

MOTIVACIONES PARA OPTAR POR LA ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA. ESTUDIO DE CASO.

NUBIA ESPERANZA GOMEZ SERNA

Código 1500780

DIRECTOR: HERNAN RODRIGUEZ VILLAMIL Ps.

Trabajo para optar por el título de Especialista en Docencia Universitaria

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
DEPARTAMENTO DE EDUCACION
ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
BOGOTA, 2011

MOTIVACIONES PARA OPTAR POR LA ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA. ESTUDIO DE CASO.

RESUMEN

El ensayo muestra como la Especialización en docencia universitaria ofrecida por la Universidad Militar Nueva Granada, cumple con las expectativas de motivaciones de los estudiantes de la cohorte XXV. Teniendo en cuenta el papel del docente en la sociedad actual donde el objetivo principal de la educación ha pasado de ser algo social para convertirse en algo netamente mercantilista. En el desarrollo del ensayo se mostrara el contexto social, económico y laboral del docente teniendo en cuenta las motivaciones intrínsecas y extrínsecas evaluadas en los estudiantes de la cohorte XXV permiten determinar la vocación del docente como base de la elección de esta profesión, por eso es necesario que los profesionales no licenciados deban adquirir conocimientos sólidos en pedagogía y las demás áreas del saber ofrecidas en la Especialización.

PALABRAS CLAVE

Motivaciones, Expectativas, Labor Docente, Especialización en Docencia Universitaria, Universidad Militar Nueva Granada

ABSTRACT

The essay shows the way Specialization in University teaching offered by the Militar university Nueva Granada complies with the expectations and motivations of the students from the xxv cohort, taking into account the role of the teacher in the present society, where its main objective of education has gone from being something social to become something just mercantilist. In the development of the essay will be displayed the social, economic and labor context of the teacher, taking into account the extrinsic and intrinsic motivations which were evaluated in the students of the xxv cohort. They will let you determine the vocation of the teacher as the basis of the choice of this; this is why it is necessary that the undergraduated professionals in teaching must acquire a solid knowledge in pedagogy and in other areas of knowledge offered in this specialization.

KEY WORDS

Motivations, Expectations, Teaching Labor, University Teaching Specialization, University Militar Nueva Granada.

MOTIVACIONES PARA OPTAR POR LA ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA. ESTUDIO DE CASO.

El propósito de este ensayo es investigar acerca de la motivación de diferentes profesionales no licenciados de la cohorte XXV de la Especialización en Docencia Universitaria en la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG) para formarse como docentes y las razones por las cuales se mantienen, o quieren ingresar a esta profesión. Al final se mostrará cómo la especialización cumple con las expectativas que corresponden a las motivaciones de los estudiantes.

El ensayo se desarrollará en tres partes, la primera será una observación general de la percepción de la labor docente en la sociedad; en la segunda se analizarán las diferentes motivaciones y dificultades que influyen en la labor docente; y en la tercera, se compararán los objetivos de la Especialización con las expectativas que tienen los estudiantes de la cohorte XXV.

EL PAPEL DEL DOCENTE

El papel del docente en la actualidad está cambiando pues se ha perdido en gran medida la autoridad y reconocimiento ante la sociedad. Cada día existen más obstáculos para desempeñar su labor: las leyes que limitan las responsabilidades sociales de los estudiantes y padres de familia; la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente; la escasa valoración de la labor docente; la visión administrativa de los planteles educativos donde el estudiante ya no es la razón de ser, si no es visto como “un cliente”.

De acuerdo con Gabriel Torres, coordinador de *Educación Compromiso de Todos* iniciativa privada que busca contribuir a la garantía de la educación como derecho humano en condiciones de equidad, igualdad y calidad, desde el Estado, la sociedad y la familia. Durante los 8 años de administración del presidente Álvaro Uribe "se hicieron muchas cosas en gestión pero no en calidad de educación, pedagogía, no se ha trabajado en aprendizaje y no se ha visto soluciones a los

problemas de diversidad cultural y en las problemáticas que mantienen las poblaciones vulnerables" (Torres, 2010). Este gobierno que se prolongó desde 2002 hasta 2010 incrementó aparentemente la cobertura y sacrificó la calidad.

La educación ha pasado de ser algo social para convertirse en algo netamente mercantilista; expresiones como "la calidad intelectual" fueron cambiadas por "el cumplimiento de un indicador de gestión", expresiones empresariales que al final sólo muestran una pérdida o una ganancia. ¿Cómo se puede hablar en estos términos en una institución educativa? ¿Dónde queda la responsabilidad social de la educación? Se exige al docente la tarea de formar un mejor ciudadano para construir un mejor país. Sin embargo, cada día se tiene menos en cuenta al docente para desarrollar programas educativos propios y pertinentes para nuestra realidad.

Desde las multinacionales de la educación, como la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization por sus siglas en inglés (UNESCO) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se comienza a «racionalizar» un discurso sobre la educación como si se tratara de una «mercancía» cuya calidad depende de la relación costo- beneficio, capital humano, eficiencia, eficacia y gestión empresarial (Tamayo, 2003:15).

Con esta visión, la educación pasaría a ser una simple mercancía y se debe estar preparado, pues tratados internacionales de libre comercio, trasladan la responsabilidad social del Estado al mercado. Mientras el gobierno no tome una política clara que defienda la educación nacional se presentará una invasión educativa regida por negociaciones netamente comerciales.

La preocupación de la educación se ha reducido a la cobertura, pasando a un segundo plano la calidad. Se habla de soluciones para la educación como aumento deliberado de cupos y créditos educativos; se habla poco de la formación de los docentes; no existe suficiente investigación en las universidades. ¿Cómo

ofrecer y formar más doctorados o maestrías cuando no se cuenta con el tiempo y las entidades calificadas? (Remolina: 2003).

Sin embargo, no se puede desconocer que existen intentos en el sector educativo que buscan un mejoramiento real y continuo; que están pensando en la educación como parte activa para construir una nación mejor. Galo Burbano López, director de la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) manifestó en la mesa redonda “La Revolución Educativa”, organizada por Revista Javeriana el 14 de marzo del 2003, que no se podía postergar o dejar de lado la formación de docentes en la educación superior.

Esto realmente significa que se está pensando en una verdadera formación y selección de docentes, por lo menos en la educación superior; pues eso llevaría a una preparación más estricta en cuanto a las competencias pedagógicas y didácticas. Desde esta perspectiva se justifica la especialización en Docencia Universitaria para profesionales no licenciados, quienes se proyectan hacia las nuevas tendencias y exigencias de la educación.

No se desconoce el diferente nivel de desarrollo socioeconómico y cultural de las regiones, la naturaleza de los maestros y las técnicas educativas. Quienes han analizado características del maestro en diferentes contextos socioeconómicos muestran que existe una relación entre el desarrollo nacional y el desgaste de la imagen y del prestigio del maestro (Vélez, 1988).

La preparación de docentes debe apuntar a la globalización, para esto se cuenta con el apoyo económico de entidades como el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX) y COLFUTURO entidades que permiten acceder a becas para estudios de posgrado en el exterior o créditos educativos blandos los cuales puede ser cancelados una vez se termine los estudios y se ingrese al mercado laboral, no olvidando que el país tiene que desarrollar sus programas de doctorados y de maestrías; “esos programas tienen que tener un alto componente de docentes que se preparen en el exterior.”(Castro: 2003). Sin embargo, el nivel salarial de los docentes en Colombia es muy bajo. La

diferencia de la asignación salarial entre un profesional y un licenciado es bastante notoria (Apéndice A).

La labor docente no es instruir, es educar, “el instructor transmite conocimientos, enseña en escuelas, colegios, universidades, educar es desafiar el pensamiento corriente, las creencias al orden establecido” (Mendoza: 2009). El reto que debe asumir el docente es motivar a sus estudiantes a educarse, a trabajar, a investigar; sin duda se debe adquirir nuevas habilidades que le permitan al docente motivar a un gran número de estudiantes, esto no se puede realizar si el docente mismo no se encuentra en la mejor disposición.

Hoy en día el docente se debe enfrentar a un bajo nivel de compromiso académico por parte de los estudiantes, padres de familia y administrativos, esto provoca cansancio físico y emocional, un conformismo total por su profesión y hasta el abandono de su trabajo.

MOTIVACIONES EN LA LABOR DOCENTE

Las motivaciones generan un desarrollo profesional en el docente. Este desarrollo hace referencia a la formación pedagógica inicial y permanente, tal como lo propone el Ministerio Español de Educación y Ciencia, definirlo como:

Cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades (MEC, 1992).

El progreso profesional de un docente implica un crecimiento pedagógico, personal y social; el objetivo de mejorar, para un docente universitario es elevar la

calidad investigadora y de gestión que redundan en una respuesta tanto a las necesidades individuales como a las de la propia institución (Sánchez, 2001).

Laffitte (1991) cree que el concepto de desarrollo profesional debe ser entendido como un proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal, institucional y social.

Estas necesidades se pueden clasificar en necesidades sociales personalmente significativas, como son el sentido del deber como deber de trabajar, deberes políticos; entre otras y las necesidades individuales de carácter social, de las cuales unas son biológicas y otras psicogenéticas, como son las necesidades de contacto social, de reconocimiento y de autoafirmación (González, 1984).

En Colombia el Ministerio de Educación Nacional ya contempla estas necesidades mediante el desarrollo de programas de bienestar y desarrollo humano del docente. El verdadero bienestar de las personas se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales. Este objetivo se consolidó en el Plan Decenal de Educación 2006-2016 y está articulado como uno de los subprocesos estratégicos de proceso de gestión del Recurso Humano (MEN, 2010).

Es importante resaltar también que en el cubrimiento de esas necesidades, existen unos impedimentos institucionales y personales (Sánchez, 2001). Entre los obstáculos institucionales se pueden mencionar los cambios de tipo administrativo o técnico, con poca incidencia en el desarrollo profesional del docente, que llevan a la universidad a un mercantilismo. Hay cierta insensibilidad administrativa con respecto a la calidad de la enseñanza, ya que ésta es poco rentable políticamente al no tener signos tan visibles como otros indicadores de éxito más fácilmente cuantificables (Santos, 1993). Así mismo se deben destacar el clima institucional y relaciones entre los estamentos al interior de la institución educativa (MEN, 2010), y los problemas dentro del aula, producto de la apatía y resistencia al cambio.

Una ley que va en contra del cubrimiento de necesidades en Colombia, es la Ley 715 de 2001, que genera “ahorro de recursos y efectos sustitutivos en la asignación a través de la expropiación de una porción importante de los ingresos de los maestros, particularmente de aquellos obtenidos en razón de lo reglado por el Estatuto Docente y la ley general de educación” (Ramírez, 2002: 4). Además de esto, muchas veces el egoísmo dificulta la investigación compartida, las actividades de mejora personal e institucional que necesitan cooperación y coordinación (Sánchez, 2001).

Otras dificultades propias del docente son los cambios y disfuncionalidades en la familia y en las relaciones afectivas, así como la pérdida de identidad, el estrés, la incertidumbre, la confianza, problemas asociados con la constitución de vínculos, relaciones sociales y afectivas afectan el desempeño laboral del docente, sin olvidar el proyecto de vida, que en todas las etapas se revisa, se reformula se confronta, con el quehacer profesional y el propio plan de carrera (MEN, 2010).

Las motivaciones vistas como “el objetivo que satisface las necesidades más sentidas que tiene un sujeto o un grupo social a partir de lo cual se emprende o no una actividad en pro de ese fin u objetivo” (Rojas, 1997: 84). Los problemas que repercuten en el desarrollo normal de la formación del docente, parecen estar relacionados con la falta de motivación del docente universitario para su mejora profesional, falta de incentivos tanto intrínsecos como extrínsecos (Sánchez, 2001).

En Colombia se ha pensado en estas motivaciones, pues se encuentran incluidas en el marco de bienestar y desarrollo humano del Ministerio de Educación Nacional, bajo la esfera personal, socio-afectiva y laboral. Promover el desarrollo y la exploración de otras habilidades, competencias y expectativas complementa la formación individual. En la esfera personal que propone el gobierno, están contemplados, el estilo, los hábitos de vida saludables, la nutrición, el ejercicio físico y adecuado, entre otros (MEN 2010).

La reputación y la autoestima del docente contribuyen de forma sobresaliente a reforzar una motivación intrínseca, pues se relacionan con estímulos auténticos

para el docente universitario (Sánchez, 2001), otras pero no menos importantes son las motivaciones extrínsecas que hacen referencia a los estímulos económicos y profesionales, el reconocimiento de la tarea docente en los sistemas de contratación y promoción del docente, la implantación de programas formativos institucionales que posibiliten el desarrollo profesional (Sánchez, 2001).

En Colombia se pretende brindar estas motivaciones a través de un programa de “fortalecimiento del servicio al docente” creado por el Ministerio de Educación Nacional como un medio de atención especial y directa. Se trata de un eje central de la política de apoyo, orientación, asesoría, mejoramiento continuo y estímulo a la labor de todos los maestros de Colombia.

Este programa responde a una disposición del Estado, la de hacer un reconocimiento social al docente colombiano y dignificar su tarea, con la conciencia del importante papel que el docente ejerce en el desarrollo del país y en la formación social de sus ciudadanos. Se busca mejorar el estatus de todos los docentes del país con un canal especializado de atención, que utiliza medios más eficientes para atenderlos de manera directa con respuestas, orientación a sus consultas, en temas jurídicos, laborales, salariales y prestacionales; con información estratégica y oportuna que contribuya al mejoramiento integral de su calidad de vida y del ejercicio digno de su profesión (MEN, 2009).

MOTIVACIONES DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA DE LA UMNG

Hoy las universidades buscan encontrar y ofrecer calidad, por eso es tan importante la necesidad de contar con una capacitación de profesionales no licenciados que aspiran ejercer dicha labor. Cuando se presenta la Especialización en Docencia Universitaria se tiene la idea que es dirigida sólo para docentes en ejercicio, sin embargo la cohorte XXV de la UMNG demuestra lo contrario, pues en su gran mayoría son profesionales no licenciados.

Los propósitos de la UMNG con la Especialización en Docencia Universitaria están dirigidos a personas que se encuentran en el campo de la docencia, cualquiera

que sea su saber que pueden carecer de “criterios y estrategias para enseñar lo que saben” (UMNG, 2011). La especialización busca mejorar su eficiencia y eficacia en los correspondientes procesos educativos como contribución a la calidad de la educación superior.

Es muy importante tener en cuenta la calidad del docente y la existencia de mecanismos de selección y de formación permanente suficientemente sólidos. Existen distintos aspectos que pesan más o menos en las diferentes instituciones, aunque la calidad de los docentes comprometidos con una institución es siempre determinante de la calidad global de esa institución (Hernández, 2002).

Si bien es sabido que la calidad de una institución se debe evaluar por la pertinencia y la responsabilidad con el desarrollo sostenible de la sociedad, se debe tener especial cuidado en garantizar la autonomía de la universidad. Si se deja que el sector productivo sea el eje central de ésta, la investigación pasaría a un tercer plano; pues si bien la educación universitaria debe tener una proyección social no se debe dejar de lado la investigación. Existe “un distanciamiento entre docentes ocupados primordialmente de la enseñanza y académicos dedicados a la investigación, tensión que expresa también diferencias entre instituciones y que se han manifestado de modos diferentes en distintos momentos de la historia reciente de la universidad”(Hernandez,2002:32).

La capacitación de los diferentes profesionales no licenciados es una responsabilidad muy grande frente a la educación, pues se puede deformar la función del docente en la construcción del conocimiento, permitiendo que la educación superior se limite a la transferencia de conocimientos técnicos.

“Ciega resulta la práctica educativa alejada de la teoría, pues desconoce las razones de su quehacer, y sin mecanismos sociales auto correctivos transcurre de «tumbo en tumbo», sin norte. A la par, la teoría educativa sin práctica es estéril, alejada del vital interactuar con la realidad que nutre, cuestiona y enriquece su reflexión: las pedagogías se alimentan y crecen interactuando con problemas reales, con estudiantes e instituciones de carne y hueso” (Suarez: 2002:2).

En la cohorte XXV de la Especialización en Docencia Universitaria el 84,6% de los estudiantes, son profesionales no licenciados que se presentaron por diferentes motivaciones. En su mayoría estas motivaciones son intrínsecas, como realizar un proyecto de vida o seguir una vocación; sólo un 11,5 % de los estudiantes ven la especialización como una alternativa de ingresos; un 30% lo ven como medio para mantener un status social; el 53% de esta cohorte visualizan ejercer la docencia a corto plazo, lo cual puede indicar que hay un verdadero compromiso con la labor docente (Apéndice b).

Los beneficios de la especialización han sido considerados en un 50% como un aporte para el crecimiento personal, 26% un aporte académico y 23% como un aporte para el desempeño laboral (Apéndice b). Las expectativas frente al ejercicio de la docencia durante la especialización fueron elevadas a un 80% de los estudiantes que reafirman la decisión de ejercer la profesión (Apéndice c).

SE ha logrado establecer que durante sus estudios, los alumnos fueron capacitados en temas pedagógicos e investigativos; procesos curriculares y de evaluación, el pensamiento crítico que se forma a través de la historia de la educación; conocimiento de herramientas pedagógicas diferentes a las tradicionales que facilitan y perfeccionan la labor docente. Se puede decir que los objetivos generales de la especialización corresponden a las expectativas de los estudiantes.

CONCLUSIONES

La Universidad Militar Nueva Granada mediante el programa que ofrece en Docencia Universitaria está contribuyendo a la calidad del sistema educativo en Colombia al formar docentes competentes con un alto sentido de responsabilidad social y pedagógica.

Los profesionales no licenciados que optan por la Especialización en Docencia Universitaria de la UMNG adquieren habilidades y conocimientos nuevos en pedagogía, didáctica y en tecnología, que les permiten reafirmar sus compromisos en el desafío que plantean los educandos en un mundo globalizado y lleno de información sesgada o inútil.

Las motivaciones para optar por la especialización en docencia universitaria en profesionales no licenciados en la cohorte XXV son intrínsecas, debido a que los logros se asocian a la realización personal. El docente no es aquel que trasmite un conocimiento en las diferentes áreas del saber de un campo específico, sino que también adquiere una responsabilidad social y moral, además permiten destacar un nivel de compromiso alto hacia una nueva pedagogía, en la que prevalece el interés de adquirir conocimientos sólidos para sentar bases verdaderas en los educandos hacia la investigación en el país, y no una simple transferencia de conocimientos para llenar una vacante laboral.

Las expectativas de los profesionales no licenciados se perciben como cumplidas, pues las diferentes áreas de conocimiento son reforzadas de manera que puede ser una motivación intrínseca como su propio desarrollo profesional y enriquecimiento académico algo tan importante como las motivaciones económicas y sociales.

La Especialización en Docencia Universitaria no debería ser una opción sino un requisito para aquellos profesionales no licenciados que se desempeñan actualmente como docentes en universidades, pues estos profesionales no licenciados transfieren sus conocimientos adquiridos durante su carrera de

manera tradicional mas no se preocupan por la investigación y la construcción del conocimiento.

Tomar la especialización puede sirve para valorar su experiencia en la docencia, pues puede determinar si posee falencias pedagógicas que van en contra de la construcción del conocimiento. La especialización es una herramienta de crecimiento personal y profesional que despierta una verdadera responsabilidad social.

REFERENCIAS

- Alvarado, A. (1980) Educación y Cultura. Ponencia presentada en el 2do. Seminario Nacional de Investigación Educativa, Bogotá.
- Castro, J. (14 de marzo de 2003) Director Ejecutivo de COLFUTURO. Mesa redonda “La Revolución Educativa” organizada por Revista JAVERIANA.
- González, D. (1984) La MOTIVACION. Una orientación para su estudio La Habana Edit. Científico-Técnica.
- Hernández, (2002) “Universidad y Excelencia”. pp.32.
- Laffitte, R. (1991). Evaluación y desarrollo profesional del docente universitario: dos facetas de la mejora institucional.III Jornadas de Didáctica Universitaria e Innovación.
- MEC (1992). La Formación del Profesor Universitario. Madrid. Ministerio de Educación y Ciencia de España.
- MEN (2009) Portafolio Maestro. Fortalecimiento y Servicio al Docente. Disponible en <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-190208.html>. (recuperado: febrero 2011).
- MEN (2010). Portafolio Maestro. Bienestar y Seguridad Social. Disponible en: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles247166_archivo_pdf_marco_bien_estar_sep16.pdf. (recuperado: febrero 2011).
- Mendoza, A. (2 de octubre de 2009) ENSEÑAR Y DESAFIAR-INSTRUIR Y EDUCAR.
- Ramírez, Gloria (2002) Educación y Cultura No 59. FECODE
- Remolina. (14 de marzo de 2003). Mesa redonda “La Revolución Educativa” Revista JAVERIANA
- Republica de Colombia. ACUERDO No 022 de 2010(noviembre 3) DISPONIBLE
EN:http://www.alcaldiadepiedecuesta.gov.co/docs/20101124155123_acuerdoa_no.a022adea2010aaescalaasalarialavigenciaaaa2011agobaenlinea.pdf.
(recuperado: febrero 2011)

República de Colombia. Decreto 1238 de 2009. Departamento Administrativo de la función pública.

Disponible:http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles187670_archivo_pdf_decreto_1238_2009.pdf. (recuperado: febrero 2011)

República de Colombia. DECRETO 1367 DE 2010. ABRIL 26 DE 2010 *Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el Decreto-ley 1278 de 2002, y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo estatal.*

Rojas. G (1997) Psicología Social y Nuevo Líder. MAGISTERIO

Santos Guerra, M. (1993) La investigación, sendero y destino en la formación del profesorado universitario. En Lázaro L.M. (Ed.) .Formación Pedagógica del Profesorado Universitario y Calidad de Educación. Servei de Formació permanent. Universidad de Valencia y CIDE, pp.177-191.

Sánchez, J. (2001) “El desarrollo Profesional Del Docente Universitario”. Revista Universidades, udual.org.

Suárez. H. (2002) Educación y Cultura. Enero No. 59 FECODE.

Tamayo, Alfonso. “Tendencias de la Pedagogía en Colombia”. UPTC – Tunja. No.30-31. 2003.

Torres, G (2010). Fecode propone que la educación en Colombia sea una política de Estado. EL TIEMPO. Disponible en: http://www.eltiempo.com/vida-de-hoy/educacion/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-8344301.html(recuperado: enero 2011).

UMNG (2011).Propósito Especialización en Docencia Universitaria .Disponible en: <http://www.umng.edu.co/www/section-2405.jsp>. (recuperado: enero 2011)

Vélez. Eduardo. (1988) Los Estudios Sobre Educación y Sociedad en Colombia No19, I Semestre Universidad Pedagógica Nacional

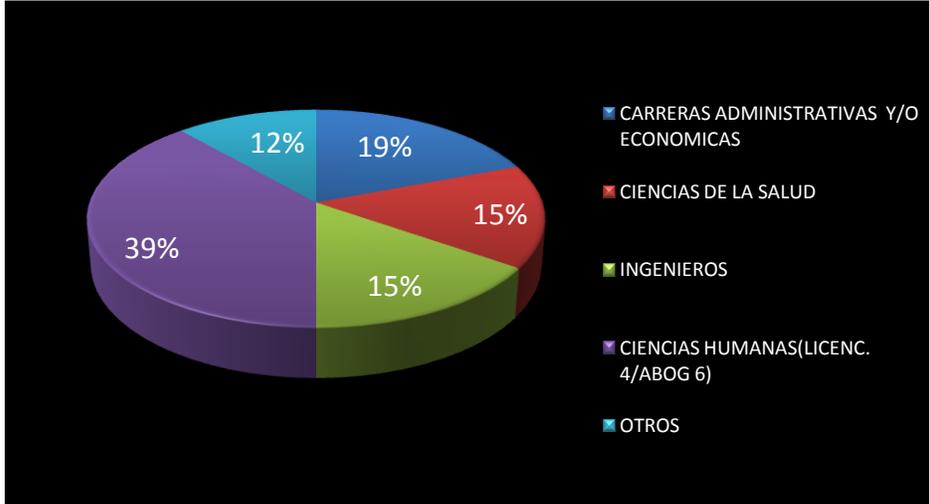
APÉNDICE A

CUADRO COMPARATIVO DE NIVEL SALARIAL AÑO 2010

ASIGNACION MAXIMA BASICA MENSUAL

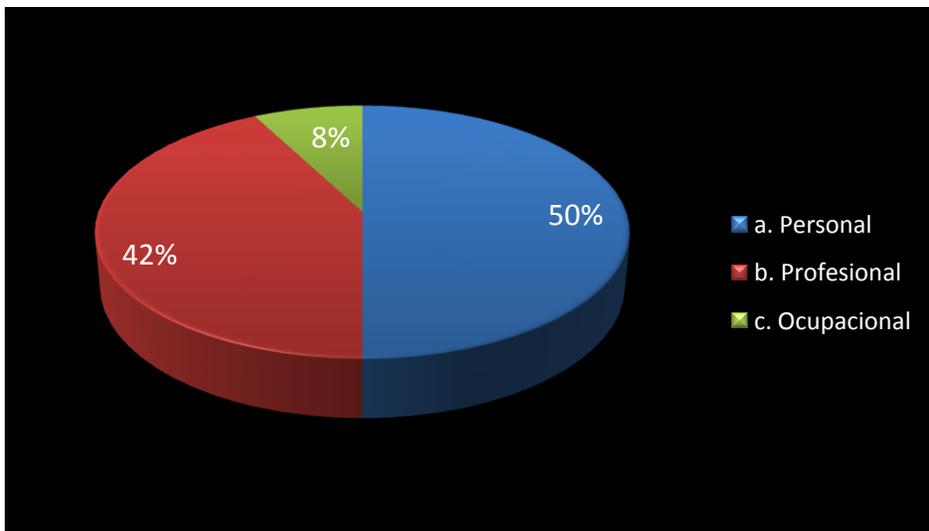
NIVEL JERARQUICO SISTEMA GENERAL	EMPLEADO PUBLICO DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES	LICENCIADO O PROFESIONAL NO LICENCIADO
DIRECTIVO	\$ 9.011.207	\$ 5.788.902
ASESOR	\$ 7.202.941	\$ 4.288.076
PROFESIONAL	\$ 5.031.831	\$ 2.432.501
TECNICO	\$ 1.865.331	\$ 1.933.712
ASISTENCIAL	\$ 1.846.821	
	ACUERDO No 022 de 2010	DECRETO 1367 DE 2010

PROFESIONES COHORTE XXV UMG



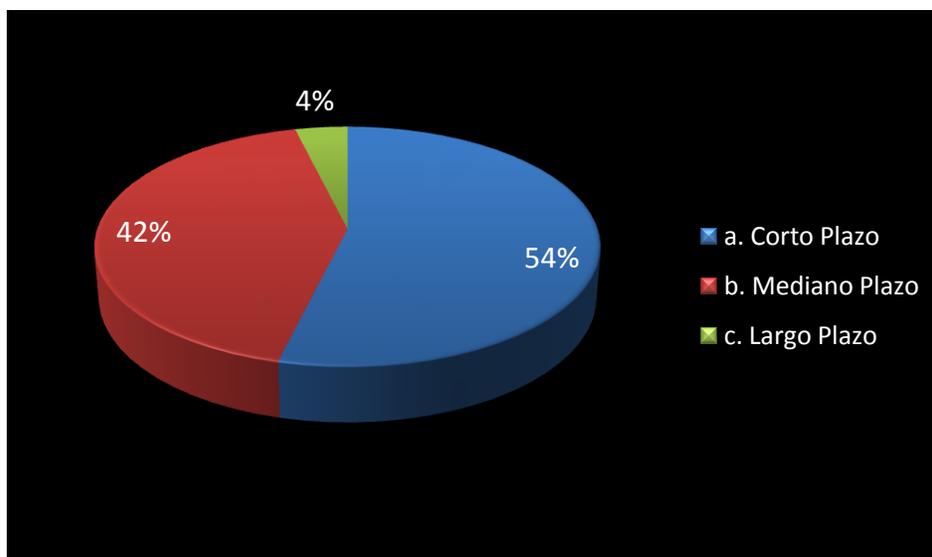
PROFESION	PERSONAS
CARRERAS ADMINISTRATIVAS Y/O ECONOMICAS	5
CIENCIAS DE LA SALUD	4
INGENIEROS	4
CIENCIAS HUMANAS(LICENC. 4/ABOG 6)	10
OTROS	3

1. ¿CUÁL FUE LA MOTIVACIÓN PRINCIPAL PARA INGRESAR A ESTA ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA?



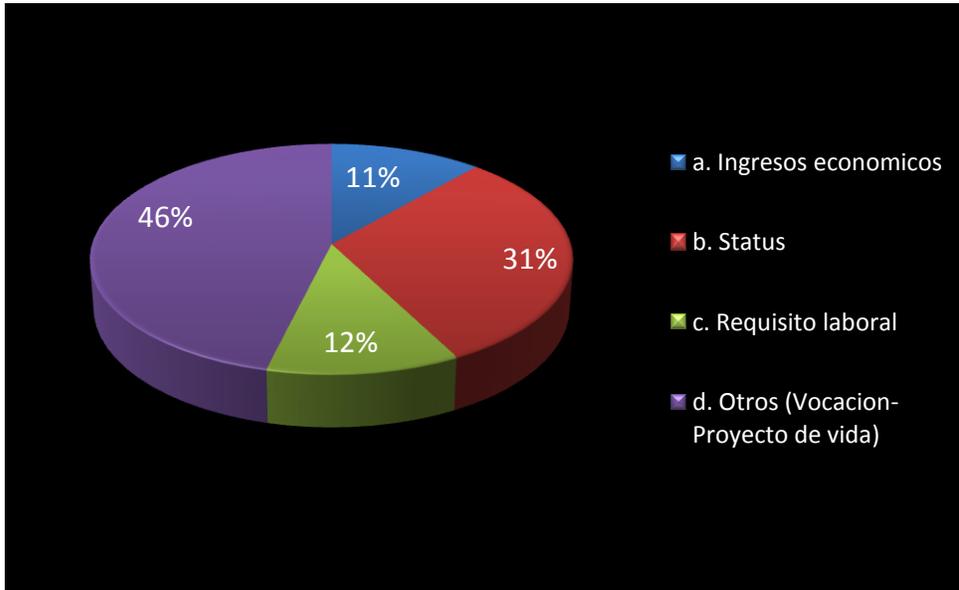
Opciones	Cantidad
a. Personal	13
b. Profesional	11
c. Ocupacional	2

2. ¿ESTÁ EN SUS PLANES EJERCER LA DOCENCIA UNIVERSITARIA ?



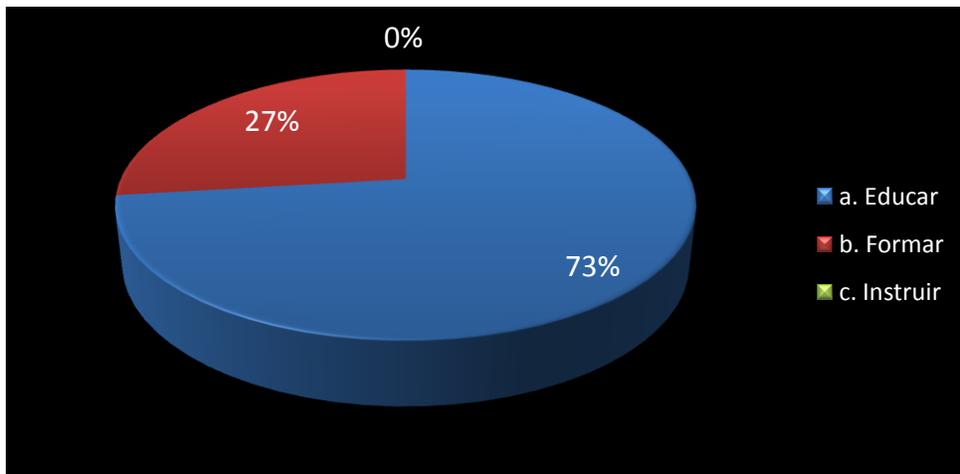
Opciones	Cantida d
a. Corto Plazo	14
b. Mediano Plazo	11
c. Largo Plazo	1

3. ¿QUÉ REPRESENTA EL CURSAR ESTA ESPECIALIZACIÓN EN SU VIDA?



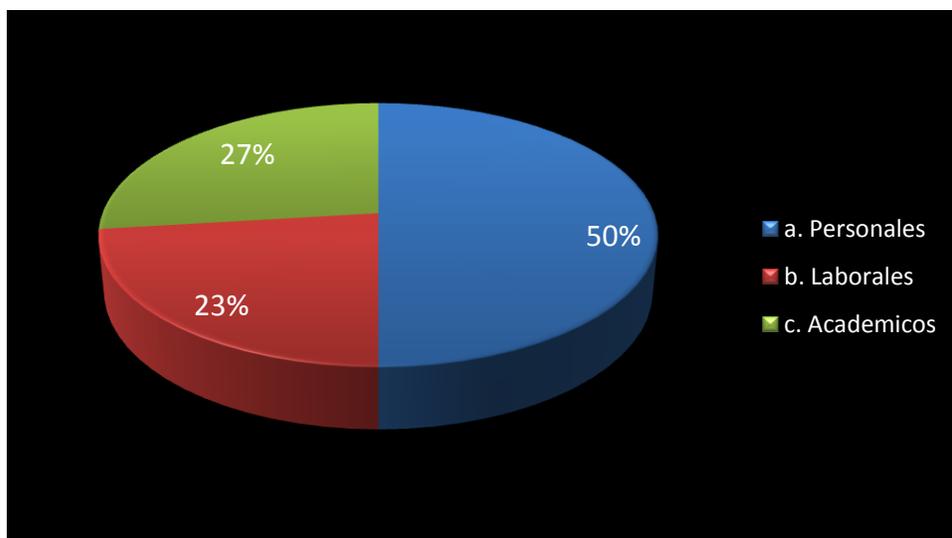
Opciones	Cantidad
a. Ingresos economicos	3
b. Status	8
c. Requisito laboral	3
d. Otros (Vocacion-Proyecto de vida)	12

4. SI USTED TUVIERA LA OPORTUNIDAD DE EJERCER LA PROFESIÓN DOCENTE, ESTARÍA EN DISPOSICIÓN DE:



Opciones	Cantidad
a. Educar	19
b. Formar	7
c. Instruir	0

5. ¿USTED CONSIDERA QUE LOS APORTES DE LA ESPECIALIZACIÓN HASTA EL MOMENTO HAN SIDO?



Opciones	Cantidad
a. Personales	13
b. Laborales	6
c. Academicos	7

APÉNDICE C

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA ENERO 2011

ENCUESTA

TRABAJO DE GRADO

El objetivo de esta encuesta es sondear un tema para el trabajo de grado. Solicito a usted su valiosa colaboración y sinceridad en sus respuestas.

1. **Después de la experiencia que lleva en la especialización, ¿replantea o reafirma su decisión inicial de ejercer dicha profesión?**

REAFIRMA 21 REPLANTEA 5

2. **¿Qué característica fundamental considera usted necesaria, debe tener un buen educador? (Mencione solo la que considera la más importante)**

• PASIÓN	5	• PEDAGOGÍA	1
• VOCACIÓN	4	• TOLERANCIA	1
• PACIENCIA	3	• BUENA COMUNICACIÓN	1
• RESPONSABILIDAD	2	• PROACTIVIDAD	1
• DIDÁCTICA	2	• CONOCIMIENTO	1
• CARISMA	1	• CONVENCIMIENTO	1

3. **Si usted está aquí por vocación, responda ¿por qué su formación académica no corresponde a una licenciatura?**

- Faltó orientación, en la toma de decisión del pregrado
- Toman la docencia en este momento para prestar un servicio social
- No era su primer interés
- Se necesita conocimiento específico de una disciplina para formar profesionales
- Una vocación que se descubre en este momento
- Las licenciaturas preparan a las personas para enseñar conocimientos generales no específicos
- En el ejercicio de su labor se dan cuenta que no hay docentes para enseñar disciplinas específicas.