acesso 15 de agosto de 2009]. Disponível em: <http://recantodasletras.uol.com.br/artigos/1186472>.
  20. Buarque CA. A universidade na encruzilhada. In: A universidade na encruzilhada. Seminário universidade: porque e como reformar? Brasília: UNESCO Brasil, Ministério da Educação; 2003.