

Percepção dos Docentes de Fisioterapia sobre a Influência da Implementação das Diretrizes Curriculares Nacionais, Clima Organizacional na Formação Profissional**Perception of Physiotherapy Professors on The Influence of the Implementation of the National Curriculum Guidelines, the Organizational Environment on Professional Training**

Alecsandra Pinheiro Vendrusculo¹
Maria Rosa Chitolina Schetinger²

Resumo:

A evolução do ensino superior e o aumento no número de cursos de fisioterapia incentivaram a construção das suas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN). O estudo do clima organizacional (CO) analisa o desempenho e a motivação dos colaboradores que influenciam na formação profissional. O objetivo foi analisar a percepção dos docentes sobre a influência da implementação das DCN e do CO na formação acadêmica do estudante de fisioterapia. Foi aplicado um questionário para os docentes em duas instituições designadas de azul e dourada. Realizou-se análise descritiva dos resultados e foi utilizado o software NVIVO. Verificou-se que quanto a implementação das DCN, na instituição azul os docentes estão mais apropriados. Quanto a atuação de forma integral, as duas caminham no mesmo sentido buscando a formação por meio de disciplinas teóricas e práticas. Quanto ao CO, em alguns aspectos está mais desenvolvido na dourada, onde as relações entre docentes são despidas de medos ou inseguranças, pois a competição apresentou-se menor. Todos os docentes sentem orgulho da sua instituição, o que favorece o CO das instituições. Conclui-se que adequações nas matrizes curriculares estão em constante processo, mas é necessário ampliar as reflexões sobre DCN e CO, itens importantes para a formação profissional em fisioterapia.

Palavras-chave: Professores, Projeto Pedagógico de Curso, Ensino Superior.

Abstract:

The evolution of higher education and the increase in the number of physiotherapy courses encouraged the construction of its National Curriculum Guidelines (NCG). The study of the organizational environment (OE) analyzes the performance and motivation of employees who influence professional formation. The objective was to analyze the professors' perceptions about the influence of the implementation of the NCG and the OE in the academic preparation of physiotherapy students. A questionnaire was applied to teachers at two institutions designated as blue and gold. Descriptive analysis of the results was performed and the NVIVO software was used. It was found that regarding the implementation of the NCG, in the blue institution, professors are more aware. As for acting integrally, the two go in the same direction, seeking training through theoretical and practical subjects. As for OE, in some aspects it is more developed in the gold, where the relations between professors are free of fears or insecurities, because the competition is lower. All professors are proud of their institutions, which is favorable the institutions' OE. It is concluded that adjustments in the curricular matrices are in constant process, but it is necessary to broaden the reflections on NCG and OE, important items for professional training in physiotherapy.

Keywords: Teachers, Pedagogical Course Project, Higher education.

¹ Doutora; Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Universidade Franciscana (UFN)/Brasil, Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da vida e Saúde. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6858-0094>. E-mail:alec@ufn.edu.br

² Orientadora, Doutora, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Departamento de Bioquímica/Centro de Ciências Naturais e Exatas Santa Maria/ Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5240-8935>. E-mail:mariachitolina@gmail.com

Introdução

As evidentes transformações do ensino, a rápida evolução dos conhecimentos, as pulsantes mudanças na sociedade e a busca pelo aprimoramento dos serviços prestados, impulsionaram uma profunda discussão sobre o ensino superior, em nível mundial e no Brasil.

Segundo Bertoncelo; Pivetta (2015) iniciou-se uma discussão sobre a reformulação do ensino superior, que originaram as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) dos cursos de graduação. Esse processo envolveu a discussão de aspectos políticos, institucionais, culturais e educacionais, pois as diretrizes nascem para equalizar a formação profissional no que se refere aos padrões de qualidade para a formação superior do profissional, neste caso, do fisioterapeuta (DCN, 2002; BERTONCELO; PIVETTA, 2015). As DCN constituíram-se assim em um padrão geral de orientação para a elaboração dos projetos pedagógicos e currículos pelas Instituições de Ensino Superior (IES) no Brasil.

A orientação do Ministério da Educação foi de que o projeto político-pedagógico fosse construído coletivamente buscando a interdisciplinaridade, conforme o processo de ensino e de aprendizagem; houvesse valorização das dimensões éticas e humanísticas; a inserção de professores e estudantes nos serviços existentes nas respectivas localidades fortaleça a parceria ensino-serviço; houvesse diversificação de cenários; gestão desenvolva um sistema de corresponsabilização, de avaliação e acompanhamento livre de medos e a seleção dos conteúdos fosse orientada às necessidades sociais (COSTA et al., 2018).

Segundo Teixeira (2012) o projeto pedagógico constitui-se no documento norteador das atividades pedagógicas e deve estar em consonância com as DCN. Para o curso de fisioterapia, as DCN foram elaboradas para ampliar a concepção de saúde e romper com a formação focada na doença, o profissional deve estar apto para promoção, prevenção, proteção e reabilitação da saúde, tanto em âmbito individual quanto coletivo, e ter um perfil generalista, humanista, crítico e reflexivo, em todos os níveis de atenção à saúde (primário, secundário e terciário) (BERTONCELO; PIVETTA, 2015). Portanto, a sua implementação deverá impactar numa formação profissional mais adequada para contexto de saúde nacional, bem como para o mercado de trabalho atual.

Ainda, as DCN deixam claro que o projeto pedagógico deve ser elaborado de forma conjunta, envolvendo os atores deste processo, construído coletivamente, centrado no aluno como sujeito da aprendizagem e apoiado no professor como facilitador e mediador do processo de ensino e de aprendizagem (BRASIL, 2002).

Assim, o professor deve assumir essa responsabilidade de ser um agente de mudanças na universidade e na sociedade, de modo a preparar os jovens para os desafios deste século de rápidas transformações (ZIERER, 2017). Para isso, o professor precisa estar motivado, comprometido tanto com a instituição em que trabalha, quanto com a formação profissional do acadêmico.

Além da importância da implementação das DCN, a análise do clima organizacional é um excelente instrumento de *feedback* para descrever as percepções dos indivíduos sobre as organizações em que trabalham (RIZZATTI, 2002). O clima organizacional (CO) influencia direta e indiretamente no comportamento, no desempenho, na motivação e na produtividade do trabalho, portanto instituições que oportunizam adequadas condições de trabalho, proporcionam o desenvolvimento de boas relações interpessoais e favorecem um CO adequado e favorável ao cumprimento dos objetivos estabelecidos pela instituição, na presente pesquisa, a qualidade de formação profissional (HOFFMANN; LEAL, 2009).

Diante do exposto acima, o objetivo da presente pesquisa foi analisar a percepção dos docentes sobre a influência da implementação das DCN e aspectos do clima organizacional na formação acadêmica do estudante de fisioterapia em duas instituições.

2. Metodologia

A presente pesquisa foi do tipo descritiva e exploratória com abordagem quanti-qualitativa. A pesquisa descritiva remete à exposição das características da população estudada, a fim de analisar, registrar e encontrar, fidedignamente, a frequência e a relação dos dados obtidos, a partir, conhecidamente, de questionários padronizados ou desenvolvidos pelos pesquisadores, a pesquisa exploratória proporciona uma maior familiaridade com o problema a fim de torná-lo mais claro e compreensível (GIL, 2011).

Anteriormente ao início da pesquisa, entrou-se em contato com a coordenação de dois cursos superiores de fisioterapia do estado do Rio Grande do Sul, que tinham mais de 10 anos de reconhecimento pelo Ministério da Educação, a fim de verificar o interesse em participar da pesquisa. Como foi obtido o aceite de forma formal, o projeto foi encaminhado para a análise e aprovação do Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria, e aprovado sob o número da CAEE 74246617.4.0000.5346. Para manter o anonimato das instituições, designou-se uma instituição como azul e outra como dourada, cores que tem um importante significado para as autoras da pesquisa. A amostra do presente trabalho, são quarenta e três docentes fisioterapeutas que atuam nos cursos de graduação das duas IES que foram analisadas.

Os critérios de inclusão utilizados foram: docentes fisioterapeutas que tivessem atividades pedagógicas nos cursos analisados há no mínimo um ano e os critérios de exclusão foram: docentes dos cursos de fisioterapia que não tivessem formação em fisioterapia e fisioterapeutas das instituições analisadas que não tivessem atividades pedagógicas como docentes nos cursos analisados.

Após a aprovação do projeto, entrou-se em contato com as coordenações dos cursos a fim de agendar uma reunião com os docentes fisioterapeutas do curso para explicar os objetivos da pesquisa e convidá-los a participar de forma voluntária. Quem aceitou o convite, assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em duas vias, sendo uma para o participante e outra para as pesquisadoras. A reunião foi realizada em uma sala de aula dos respectivos cursos.

No seguimento, foi solicitado aos docentes que respondessem um questionário. O questionário, segundo Luz (2003), garante mais credibilidade às respostas, uma vez que preserva o anonimato do respondente e possibilita medir com mais exatidão o que se deseja, segundo Cervo et al. (2006). O questionário foi composto por questões sobre o perfil profissional, as DCN o clima organizacional. Neste questionário tinham questões abertas sobre orgulho de se trabalhar na sua instituição, bem como a forma de trabalhar a integralidade e questões fechadas com 5 opções de respostas.

Nessa pesquisa, algumas variáveis das DCN foram escolhidas para serem investigadas, baseadas na experiência da pesquisadora como coordenadora de curso e também da vivência no cotidiano docente. Entre as variáveis escolhidas estavam a possibilidade de desenvolver ações de prevenção, promoção e reabilitação da saúde, atuar buscando a integralidade da assistência, multiprofissional e interdisciplinar, se busca uma formação centrada no aluno como sujeito de aprendizagem, se o curso possui os equipamentos necessários para a realização das atividades teórico-práticas, etc.

Nesse estudo foram utilizados os questionários com escala tipo Likert utilizando-se da seguinte descrição: número 1 representa “Discordo totalmente”, 2 “Discordo um pouco”, 3 “Não concordo, nem discordo”, 4 “Concordo um pouco” e o número 5, “Concordo totalmente”.

Para a análise dos dados, realizou-se estatística descritiva com valores absolutos e percentuais para as questões sobre o perfil profissional.

Foram elaboradas tabelas para melhor visualização dos resultados das questões quantitativas dos questionários. Para a análise das respostas das questões abertas, foi realizada uma análise de conteúdo através da geração de nuvens de palavras pelo software NVIVO versão

10, licenciado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Os critérios para a geração das nuvens de palavras foram os seguintes: 1) as 30 palavras mais frequentes; 2) agrupadas por sinônimos, de acordo com o dicionário pt_br do NVIVO e 3) palavras com no mínimo 5 caracteres (para excluir palavras tipo com, que, qual, tipo, etc.).

3. Resultados

Após a análise dos resultados, a amostra foi composta por 39 docentes, sendo 20 da instituição azul e 19 da instituição dourada.

Na tabela 1, estão descritos os dados sobre o perfil profissional dos docentes das duas instituições.

Tabela 1. Resultado das questões sobre o perfil profissional dos docentes das duas instituições analisadas.

| | INSTITUIÇÃO DOURADA | INSTITUIÇÃO AZUL |
|---|--------------------------|------------------------|
| | Média ± desvio padrão | Média ± desvio padrão |
| Tempo que são professores | 20,2 ± 10,68 anos | 9,8 ± 5,57 anos |
| Tempo de docência na própria instituição | 13,2 ± 13,16 anos | 7,5 ± 3,84 anos |
| | Percentual | Percentual |
| Regime Integral | 89,4% | 70% |
| Regime Parcial | 5,3% | 25% |
| Horista | 5,3% | 5% |

Fonte: elaborado pelos autores.

Na tabela 2, estão descritos os dados dos docentes sobre o conhecimento das DCN e a leitura do PPC das duas instituições analisadas.

Tabela 2. Resultado das questões sobre conhecimento das Diretrizes Curriculares Nacionais e leitura do Projeto Político Pedagógico dos questionários dos docentes das duas instituições analisadas.

| | SIM | | NÃO | | PARCIAL | |
|--|---------|------|---------|-------|---------|------|
| | DOURADA | AZUL | DOURADA | AZUL | DOURADA | AZUL |
| Conhece as Diretrizes Curriculares Nacionais | 42,1% | 55% | 5,3% | ----- | 52,6% | 45% |
| Leu o Projeto Pedagógico de Curso | 89,5% | 90% | ----- | ----- | 10,5% | 10% |

Fonte: elaborada pelos autores.

O resultado com as respostas dos docentes das questões quantitativas, das duas instituições analisadas, ou seja, a instituição dourada e azul, estão descritas na tabela 3, onde DO significa instituição dourada, AZ-instituição azul, DT-discordo totalmente, DP-discordo parcialmente, N-não concordo e nem discordo, CP- concordo parcialmente, CT-concordo totalmente.

Tabela 3. Resultados em valores absolutos e percentuais das respostas dos docentes das duas instituições analisadas das questões quantitativas do questionário.

| | DT | | DP | | N | | CP | | CT | |
|---|---------|---------|------------|---------|------------|---------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | DO | AZ | DO | AZ | DO | AZ | DO | AZ | DO | AZ |
| Você concorda que o currículo do curso proporciona ao discente a possibilidade de desenvolver ações de prevenção, promoção e reabilitação da saúde? | 0 0% | 0 0% | 1 5,3% | 1 5% | 0 0% | 0 0% | 10 52,6% | 3 15% | 8 42,1% | 16 80% |
| Você concorda que o currículo do curso proporciona ao discente atuar buscando a integralidade da assistência? | 0 0% | 0 0% | 2 10,5% | 1 5% | 2 10,5% | 0 0% | 9 47,4% | 5 25% | 6 31,6% | 14 70% |
| Você concorda que o currículo do curso proporciona ao discente atuar multiprofissionalmente ³ ? | 0 0% | 0 0% | 2 10,5% | 0 0% | 3 15,8% | 1 5% | 8 42,1% | 8 40% | 6 31,6% | 11 55% |
| Você concorda que o currículo do curso proporciona ao discente atuar interdisciplinarmente ⁴ ? | 0 0% | 0 0% | 4 21,1% | 0 0% | 3 15,8% | 1 5% | 7 36,8% | 10 50% | 5 26,3% | 9 45% |
| Você concorda que o currículo do curso contempla atividades complementares que aproveitem conhecimentos adquiridos pelos discentes através de estudos e práticas independentes (monitorias, estágios, programas iniciação científicas....)? | 0 0% | 0 0% | 3 15,8% | 0 0% | 1 5,3% | 1 5% | 5 26,3% | 8 40% | 10 52,6% | 11 55% |
| Você concorda que o currículo do curso busca uma formação centrada no aluno como sujeito | 0 0% | 0 0% | 5 26,3% | 0 0% | 2 10,5% | 1 5% | 10 52,6% | 9 45% | 2 10,5% | 10 50% |

³ “atuar multiprofissionalmente” foi analisado como: trabalho em equipe coletiva, diferentes profissionais atuando em conjunto” (PEDUZZI, 2001)

⁴ “atuar interdisciplinarmente” como: duas ou mais disciplinas que relacionam seus conteúdos para aprofundar o conhecimento, é uma atitude de abertura, não preconceituosa, em que todo o conhecimento é igualmente importante, é a substituição de uma concepção fragmentária para unitária do ser humano (FAZENDA, 2011).

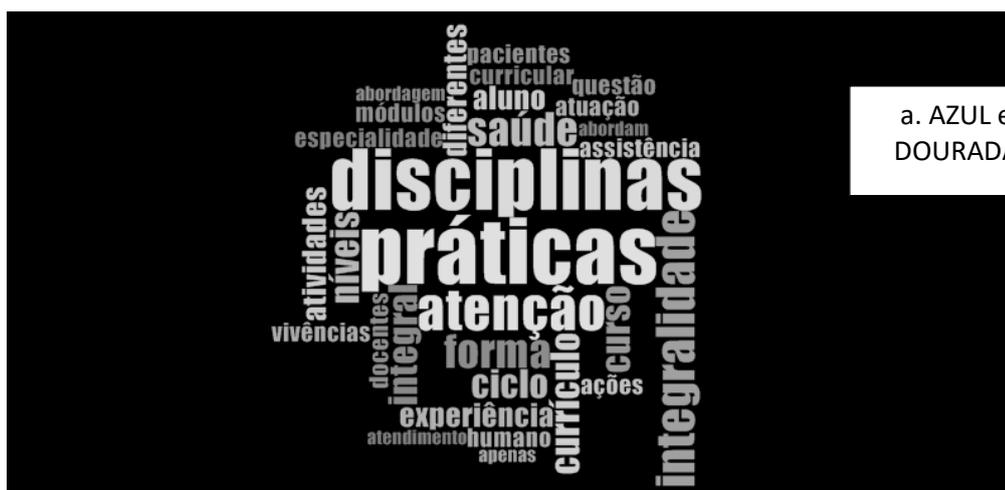
| | | | | | | | | | | |
|--|------------|----------|------------|----------|------------|----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| de aprendizagem e apoiado no professor como facilitador e mediador do processo ensino-aprendizagem? | | | | | | | | | | |
| Você concorda que o curso possui os equipamentos necessários para a realização das atividades teórico-práticas? | 1 5,3% | 0 0% | 5 26,3% | 1 5% | 1 5,3% | 0 0% | 10 52,6% | 9 45% | 2 10,5% | 10 50% |
| Você concorda que está satisfeito com as condições físicas (temperatura, higiene, ruído, iluminação, etc.) da infraestrutura do curso? | 0 0% | 0 0% | 5 26,3% | 0 0% | 2 10,5% | 2 10% | 11 57,9% | 11 55% | 1 5,3% | 7 35% |
| Você concorda que seus trabalhos são realizados com empenho, dedicação e comprometimento? | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 5 26,3% | 1 5% | 14 73,7% | 19 95% |
| Você concorda que pode contar com a ajuda dos seus colegas para resolver problemas inesperados? | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 1 5,3% | 2 10% | 8 42,1% | 10 50% | 10 52,6% | 8 40% |
| Você concorda que o nível de integração entre as pessoas no curso onde você atua é bom? | 1 5,3% | 0 0% | 0 0% | 1 5% | 5 26,3% | 4 20% | 10 52,6% | 13 65% | 3 15,8% | 2 10% |
| Você concorda que a instituição reconhece seu esforço e dedicação? | 0 0% | 1 5% | 0 0% | 2 10% | 4 21,1% | 5 25% | 9 47,4% | 10 50% | 6 31,6% | 2 10% |
| Você concorda que o curso reconhece seu esforço e dedicação? | 0 0% | 0 0% | 1 5,3% | 0 0% | 1 5,3% | 1 5% | 7 36,8% | 8 40% | 10 52,6% | 11 55% |
| Você concorda que a instituição esclarece metas e objetivos a serem atingidos? | 0 0% | 0 0% | 2 10,5% | 0 0% | 3 15,8% | 4 20% | 11 57,9% | 8 40% | 3 15,8% | 8 40% |
| Você concorda que o curso esclarece metas e objetivos a serem atingidos? | 0 0% | 0 0% | 1 5,3% | 0 0% | 4 21,1% | 0 0% | 12 63,2% | 4 20% | 2 10,5% | 16 80% |
| Você concorda que tem todas as informações que precisa para realizar o seu trabalho? | 0 0% | 0 0% | 1 5,3% | 1 5% | 4 21,1% | 3 15% | 6 31,6% | 10 50% | 8 42,1% | 6 30% |
| Você concorda que o nível de competitividade na instituição chega a prejudicar o seu trabalho? | 4 21,1% | 4 20% | 4 21,1% | 0 0% | 4 21,1% | 5 25% | 6 31,6% | 8 40% | 1 5,3% | 3 15% |
| Você concorda que o nível de competitividade no curso chega a prejudicar o seu trabalho? | 7 36,8% | 3 15% | 3 15,8% | 1 5% | 5 26,3% | 6 30% | 3 15,8% | 8 40% | 1 5,3% | 2 10% |

| | | | | | | | | | | |
|---|----------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|-----------|-------------|-----------|
| Você concorda que existe na instituição um programa de integração entre os cursos? | 4 21,1 % | 0 0% | 7 36,8% | 2 10% | 6 31,6% | 3 15% | 2 10,5% | 10 50% | 0 0% | 5 25% |
| Você concorda que os docentes do curso são abertos a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos alunos? | 1 5,3% | 2 10% | 1 5,3% | 3 15% | 6 31,6% | 3 15% | 9 47,4% | 11 55% | 2 10,5% | 1 5% |
| Você concorda que considera-se respeitado(a) e valorizado(a) pelos professores do na instituição? | 0 0% | 0 0% | 1 5,3% | 1 5% | 2 10,5% | 3 15% | 9 47,4% | 14 70% | 7 36,8% | 2 10% |
| Você concorda que tem formação adequada para ministrar os conteúdos que lhe foram atribuídos? | 0 0% | 0 0% | 0 5,3% | 0 0% | 0 0% | 1 5% | 6 31,6% | 4 20% | 13 68,4% | 15 75% |

DO-instituição dourada. AZ-instituição azul. DT-discordo totalmente, DP-discordo parcialmente, N-não concordo e nem discordo, CP- concordo parcialmente, CT-concordo totalmente.

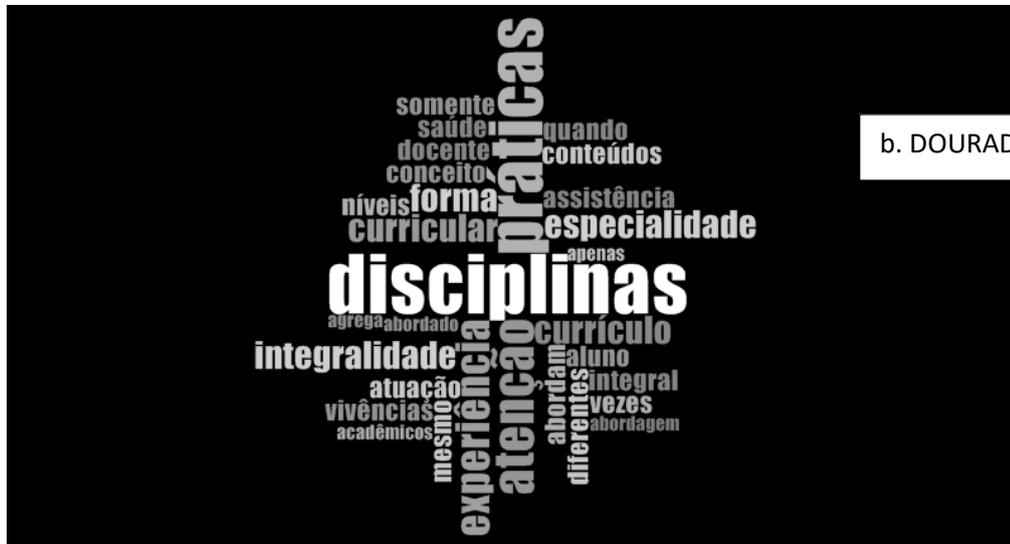
A **figura 1** descreve as nuvens de palavras formadas a partir das respostas descritivas dos docentes sobre como o currículo proporciona ao discente atuar buscando a integralidade da assistência. A figura 2 apresenta as nuvens de palavras com as respostas descritivas dos docentes sobre se eles tem orgulho de serem professores da sua instituição.

Figura 1. Respostas dos docentes sobre como o currículo proporciona ao discente atuar buscando a integralidade da assistência, sendo na figura a. resultados das instituições agrupadas, na figura b. somente resultado da instituição azul e na figura c. somente resultado da instituição dourada.





a. AZUL



b. DOURADA

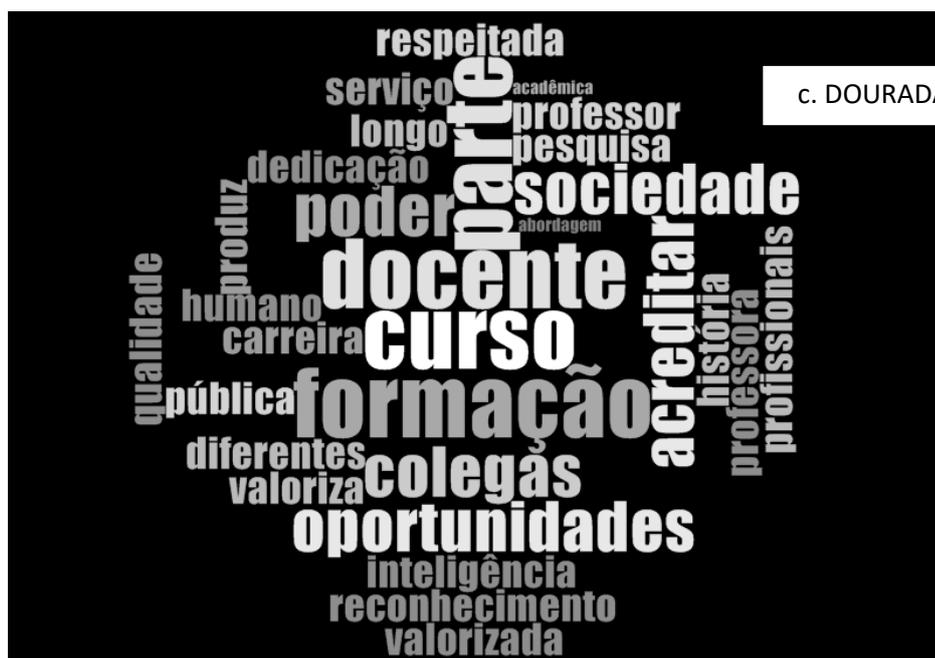
FIGURA 2. Respostas dos docentes sobre se tem orgulho de ser professor da sua instituição, sendo na figura a. resultados das instituições juntas, na figura b. somente resultado da instituição azul e na figura c. somente resultado da instituição dourada.



a. AZUL e DOURADA



b. AZUL



c. DOURADA

4. Discussão

Após a análise dos dados, verificou-se que os docentes quando questionados se concordam que o currículo, ou seja, matriz curricular proporciona trabalhar ações de promoção, prevenção e reabilitação, se busca a integralidade da atenção, se possibilita trabalhar multiprofissionalmente e atuar de forma interdisciplinar, os docentes da instituição azul, em sua maioria concordam totalmente, e os da instituição dourada concordam parcialmente.

Os desafios para a formação do profissional fisioterapeuta ainda são muitos, sobretudo quando se pensa no desenvolvimento de competências e habilidades gerais, levando em conta o conceito ampliado de saúde, no que se refere ao trabalho em equipe multidisciplinar e interprofissional, a integralidade das ações em saúde, e atuação em todos os níveis de atenção (BORGES, 2018).

Conforme a figura 1, quando analisadas as respostas dos docentes como único grupo, visualiza-se que acreditam que o curso proporciona ao discente atuar buscando a integralidade através das práticas e das disciplinas realizadas durante a graduação, quando analisado em separado, para os docentes da instituição azul, o que aparece em destaque são as práticas, e num segundo plano, as disciplinas, a formação em módulos que seguem o ciclo da vida, na dourada com maior destaque aparece as disciplinas e num segundo plano as práticas e a atenção à saúde.

Segundo Brasil (1990) a integralidade de assistência é entendida como conjunto articulado e contínuo das ações e serviços preventivos e curativos, individuais e coletivos, exigidos para cada caso em todos os níveis de complexidade do sistema, e é esse conceito que deveria ser foco da formação profissional em fisioterapia e na área da saúde como um todo.

Acredita-se que com as mudanças nas matrizes curriculares, está se buscando uma formação com essa visão mais ampla, ideal para quem for trabalhar com o ser humano, mas ainda, sofre-se a influência do pensamento cartesiano, por meio de uma visão dicotomizada, fragmentada, individualista, biologicista e mecanicista do ser humano. No ensino, ainda se verificam disciplinas ofertadas de forma estanque e isoladas, práticas realizadas sem comunicação entre os cursos (BERTONCELO; PIVETTA, 2015).

Por outro lado, pode-se buscar vivenciar a integralidade com uma nova abordagem nas práticas e disciplinas, deve-se pensar como um princípio que não atende unicamente a uma dada profissão, ela articula os processos de trabalho e formação de todos os trabalhadores de saúde. As novas abordagens devem contribuir para a organização dos serviços e dos processos de formação, deve articular as práticas de saúde e pedagógicas às várias esferas de gestão do sistema de saúde e das instituições de ensino (SANTANA et al., 2010).

Analisando as respostas das questões, verificou-se que existe uma pluralidade de opiniões, percebendo que ainda os currículos necessitam de mudanças, de adaptações, embora as DCN existam desde 2002. Na instituição dourada talvez essa opinião dos docentes pode ser por falta de conhecimento aprofundado das DCN, pois a maioria conhece parcialmente. Na instituição azul os docentes a conhecem com mais apropriação e o fato do professor estar mais empoderados das orientações norteadoras para a formação profissional, pode aproximar esta formação com o que se idealiza, pois, o docente mais apropriado dessas orientações, pode facilitar o processo de coloca-las em prática na sua vivência.

Outro aspecto que pode estar relacionado com esta percepção da atuação de forma integral, é a questão da formação de alguns professores, graduados anteriormente a 2002, ainda

em currículos com o modelo biomédico, organizados em disciplinas, sem articulação entre si, focados nas especificidades, sem relação com o modelo de saúde atual.

É necessário reflexão acerca das mudanças do cenário de saúde atual, mudanças no cenário de formação profissional, que exigem do professor uma mudança de comportamento, de perspectivas e acima de tudo, motivação para colocar em prática essas transformações, pois já que a sua formação foi em outro período, o professor deveria apropriar-se das DCN que vem para romper com a lógica focada na doença e avançaram na direção de uma concepção ampliada de saúde, trazendo como inovação a definição das competências e habilidades para um perfil profissional generalista, humanista, crítico e reflexivo, capaz de atuar em todos os níveis de atenção à saúde (primário, secundário e terciário) (BRASIL, 2002).

Quando se analisou se o currículo contempla diferentes atividades complementares de curso, aproveitando os conhecimentos adquiridos pelos discentes de forma independente, tanto a instituição dourada quanto a azul concordam totalmente, o que é adequado, pois proporciona uma formação diferenciada, prepara para o mercado de trabalho e estimula que o estudante tenha iniciativa.

A demanda imposta pela sociedade é de formar profissionais mais proativos e criativos, a IES deve estimular, propor e inserir atividades para que o estudante experimente diversas possibilidades de mostrar sua iniciativa, exigindo que o discente pesquise, avalie as situações, pontos de vista diferentes, faça escolhas embasadas, assuma riscos, e aprenda por descoberta (MORÁN, 2015).

Quanto a busca por uma formação centrada no aluno como sujeito de aprendizagem, 50% dos docentes da instituição azul concordam totalmente, e ainda um número expressivo de colegas (45%) concorda um pouco, que é a mesma percepção dos docentes da instituição dourada, na qual 52,6% concordam parcialmente. Nessa instituição ainda, 5 (26,3%), dos 19 docentes chegam a discordar totalmente que a formação seja centrada no aluno.

Segundo Costa et al. (2018), uma característica da educação superior no Brasil é a transmissão e reprodução de conhecimento, a qual acaba por formar profissionais, em sua grande maioria, não preparados para debater, propor soluções e intervir em problemas da sociedade.

A formação atual está exigindo cada vez mais uma educação e uma cultura que estimule nossos educandos a pensar com autonomia intelectual, flexibilidade e capacidade de adaptação e os docentes devem estimular os estudantes para que sejam mais ativos no processo de aprendizagem, pois o professor não é o único detentor do conhecimento e a troca de

conhecimento professor-estudante-professor enriquece o processo de ensino e de aprendizagem (RESENDE, 2009).

Além disso, o empenho do docente com a prática educativa e a constante busca por alternativas pedagógicas permitem estabelecer um processo formativo mais efetivo, e não apenas informativo (CUNHA et al., 2014). Segundo Delizoicov, Angotti e Pernambuco (2009), a aprendizagem é consequência de ações de um sujeito, ela se constrói em uma interação entre esse sujeito e o meio circundante, natural e social.

Esse resultado pode estar relacionado com outra questão analisada, que foi quanto ao comprometimento e dedicação dos docentes, em que na instituição azul os professores concordam totalmente, enquanto na dourada concordam um pouco, isso pode refletir nesta busca por metodologias diferenciadas, que realmente exigem motivação, dedicação e comprometimento.

Já quando analisado se os docentes contam com o apoio dos colegas para resolver os problemas inesperados, na instituição azul metade dos docentes concordam um pouco, já na dourada a maioria concorda totalmente. Esse resultado pode inferir que na instituição azul, possa existir um nível maior de concorrência entre as pessoas, é presente a preocupação individual com a qualidade do trabalho, que esse docente conviva com as suas inseguranças diárias, enquanto na dourada, talvez possam se sentir mais seguros, mais estáveis, a preocupação em concorrer com o outro seja menos significativa, e concomitante, quando questionados sobre o nível de integração entre as pessoas do curso, as duas instituições concordam um pouco que é bom.

Segundo Sbragia (1983) as relações sociais saudáveis, o grau de confiança entre os colegas e o grau de interação entre as pessoas deve ser salutar e prevalecer no ambiente de trabalho de uma organização, neste caso a IES, mais especificamente no ambiente do curso. A cooperação é necessária para desenvolver o comprometimento e as qualificações dos profissionais, para resolver problemas e para responder a pressões no ambiente de trabalho, refletindo assim no CO da instituição. Ainda segundo o mesmo autor, promover a cooperação não é apenas um bom caminho, mas sim fundamental para liberar os potenciais e talentos disponíveis em suas instituições. Promover a cooperação é conseguir que as pessoas trabalhem em conjunto em busca de objetivos maiores, seja para as pessoas ou para as instituições.

O planejamento de curto e longo prazo é fundamental para que uma instituição alcance suas metas. Esta definição é ideal para as empresas e que seja bastante transparente, de fácil compreensão, para que os colaboradores não sintam dificuldade em executar seu trabalho,

segundo Fortes et al. (2011), a instituição encontra dificuldade em atingir suas metas, quando poucos compreenderam que critérios foram utilizados para estabelecer as metas e qual o rumo necessário para seu alcance. O ideal é que as metas e objetivos fossem discutidas em conjunto para ampliar a sua assimilação. Um resultado que chama a atenção é quando questionados sobre se a instituição esclarecia metas e objetivos, na instituição dourada quase 70% concordam um pouco e na instituição azul, os docentes se dividiram, 40% concordam totalmente e outros 40% concordam um pouco, mas quando analisado se o curso esclarece metas e objetivos, 80% da azul concordam totalmente, enquanto 63,2% da dourada concordam um pouco.

Segundo Lacombe (2005), uma boa organização cria um ambiente na qual as pessoas trabalhem de forma eficaz num esforço comum, esse ambiente tem particularidades como absoluta honestidade e integridade em tudo o que todos dizem e fazem; há comunicação ampla em toda a organização em todos os sentidos: de cima para baixo, de baixo para cima e lateralmente; os superiores estão verdadeiramente interessados em ouvir o ponto de vista dos outros, sobretudo dos subordinados; existe um real interesse em trazer à tona os problemas e em resolvê-los; todos trabalham dedicadamente como verdadeiras equipes.

Verificou-se que os docentes das duas instituições concordam que o nível de competitividade na instituição prejudica o seu trabalho um pouco, mas quando se analisa em nível de curso, os docentes da instituição azul em sua maioria concordam um pouco e da dourada discordam totalmente demonstrando que essa competitividade não é tão percebida na instituição dourada, talvez pela estabilidade no emprego que gera segurança e é um fator motivacional forte, pois dá ao colaborador tranquilidade necessária para o desempenho das suas atividades, tanto no âmbito individual quanto em grupo.

Atualmente tem-se procurado estudar e analisar a competitividade como um fenômeno que ocorre nas instituições em geral e também no meio universitário. A competitividade pode gerar individualismo, levando ao isolamento e a deterioração das relações sociais. Na maioria das vezes, tem raízes na insegurança pessoal, podem ser desencadeadas por sentimentos incômodos, tais como: mal-estar com o sucesso do outro, inveja e assim propensão à competição. A necessidade de autoafirmação está acontecendo, paradoxalmente, com o momento em que as pressões econômicas sociais estão a exigir maior cooperação e envolvimento entre os indivíduos (GOLEMAN, 2011).

Segundo Breitenbach (2015), a competitividade pode ter muitas motivações, duas das mais comuns contemplam ganhar poder, prestígio ou visibilidade dentro de determinado grupo e também diminuir a insegurança pessoal através da sensação de ser superior ao outro. Ainda,

segunda a mesma autora, o indivíduo tende a ver os outros com mais potencialidades do que a si próprio, surgindo à preocupação constante de se comparar com este referencial externo e a consequente sensação de ameaça nas relações interpessoais. Assim, a Instituição e seus envolvidos não conseguem acompanhar esse processo de mudanças que ocorrem a todo momento, incorporadas a uma visão natural e tranquilizadora, em decorrência de diferentes situações (sobrecarga de tarefas, evitação de criar conflitos, pressões, cobranças). Esta característica pode trazer repercussões tanto para a relação estabelecida com o aluno, como para a Instituição de Ensino como um todo.

Se os integrantes da organização possuem um conhecimento básico sobre as ferramentas de recursos humanos e conhecem a importância que o seu gerenciamento tem para o resultado dela, sabem da importância deste ser gerenciado da forma mais responsável possível, uma vez que o capital humano da organização, se bem empregado, torna-se uma vantagem competitiva de difícil superação para as outras empresas concorrentes, além de refletir diretamente no resultado desempenhado pela organização.

Quando se analisou as respostas sobre se ter orgulho de trabalhar na sua instituição (figura 2), verificou-se se que sim, os docentes sentem orgulho das suas instituições, o que é extremamente significativo, positivo. Os motivos são diferentes quando se analisa as respostas em separado, na instituição azul os motivos primordiais são o crescimento pessoal/profissional e o crescimento da instituição, pois as palavras que mais se destacam nas nuvens eram *crescimento, curso e docente*, já na dourada, os motivos primários são a qualidade do curso e da formação profissional, visto que as palavras que mais se destacam nas nuvens eram *curso, formação, docente, oportunidade, parte e colegas*. A análise das respostas descritivas dos docentes foi associada as palavras de destaque das nuvens.

Segundo Castro (2003), se uma organização é bem reconhecida, ela pode com mais facilidade atrair pessoas, exercer poder informal na comunidade e no cenário da educacional superior, o bom conceito de uma faculdade, além de aprimorar o currículo dos docentes, desenvolve o sentimento de orgulho por estar num estabelecimento conhecido pela excelência. Ainda segundo o mesmo autor, o papel da instituição no que refere à qualificação profissional é de extrema importância, pois investimento no pessoal significa ganho, e não perda. A instituição ganha pela satisfação do colaborador que se sente valorizado e aumenta qualidade do serviço desempenhado por ele.

Segundo Silva; Grazziano; Carrascosa (2018), a satisfação profissional acontece por meio dos resultados obtidos no exercício da profissão, os quais são confrontados com as

expectativas do indivíduo, e não decorre somente da remuneração, mas também das relações interpessoais, tipo de trabalho desenvolvido, realização e reconhecimento por esse trabalho.

5. Conclusão

Diante os dados analisados, verificou-se que as percepções dos docentes das instituições analisadas em algumas questões estão em consonância, enquanto em outras, são divergentes.

Quando se reporta a implementação das DCN, observou-se que na instituição azul os docentes percebem uma maior consolidação de variáveis analisadas, por exemplo ações de promoção, prevenção e reabilitação, o trabalho mutiprofissional e interdisciplinar. Quanto a atuação de forma integral, as duas caminham no mesmo sentido, consegue-se buscar essa formação através de disciplinas e práticas realizadas durante a graduação.

Mudanças e adaptações nas matrizes curriculares estão em constante processo, mas ainda é necessário ampliar as discussões, reflexões e aprofundar os estudos das DCN, pois é o documento norteador para a formação profissional de qualidade em fisioterapia.

Quando se analisou o CO, na percepção dos docentes da instituição dourada as relações entre docentes estão despidas de medos ou inseguranças, os colegas podem contar com o outro, a competição é menor. Na instituição azul, a percepção dos docentes sobre esses aspectos do clima organizacional, demonstra que esses precisam ser estudados e discutidos de forma mais aprofundada para gerar reflexões e mudanças.

Ainda, os docentes participantes da pesquisa sentem orgulho das suas instituições, o que é ponto favorável para o desenvolvimento do CO das instituições.

Sugere-se que esses resultados sejam discutidos entre os pares, com os gestores, a fim de gerar as mudanças necessárias para qualificar a formação profissional e fortalecer os aspectos positivos que já estão implantados, bem como melhorar as fragilidades levantadas.

Referências bibliográficas

BERTONCELO, Dornival; PIVETTA, Hedioneia Maria Foletto. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Graduação em Fisioterapia: Reflexões Necessárias. **Caderno de Educação em Saúde e Fisioterapia**. v.2, n.4, p: 71-84, 2015.

BORGES, Kamylla Pereira. Competências para formação do fisioterapeuta no âmbito das diretrizes curriculares e promoção da saúde. **Saúde e Pesquisa**. v.11, n.2, p: 347-358, 2018.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei Orgânica da Saúde. Lei no 8.080 de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União; 20 setembro de 1990.

BRASIL. Resolução CNE/CES 4, de 19 de fevereiro de 2002. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Fisioterapia. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Seção 1, p. 11, 2002.

BREITEMBACH, Ilciane Maria Sganzerla. **A competitividade na docência do ensino superior: o trabalho coletivo em utopia?** Tese (Doutorado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Programa de Pós-Graduação em Educação, São Leopoldo, 2015.

CASTRO, Maria de Lourdes Prazeres de. **Fatores significativos do clima organizacional, na percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior privada.** Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina. Curso de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2003.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica.** São Paulo: editora Pearson Prentice Hall. 6ª edição, 2006.

COSTA, Dayane Aparecida Silva; SILVA, Roseli Ferreira da; LIMA, Valéria Vernaschi; RIBEIRO, Eliana Cláudia Otero. Diretrizes curriculares nacionais das profissões da Saúde 2001-2004: análise à luz das teorias de desenvolvimento curricular. **Interface.** v. 22, n. 67, p: 1183-95, 2018.

CUNHA, André Cunha Rodrigues dos Santos; ALMEIDA, Ana Cristina Pimentel Carneiro de; ALVES, José Moyses. Pluralidade de atividades didáticas no ensino de biologia e a questão da motivação discente. **Revista Educação Online.** v. 17, p: 59-76, 2014.

DELIZOICOV, Demétrio; ANGOTTI, José André; PERNAMBUCO, Marta Maria. **Ensino de Ciências: Fundamentos e Métodos.** São Paulo: editora Cortez, 3ª edição, 2009.

FORTES, Victória Corrêa Fortes; FILHO, Abraão da Costa Barros; CORREIA, Márcia Rocha Correia; SANTOS, Roberto Bellini Costa dos. **Clima organizacional em instituição de ensino superior (IES): a percepção dos docentes.** VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: editora Atlas. 3ª edição, 2011.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.** Rio de Janeiro: editora Objetiva Ltda, 2011.

HOFFMANN, Rosa Cristina; LEAL, Wyllyan Valentim. **Pesquisa de clima organizacional aplicada a Instituições de Ensino Superior.** In: Congresso Internacional de Educação de Ponta Grossa, 1., Ponta Grossa, PR, 2009. Disponível em: <www.isapg.com.br/2009/ciepg/download.php?id=3>. Acesso em: 27 de maio de 2019.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: editora Saraiva, 1ª edição, 2005.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do Clima Organizacional: Proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Fluminense. Curso de Mestrado em Sistemas de Gestão, Niterói, 2003.

MORÁN, José. **Mudando a Educação com Metodologias Ativas**. [Coleção Mídias Contemporâneas. Convergências Midiáticas, Educação e Cidadania: aproximações jovens. Vol. II] Carlos Alberto de Souza e Ofelia Elisa Torres Morales (orgs.). PG: Foca Foto-PROEX/UEPG, 2015.

RESENDE, Lenir Pereira. A formação docente e a sala de aula como espaço de criatividade. **Anuário de Produção Acadêmica Docente**. v. 3, n. 4, p: 213-224, 2009.

RIZZATTI, Gerson. **Categorias de análise de clima organizacional em Universidades Federais Brasileiras**. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em engenharia de Produção, Florianópolis, 2002.

SANTANA, Fabiana Ribeiro Santana; NAKATANI, Adélia Yaeko Kyosen; FREITAS, Raquel Aparecida Marra da Madeira; SOUZA, Adenícia Custódia Silva; BACHION, Maria Márcia. Integralidade do cuidado: concepções e práticas de docentes de graduação em enfermagem do Estado de Goiás. **Ciência & Saúde Coletiva**. v.15 (Supl. 1), p:1653-1664, 2010.

SBRAGIA, Roberto. Um estudo empírico sobre o clima organizacional em instituições de pesquisa. **Revista de Administração**. v. 18, n. 2, p: 30-39, 1983.

SILVA, Daniela Chagas Pereira, GRAZZIANO, Carlos Roberto, CARRASCOSA, Andréa Corrêa. Satisfação profissional e perfil de egressos em Fisioterapia. **ConScientiae Saúde**. v. 17, n. 1, p:65-71, 2018.

TEIXEIRA, Renato da Costa. Aderência dos cursos de Fisioterapia da região Norte às Diretrizes Curriculares Nacionais. **Fisioterapia em Movimento**. v. 25, n. 1, p: 47-54, 2012.

ZIERER, Maximiliano de Souza, The construction and application of didactic models in Biochemistry teaching. **Journal of Biochemistry Education**. v. 15, esp., p: 202-211, 2017.