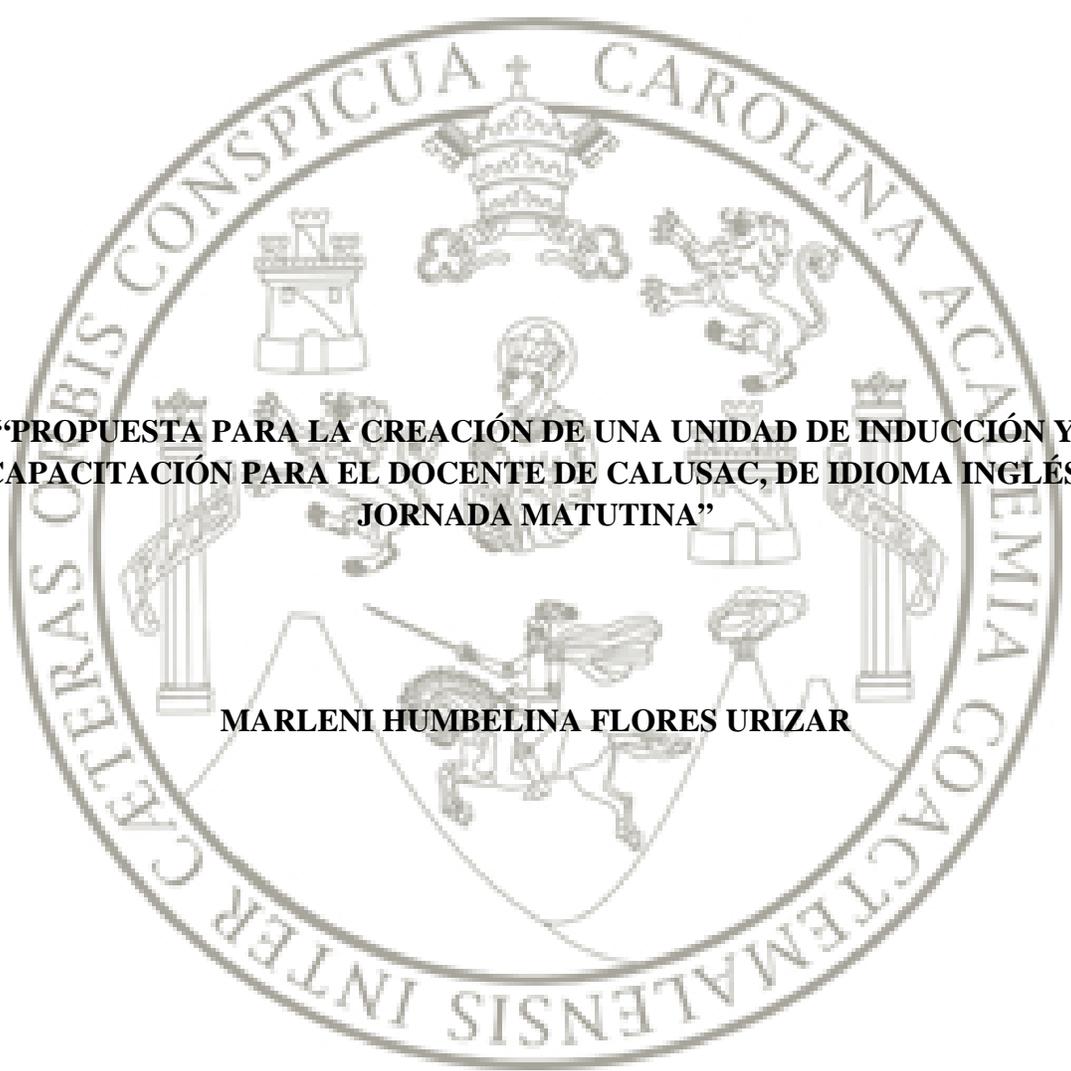


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and various heraldic symbols. The shield is flanked by two columns. The outer ring of the seal contains the Latin text "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS OBIS CONSPICUA CAROLINA".

**“PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UNA UNIDAD DE INDUCCIÓN Y
CAPACITACIÓN PARA EL DOCENTE DE CALUSAC, DE IDIOMA INGLÉS,
JORNADA MATUTINA”**

MARLENI HUMBELINA FLORES URIZAR

**LICENCIATURA EN LINGÜÍSTICA APLICADA A LA METODOLOGIA DE LA
ENSEÑANZA DE IDIOMAS**

GUATEMALA, MAYO DE 2016

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS

**“Propuesta Para La Creación De Una Unidad De Inducción Y Capacitación Para El
Docente De CALUSAC, De Idioma Inglés, Jornada Matutina”**



Tesis

Presentada por:

MARLENI HUMBELINA FLORES URIZAR

Al conferírsele el título de

**LICENCIATURA EN LIGUISTICA APLICADA A LA METODOLOGIA DE LA
ENSEÑANZA DE IDIOMAS**

Asesorada por:

Licda. Nidia Zea

Guatemala, mayo de 2016.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS



Rector

Dr. Carlos Alvarado Cerezo

DIRECTOR:	Ing. José Humberto Calderón Díaz
SECRETARIA ACADÉMICA:	Dra. Evelyn Carolina Masaya Anleu
REPRESENTANTE DE DOCENTES:	Lic. Cristopher Alberto Pérez Soto
REPRESENTANTE DE DOCENTES:	Licda. María Argelia Estrada Vázquez
REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES:	Tec. Carla María Archila León
REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES:	Tec. José Fernando Bonilla Franco

Guatemala, mayo de 2016.



Guatemala, 05 de octubre de 2016

TRABAJO DE GRADUACIÓN TITULADO:

"PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UNA UNIDAD DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DOCENTE DE CALUSAC, DE IDIOMA INGLÉS, JORNADA MATUTINA".

DESARROLLADO POR LA ESTUDIANTE:

Marleni Humbelina Flores Urizar
Carné: 8315434

EVALUADO POR LOS PROFESIONALES:

Lic. Raúl Estuardo Ovalle
Licda. María Luisa Rojas
Arq. Zoila Elisa Dardón

Las Autoridades y los examinadores de la Licenciatura en Lingüística Aplicada en Metodología de la Enseñanza de Idiomas, de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, hacen constar que ha cumplido con las Normas y Reglamentos de la Escuela No Facultativa de Ciencias Lingüísticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Lic. Raúl Estuardo Ovalle
EXAMINADOR

M. A. Nidia Janett Zea
ASESORA

Licda. María Luisa Rojas
EXAMINADORA

Arq. Zoila Elisa Dardón
EXAMINADORA

Dra. Evelyn Masaya
SECRETARIA ACADÉMICA

IMPRÍMASE

Ing. Agr. José Humberto Calderón Díaz
DIRECTOR



ÍNDICE

RESUMEN.....	I
INTRODUCCIÓN	II
OBJETIVOS	III
GENERAL.....	III
ESPECÍFICOS	III
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	IV
JUSTIFICACIÓN	V
METODOLOGÍA	VI

CAPITULO I

1.1 Inducción	13
1.1.1 Definición.....	13
1.1.2 Tipos de inducción	14
1.1.3 Importancia de la inducción	15
1.2. Capacitación del Docente.....	16
1.2.1 Definición.....	16
1.2.2 Importancia de la Capacitación	17
1.2.3 Tipos de Capacitación Docente.....	17
1.2.4 Metodología en la enseñanza de lenguas extranjeras.....	18
1.2.5 Currículo	23
1.3 Estándares de Calidad	24
1.3.1 Definición.....	24
1.3.2 Estándar de calidad en la educación.....	25
1.3.3 Marco Común Europeo de Referencia para la enseñanza de Lenguas extranjeras	26
1.4 Instructivo.....	27
1.4.1 Definición.....	27
1.5 Perfil.....	28
1.5.1 Definición:.....	28

CAPITULO II

2.1 Resultados cuantitativos de la investigación.....	30
2.2 Resultados cualitativos de la investigación.....	49

CAPITULO III

3.1 Perfil de contratación	56
3.2 Inducción a docentes de nuevo ingreso de CALUSAC	59
3.2.1 Tipos de inducción	61
3.3 Capacitación a docentes de nuevo ingreso y en servicio de CALUSAC	64

CAPITULO IV

4.1 INTRODUCCIÓN	72
4.2 JUSTIFICACIÓN	73
4.3 OBJETIVOS	74
4.3.1 Objetivo General	74
4.3.2 Objetivos Específicos	74
4.4. PROPUESTA DE CREACIÓN DE LA UNIDAD DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN.....	75
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	84
ANEXOS.....	86

RESUMEN

El presente informe contiene la “Propuesta de creación de una Unidad de Inducción y Capacitación para el Docente de CALUSAC, de Idioma Inglés, Jornada Matutina” como resultado de la investigación-acción realizada en el año 2011, al universo de 20 docentes del plan diario, del Centro de Aprendizaje de Lenguas (CALUSAC) de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, sede central, en el que indican sus necesidades de inducción y capacitación. También se entrevistó al Director y Coordinadoras del Centro. La metodología utilizada fue mixta. Las preguntas contenidas en los instrumentos aplicados se redactaron basadas en las variables: inducción, capacitación, perfil del docente, y competencias lingüísticas. Los resultados cuantitativos aparecen en graficas que contienen las respuestas de los docentes a los cuestionarios aplicados y los cualitativos aparecen en matrices descriptivas con respuestas a entrevistas aplicadas al Director y Coordinadoras. La presente propuesta tiene como objetivo estandarizar e institucionalizar la información académica y administrativa que el docente de idioma inglés debe conocer y aplicar adecuadamente, para que tanto docentes como estudiantes alcancen altos niveles de rendimiento en el proceso enseñanza- aprendizaje. Se sugiere la elaboración de un perfil docente y socializar las competencias lingüísticas contenidas en el Marco Común Europeo de Referencia para la Enseñanza de Lenguas Extranjeras. Además, se propuso realizar un instructivo con información académica administrativa, un cronograma de capacitaciones con temas relevantes y un plan de actividades para la creación de la unidad que se propone.

Palabras claves:

Inducción

Capacitación

Perfil del docente de idioma inglés

Estándares de calidad académica y administrativa

Competencias lingüísticas

Institucional

instructivo

Marco Común Europeo de Referencia

INTRODUCCIÓN

Esta investigación sigue los lineamientos generales del plan estratégico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y el de la Escuela de Ciencias Lingüísticas; los que contemplan dentro de sus objetivos la creación de un programa permanente de inducción y capacitación.

En el presente trabajo de investigación se presenta, a las autoridades de la Escuelas de Ciencias Lingüísticas, un documento cuyo contenido sea la propuesta escrita y sistematizada de la creación de una Unidad de Inducción y Capacitación para el Docente de Inglés de CALUSAC, Jornada Matutina.

En la elaboración de este trabajo de investigación se utilizó el diseño cualitativo y cuantitativo de la investigación-acción, en donde además del soporte bibliográfico y análisis de documentos, se contó con la colaboración de autoridades, personal administrativo y docente de CALUSAC y la Escuela de Ciencias Lingüísticas. Se espera que los resultados presentados en este trabajo sean de beneficio para todos los docentes de inglés de CALUSAC.

OBJETIVOS

GENERAL

Elaborar un documento que contenga el planteamiento escrito y sistematizado para la creación de la Unidad de Inducción y Capacitación para el Docente de idioma inglés de CALUSAC de la Jornada Matutina, la cual estará dirigida a docentes de nuevo ingreso y en servicio.

ESPECÍFICOS

1. Proponer un programa permanente y sistematizado de inducción y capacitación para el personal docente de la jornada matutina de CALUSAC.
2. Presentar la propuesta del contenido de un instructivo que contenga la información institucional necesaria para el profesor de nuevo ingreso.
3. Sugerir el perfil que el docente de primer ingreso debe tener para ser contratado por CALUSAC.
4. Socializar las competencias requeridas para la enseñanza de idiomas que sugiere el Marco Común Europeo de Referencia, en la Sección de inglés (docentes y alumnos) jornada matutina.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El aprendizaje de idiomas extranjeros, especialmente el idioma inglés, se ha convertido en una necesidad académica y laboral que va muy ligada a los ambientes tecnológicos que se van expandiendo cada día más a través de la globalización. Por consiguiente, CALUSAC se ha convertido en un centro de aprendizaje de lenguas donde el idioma inglés encabeza la demanda por el número de estudiantes que anualmente se atienden.

El desmedido crecimiento de la población estudiantil en CALUSAC en el área de inglés, ha provocado la necesidad de contratar nuevos docentes, de los cuales el 63% (p.37, fig.4) cuentan con un profesorado en Inglés y en el otro porcentaje podemos encontrar docentes que cuentan con especializaciones en otras áreas académicas y docentes con dominio del idioma inglés. Sin embargo, todos los grupos de docentes, antes mencionados, al momento de iniciar a trabajar en la institución, reciben cierta inducción que es insuficiente para utilizar eficientemente los materiales didácticos que son componentes importantes del libro de texto que se utiliza en el Programa de Inglés.

Por ello, es necesario agregar, que debido a la diversidad de programas que ofrece CALUSAC, todo el personal docente de la jornada matutina de la sección de inglés, requiere de inducción y capacitación sistematizada y continua con el fin de apoyar el aprendizaje y dominio del idioma inglés en los estudiantes, razón por la cual este estudio se plantea las siguientes interrogantes:

1. ¿De qué manera afecta a la enseñanza del inglés la falta de inducción sistematizada a los docentes de nuevo ingreso en CALUSAC?
2. ¿Cómo puede ayudarse a los docentes de CALUSAC para que su labor docente sea más efectiva?
3. ¿Qué perfil debe tener el docente de inglés que trabaja en CALUSAC?
4. ¿Cómo mejorar los estándares para mantener los niveles de calidad de la enseñanza aprendizaje en el programa de inglés de CALUSAC.

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de inducción y capacitación del personal docente de la sección de inglés de CALUSAC surge debido a que el aprendizaje de idiomas extranjeros exige una constante preparación y actualización del docente, y específicamente en el idioma inglés, puesto que su aprendizaje es un requisito indispensable en el campo académico y laboral que va estrechamente ligado con los avances tecnológicos y la globalización. Es imprescindible que en el programa de la sección de inglés de CALUSAC exista una estandarización en las metodologías y técnicas de enseñanza aprendizaje del idioma por niveles y competencias que se detallan en el Marco Común Europeo de Referencia para la enseñanza de idiomas.

En años anteriores a esta investigación, se generó la necesidad de contratar a personal que dominaba el idioma inglés pero que carecía de una preparación académica universitaria y/o especializada para enseñarlo. Como consecuencia del interés en aprender el idioma inglés como lengua extranjera, la población estudiantil en la sección de inglés se ha incrementado, y actualmente se ha contratado cierto porcentaje de docentes que poseen un profesorado en inglés. Por consiguiente, se hace necesario definir un perfil de ingreso para la contratación del docente de CALUSAC, con el propósito de mantener la calidad académica. Además, es necesario incorporar acompañamiento a través de una Unidad de Inducción y Capacitación que los apoye en su labor, al ser contratados.

En respuesta a esta necesidad, la Dirección de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, a cargo del Ing. José Humberto Calderón Díaz, a partir del año 2011 da inicio al Proyecto Académico de Desarrollo Profesional –PDP-, un proyecto elaborado por docentes que han prestado sus servicios para este Centro, el cual contó, para su ejecución, con la consultoría de expertos lingüistas como el Dr. Neil Anderson y Spencer Salas, Cooperantes Internacionales de la Embajada de los Estados Unidos de Norte América.

MÉTODOLOGIA

Sujetos

Para la propuesta de creación de una Unidad de Inducción y Capacitación para los docentes de nuevo ingreso y en servicio de CALUSAC (CTT CALUSAC Teachers' Training) se ha tomado al universo de 20 docentes de inglés que laboran en la jornada matutina de CALUSAC, para alcanzar los siguientes objetivos:

Obtener información relevante de los docentes jornada matutina que permita conocer las necesidades de inducción y capacitación con el objetivo de definir prioridades de inducción y capacitación a corto, mediano y largo plazo.

Realizar una investigación cualitativa y cuantitativa de las necesidades del docente de CALUSAC, jornada matutina, en cuanto al uso y manejo de materiales y tecnología aplicada en la enseñanza-aprendizaje de idiomas, con el objetivo de diseñar talleres en los cuales el docente pueda conocer y emplear efectivamente materiales y equipo que son utilizados en la institución.

Extraer conclusiones realizadas del análisis de datos que puedan establecer las áreas que se requiera apoyar para mejorar el desempeño del profesor de CALUSAC con el objetivo de crear una propuesta de inducción y capacitación permanente que permita una gestión educativa de calidad en este centro de idiomas.

Instrumentos

Con el propósito de realizar el Planteamiento para la Creación de una Unidad de Inducción y Capacitación para el Docente de idioma inglés de CALUSAC Jornada Matutina, de nuevo ingreso y en servicio, se decidió realizar entrevistas y cuestionarios.

“El cuestionario es un género escrito que pretende acumular información por medio de una serie de preguntas sobre un tema determinado para, finalmente, dar puntuaciones globales sobre éste” (Universidad de las Américas, Puebla, México. 2012. P.1).

Procedimiento

- Elaboración de instrumentos (cuestionario) para docentes, Director de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, Coordinadora General, Subcoordinadora, Coordinadora General de Inglés y Coordinadora de Inglés de la jornada matutina.
- Validación de instrumentos.
- Aplicación de Instrumentos.
- Análisis cuantitativo y cualitativo de la información recopilada en los instrumentos.

Variables

1. Inducción a docentes del área de inglés de la jornada matutina, de nuevo ingreso y en servicio del Centro de Aprendizaje de Lenguas (CALUSAC).
2. Capacitación a docentes de nuevo ingreso y en servicio.
3. Perfil del docente de CALUSAC.
4. Competencias de habilidades lingüísticas establecidas en el Marco Común Europeo de Referencia para la Enseñanza de Lenguas Extranjeras (ver anexo 1).

Definición de Variables

Definición conceptual

Inducción

Se le denomina como inducción a la introducción de un nuevo empleado a su trabajo y a la organización, según Robbins,S. Coulter,M. Huerta,J. Rodríguez,G. Amaru,C. Varela,R....(et.al. 2009. p.461)

Es el proceso mediante el cual el docente de nuevo ingreso de CALUSAC adopta las pautas de conducta que rigen la institución y trata de comprender las políticas y niveles de relación entre los jefes, equipo de trabajo y estudiantes. Es durante este proceso que el docente conoce y se adapta a su ambiente de trabajo.

Capacitación Docente

La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza-aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

Perfil Docente

Según Díaz-Barriga y Hernández (1998) el docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento. La UNESCO (1998) por su parte dice, que la tarea del docente, consiste hoy en día, en enseñar a los alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia.

Competencias

Las competencias constituyen el centro de todas las asignaturas, son habilidades que el docente debe utilizar en su clase para que los estudiantes alcancen el dominio del idioma. El desarrollo de estas destrezas es la columna vertebral del aprendizaje y constituye el marco estructural que permite al docente alcanzar los objetivos de aprendizaje en una forma integral.

Definición Operacional

Inducción

En este estudio, inducción se entenderá como la capacitación, entrenamiento, influjo de información que se dará a los docentes, y que consistirá en la información de procedimientos administrativos y académicos que necesita conocer el docente de inglés de primer ingreso.

Capacitación Docente

En esta investigación, capacitación se entenderá como: la actualización a través de capacitaciones constantes al profesor de inglés de CALUSAC de nuevo ingreso y en servicio, en metodología, tecnología, manejo de recursos interactivos, gestión educativa,

desarrollo curricular y otros que sean necesarios en el proceso enseñanza aprendizaje, apoyándose en la experiencia que se ha obtenido dentro y fuera del CALUSAC.

Perfil Docente

El perfil del docente de CALUSAC se entenderá como el conjunto de características, aptitudes y cualidades ideales, de ingreso, actual, que se exige para contratar a un docente de inglés en CALUSAC y el perfil ideal que se pretende alcanzar después de que se termine el Proyecto Académico de Desarrollo Profesional (PDP).

Competencias

Es la aplicación de estrategias y habilidades lingüísticas con las cuales el docente enfoca su labor para que el estudiante sea capaz de utilizar correctamente el idioma inglés tanto en la comunicación oral como escrita. Así mismo, saber interpretarlo y comprenderlo en los diferentes contextos.

Tipo de investigación

La investigación realizada fue de tipo descriptiva en la cual se indagaron las características de la población y ciertas variables relacionadas con la Unidad de Inducción y Capacitación que se propone crear en CALUSAC.

Metodología estadística

Para el análisis de la información cuantitativa se utilizó el programa Microsoft Excel con el cual se obtuvo la información descriptiva recopilada en los cuestionarios elaborados y

aplicados. Con este mismo programa se elaboraron gráficas que expresan la información obtenida de los cuestionarios a docentes.

Para el análisis cualitativo se utilizó una matriz descriptiva en donde las respuestas obtenidas de los coordinadores y directores se fueron clasificando y analizando según las categorías referentes a capacitación e inducción.

Alcances y Límites

La presente investigación abarcó como sujetos de estudio a los docentes de CALUSAC jornada matutina de la sección de inglés para conocer su perspectiva u opinión sobre las principales necesidades de inducción y capacitación de los docentes; también se incluyó en la investigación a la Coordinadora General de CALUSAC, la Sub-Coordinadora General, la Coordinadora General de la sección de Inglés, y la coordinadora de inglés de la jornada matutina para contemplar el punto de vista académico administrativo. Además, se incluyó la información proporcionada por el Director de la Escuela de Ciencias Lingüísticas con el propósito de conocer el punto de vista de las autoridades con respecto al tema de la presente investigación.

Este estudio se delimitó con los docentes de la jornada matutina de la sección de inglés, plan entre semana (lunes a viernes) de la sede central de CALUSAC, Escuela de Ciencias Lingüísticas de la Universidad de San Carlos. Sin embargo, entre la muestra hay docentes que laboran en jornadas mixtas dentro de la institución, lo que incluye jornada vespertina y plan fin de semana. En la investigación no se incluyó a las autoridades superiores de la Universidad de San Carlos debido a que la toma de decisiones para la aprobación del presente proyecto depende directamente del Consejo Directivo de la Escuela de Ciencias Lingüísticas.

Aportes

Los docentes expresaron la necesidad real de recibir una inducción al iniciar su labor docente en este centro y expresaron la necesidad de una capacitación continua y sistemática que les ayude a mantener un alto grado de calidad en su labor académica como profesores de inglés. Otro aporte importante del presente trabajo es que servirá como un punto de partida para la operatividad de uno de los planteamientos del Plan Estratégico de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, (2008, s.p.) el cual contempla en el punto A.2 ÁREA ACADÉMICA – EJE DOCENCIA. A.2.5 FORMACIÓN Y ESTÍMULO CONSTANTE DEL PERSONAL DOCENTE. “Contar con personal académico altamente calificado, que cuente con cualidades docentes que apoyen el cumplimiento de las funciones docentes de las ECCLL”. Tomando en cuenta estos aportes, con la creación de esta Unidad, se espera alcanzar altos niveles de rendimiento en docentes y mejores resultados en su labor académica.

CAPITULO I

I. MARCO TEORICO

1.1 Inducción

1.1.1 Definición

“Es la introducción de un nuevo empleado a su trabajo y a la organización, a esta introducción se le denomina como inducción”. (Robbins,S. Coulter,M. Huerta,J. Rodriguez,G. Amaru,C. Varela,R....(et.al. 2009. p.461)

Según los autores mencionados en el párrafo anterior, la inducción es un proceso mediante el cual el individuo alcanza a apreciar los valores, las competencias, los comportamientos esperables y los conocimientos sociales que son esenciales para asumir un determinado rol laboral, así como también, las actitudes precisas para participar como miembro en las actividades de una organización.

Además, indican que la persona busca aceptación e intenta adoptar las pautas de conducta que rigen en la empresa y trata de tener actitudes favorables hacia las políticas y los niveles de relación, entre los jefes y sus equipos de trabajo. El proceso de inducción es necesario porque cuanto más información previa tengan los nuevos colaboradores en relación con la organización, tanto más fácil será el proceso de socialización.

Cuanto más se involucre a los nuevos colaboradores en las actividades que van a realizar en la organización, más fácil será su integración y mayor será su compromiso y su rendimiento. Esto ayuda a construir un sentimiento de pertenencia y permanencia en la organización de igual forma refuerza el trato psicológico permitiendo que el empleado forme parte tanto de la tarea como del logro de resultados, de conformidad como lo indica el Reglamento de Formación y Desarrollo Académico de la USAC y Plan Estratégico de la

Escuela de Ciencias Lingüísticas, en lo referente a Mejoras Docentes, Tendencias, Problemas y Desafíos. (2008. s.p.)

1.1.2 Tipos de inducción

Robbins,S. Coulter,M. Huerta,J. Rodríguez,G. Amaru,C.

Varela,R.... (et.al.2009. p.461) afirman que:

Existen dos tipos de inducción, que son: La inducción sobre unidades de trabajo, la cual familiariza al empleado con los objetivos de la unidad de trabajo, aclara cómo su trabajo contribuye a lograr los objetivos de la unidad e incluye una presentación con sus nuevos colegas; y la inducción sobre la organización, la cual informa al nuevo empleado sobre los objetivos, la historia, la filosofía, los procedimientos y las normas de la organización. Esta inducción debe incluir las políticas importantes de recursos humanos, como obligaciones y responsabilidades, perfil y descripción del puesto, las horas extras, remuneración, prestaciones, además, un recorrido por las instalaciones del ambiente laboral, entre otras.

Dessler (2004. p.104) afirma que:

“La inducción a los empleados presenta a los trabajadores de nuevo ingreso, información básica sobre lo que necesitan conocer para realizar sus funciones de manera satisfactoria, así como, la información acerca de las normas de la compañía.”

La inducción forma parte del proceso de socialización de los trabajadores nuevos en la institución. La socialización es el proceso continuo de inculcar en todo el personal actitudes, estándares, valores y patrones de comportamiento que prevalecen en la institución. Al momento de dar la inducción a los trabajadores, se les proporciona manuales que cubren temas como:

- Horario de trabajo
 - Evaluaciones del desempeño
 - Remuneración y prestaciones
 - Recorrido guiado por las instalaciones
 - Políticas de personal
 - Descripción del puesto y rutina diaria del trabajador
 - Organización y operaciones de la empresa
 - Medidas y regulaciones de seguridad, entre otras.
- (Dessler, 2004. p.104).

1.1.3 Importancia de la inducción

Robbins,S. Coulter,M. Huerta,J. Rodríguez,G. Amaru,C. Varela,R. ...(et. al.2009, p.461) transcriben que:

La importancia de la inducción es exitosa, sin importar si se hace de manera formal e informal ya que da como resultado una transición de fuera hacia adentro de la organización, que hace que el nuevo miembro de la organización se sienta cómodo y bien adaptado, disminuye la posibilidad de un desempeño laboral deficiente y reduce la probabilidad de que el nuevo empleado presente una renuncia repentina después de una o dos semanas de trabajo.

Onduna y Valverde (2001. s.p.), afirman que:

Los beneficios potenciales de un buen programa de inducción son muchos e importantes:

- Reducción de la rotación laboral.
- Evitar la ansiedad de los recién llegados.

- Mantener al nuevo empleado bien informado sobre la empresa y el trabajo desde un principio.
- Conseguir niveles óptimos de rendimiento en poco tiempo.
- Evitar o reducir malentendidos.
- Crear expectativas realistas acerca del trabajo y la empresa.
- Facilitar unas buenas relaciones laborales

En el caso del docente, la inducción se necesita para presentar el programa general de CALUSAC asimismo, el conocimiento de materiales que va a utilizar de acuerdo a los niveles de dominio como son: libros de texto, unidades a cubrir, componentes que se utilizan para realizar las pruebas de unidades y también material que puede reproducirse para apoyarle en su labor docente. Además, informarle la calendarización de los cursos y procedimientos administrativos que debe cumplir en su puesto de trabajo.

1.2. Capacitación del Docente

1.2.1 Definición

“La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje.” Buele, (2007. s.p.) En el caso de CALUSAC es importante enfocar el método comunicativo en los cursos de idioma inglés para llevar al estudiante al dominio de las cuatro habilidades lingüísticas y que las aplique en las competencias del saber hacer, según define el Marco Común de Referencia Europeo para la Enseñanza de Lenguas Extranjeras, 2002. (Ver anexo I).

1.2.2 Importancia de la Capacitación

Buele, (2007 s.p.) explica que:

El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia. De esta manera, los alumnos conocerán, analizarán y reflexionarán sobre otras culturas y realidades mediadas por un trabajo interactivo y participativo, en donde se pueden identificar los principios pedagógicos, la formación, el aporte creativo y el testimonio y ejemplo del educador, también debe hacerse en el ámbito metodológico. Además la capacitación del docente debe de estar orientada, no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy.

De acuerdo con Buele, (2007. s.p.):

Se entiende que la Capacitación docente no es solamente actualización de conocimientos; la institución debe proveer técnicas didácticas apropiadas para impartir el conocimiento en el aula de idiomas. Enfocando principalmente la enseñanza de idiomas a nivel universitario y por tanto entrenar al docente en las mejores prácticas de enseñanza-aprendizaje para alcanzar los dominios y habilidades comunicativas del idioma extranjero.

1.2.3 Tipos de Capacitación Docente

1.2.3.1 Educación formal (escolar)

Coombs (1971,p.271) define:

Se diferencia de la educación no formal en que es impartida en instituciones (escuelas) por docentes con contratos permanentes dentro del marco de un currículo determinado. Este tipo de educación se caracteriza por su uniformidad y una cierta rigidez, con estructuras verticales y horizontales (clases agrupadas por edad y

ciclos jerárquicos) y criterios de admisión de aplicación universal. Esta educación se diseña para ser universal, secuencial, estandarizada e institucionalizada y garantizar una cierta medida de continuidad (al menos para aquellos que no son excluidos del sistema).

1.2.3.2 Educación no formal

La clasificación tripartita del universo educativo tuvo un impulso importante a partir de la labor de Coombs, P. (1971, p.201) y su equipo en el marco de la UNESCO, quienes definen la Educación No Formal como “toda actividad educativa organizada, sistemática, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños”.

1.2.3.3 Educación informal

Coombs, (1971, p.201) y su equipo también definen la educación informal como un proceso que dura toda la vida y en el que las personas adquieren y acumulan conocimientos, habilidades, actitudes y modos de discernimiento mediante las experiencias diarias y su relación con el medio ambiente.

1.2.4 Metodología en la enseñanza de lenguas extranjeras

Es importante para el docente de idioma inglés conocer las diferentes metodologías que se han utilizado y se aplican actualmente en la enseñanza de este idioma con el fin de que el docente conozca, evalúe y aplique la metodología que considere necesaria para alcanzar los objetivos plasmados en el programa de inglés y en su planificación. ¿Qué método debemos seguir para impartir el inglés en los Centros de Enseñanza de Idiomas? ¿Hay un sólo método ó

varios? ¿Hay unos métodos mejores que otros, o más adecuados para las características de nuestros alumnos? Para poder responder a estas interrogantes con las mayores garantías de acierto, debe empezarse por conocer los distintos métodos que se han empleado en la enseñanza de idiomas extranjeros en general, y del inglés en particular. Para ello, a continuación se mencionan algunos de los métodos más comunes que son utilizados en la enseñanza de idiomas.

1.2.4.1 Método basado en la gramática y en la traducción

El primer método encontrado en el repaso histórico, vigente durante mucho tiempo en la enseñanza del inglés y de los otros idiomas modernos, es el que se basa en la gramática y en la traducción según Mackey, (1965.p.153). Es un método deductivo y mentalista, según el cual el idioma se adquiere aprendiendo memorísticamente las reglas y paradigmas gramaticales y largas listas de vocabulario; se practica aplicando esos conocimientos en ejercicios de traducción directa e inversa. Este método fue el modelo para enseñar el griego y el latín y consiste básicamente en la enseñanza tradicional del idioma utilizando reglas gramaticales y listas de vocabulario. Requiere que el alumno traduzca palabra por palabra de los textos y memoricen reglas gramaticales y vocabulario. La traducción es directa e inversa entre los idiomas. No presenta ningún aspecto comunicativo del idioma. Prácticamente no se pone atención a la entonación y pronunciación.

1.2.4.2 Método directo

Cuando el aprendizaje de una lengua extranjera se planteó como objetivo la comunicación con los hablantes de esa lengua, y no sólo la lectura de obras literarias, pudo observarse que el método basado en la gramática y la traducción no podía seguir utilizándose, o al menos, no de forma exclusiva. Surgen así, en las décadas de los años veinte y treinta, una serie de iniciativas metodológicas, posteriormente agrupadas bajo la denominación de "métodos directos",

(Brown, 2007. p.p. 21,22) cuyo denominador común es la idea de que al estudiante hay que ponerlo en contacto directo con el idioma que quiere aprender, simulando situaciones concretas lo más parecidas a las reales que se pudieran conseguir en el aula. Las actividades de este método van enfocadas a crear en el estudiante el deseo de comunicarse como si fuera su lengua materna. El docente de idiomas imparte la clase utilizando únicamente el idioma inglés sin traducción apoyándose mucho en otras técnicas como el TPR (Total Physical Response, en español Respuesta Total Física), ilustraciones, carteles, objetos reales (realia) y todo lo que ayude a transmitir el significado sin utilizar el idioma español.

1.2.4.3 Método estructuralista o audio-lingual

Este método, también denominado lingüístico por ser el primero que se basa consciente e intencionadamente en una determinada concepción del lenguaje y de su adquisición. Surge en los Estados Unidos al final de los años treinta del siglo XX. Debido por una parte, al creciente desengaño de los profesores y expertos sobre los resultados del método directo y, por otra, como consecuencia de las necesidades de comunicación en idiomas extranjeros poco corrientes por parte del estamento militar, diplomático, etc. de los Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial. Su uso se extendió a la enseñanza de las lenguas europeas en los Estados Unidos, y a la enseñanza del inglés como lengua extranjera en Europa durante los años 50. Además, este método fue invadiendo todos los niveles educativos: facultades universitarias, escuelas técnicas, colegios de enseñanza media y otros.

Este método se basa en una lingüística estructural (gramática tradicional) enfocando lo que se habla y escucha siguiendo patrones lingüísticos que se fundamentan en estructuras gramaticales. El enfoque es auditivo y repetitivo. Se utilizan imágenes y objetos para producir diálogos estructurados que provoquen respuestas automáticas

Además, no promueve una comunicación espontánea sino más bien las destrezas lingüísticas son memorizadas. No se enfoca directamente en estructuras gramaticales sino

mas bien en la producción oral en base a estructuras pre diseñadas. El ejemplo clásico es el libro que se utilizó por muchos años en CALUSAC “MODULE” donado por la Embajada de Canadá (Editorial Universitaria de Guatemala, 1981). Sin embargo, se cambió el libro de texto, debido a que el enfoque comunicativo y por competencias inicia en la década de los 70. (Brown, 2007, p.p.22-24).

1.2.4.4 Enfoque cognoscitivo

Al final de los años 60 y principios de los 70 del siglo pasado, como reacción a los defectos del método audio-lingual y, tomando como base teórica la Gramática Transformacional y Generativa de Chomsky se puso de actualidad el "Cognitive-Code Approach" (Enfoque Cognoscitivo). Según este enfoque, el aprendizaje de una lengua consiste en adquirir un control consciente de sus estructuras y elementos fonéticos, léxicos y gramaticales, por medio, sobre todo, del estudio y análisis de estas estructuras, sistematizadas en un conjunto coherente de conocimientos. Una vez que el estudiante ha adquirido un determinado nivel de dominio cognoscitivo de estos elementos, desarrollará de forma casi automática la capacidad y facilidad de usar esa lengua en situaciones reales. El enfoque cognitivo describe al docente como un mediador del aprendizaje quien realiza actividades que automaticen y faciliten el conocimiento en los estudiantes tomando en cuenta niveles de dominio cognoscitivo y por consiguiente el alumno se convierte en protagonista de su propio aprendizaje. Las competencias lingüísticas deben demostrarse organizando, filtrando, categorizando y evaluando la información recibida del segundo idioma. Por consiguiente el alumno usa el idioma para tener herramientas en forma de estructuras lingüísticas que le permiten emplearlas en la vida real. Por lo mismo el alumno muestra cambios actitudinales conforme avanza en el aprendizaje del idioma y puede emplear adecuadamente los conocimientos adquiridos en forma realista y funcional, en diferentes situaciones vivenciales. (Brown, 2007, p.p. 24,25)

1.2.4.5 Enfoque comunicativo

En nuestros días, la corriente metodológica que parece predominar entre los teóricos de la enseñanza de idiomas y los profesores es la orientación comunicativa, nocional-funcional. Más que una nueva metodología, el enfoque comunicativo es una filosofía general que ha presidido la enseñanza de idiomas durante los últimos años. Su postulado fundamental es que el aprendizaje de una lengua extranjera debe ir dirigido a la consecución de competencias comunicativas por parte de los estudiantes, es decir, a la adquisición de una serie de destrezas que les permitan comunicarse con los nativos de esa lengua en las situaciones más corrientes de la vida cotidiana. En el enfoque Comunicativo el docente de idiomas debe procurar una combinación sistemática de aspectos estructurales y funcionales de la lengua, (Littlewood, 1984, p.82). En otras palabras es la combinación balanceada entre estructuras gramaticales, fonológicas, morfológicas y pragmáticas del idioma para que el alumno proceda de forma independiente a adquirir destrezas que promuevan la comunicación real en diferentes escenarios de la vida práctica. Es aquí donde la lengua crea un significado poderoso en la comunicación e interacción que se evidencia en el discurso de la lengua.

Se fomenta la autonomía del alumno en forma práctica tomando esencialmente la comunicación real con tareas que crean en el alumno la necesidad de comunicarse, y la lengua se emplea en actividades significativas que el alumno realiza para que el aprendizaje sea más efectivo. (Brown, 2007. p.p. 45-48).

1.2.4.6 Tecnología de la información y la comunicación TICS en la enseñanza de idioma inglés

Según lo planteado en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción, realizada por la UNESCO (1988) las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) se emplean cada vez más en los centros de enseñanza del mundo entero. Las TICS se están imponiendo como elementos didácticos tanto en los recintos universitarios como en los sistemas de educación superior abiertos y a distancia. Las actividades de la UNESCO en este ámbito se centran en asistir a los Estados Miembros en la elaboración de

políticas sólidas relativas al uso de las TICS en la enseñanza superior. Las mismas se aplican en la educación universitaria para elaborar materiales didácticos, exponer y compartir sus contenidos; propiciar la comunicación entre los alumnos, los profesores y el mundo exterior; elaborar y presentar conferencias; realizar investigaciones académicas; brindar apoyo administrativo y matricular a los educandos.

En general, las instituciones de enseñanza superior de los países en desarrollo están sacando el máximo provecho de los ordenadores y programas informáticos de que disponen, aunque todavía confrontan dificultades debidas a la deficiente infraestructura de telefonía y telecomunicaciones, la escasez de recursos para capacitar a los docentes y la falta de personal competente en el manejo de las tecnologías de la información para ayudarles en la creación, el mantenimiento y el apoyo de los sistemas de las TICS.

Las políticas que fomentan el uso de estas tecnologías benefician sin duda a las instituciones de educación superior, aunque las mismas no han sustituido a las modalidades tradicionales de aprendizaje y enseñanza en las aulas. Es indudable que las TICS pueden ampliar el acceso de ciertos estudiantes específicos y que se han convertido en medios de realizar experiencias pedagógicas más vastas, especialmente cuando alumnos y educadores se encuentran separados en tiempo y espacio. Un ejemplo claro se ha podido experimentar en el PDP (Proyecto Académico de Desarrollo Profesional) en el cual se maneja una plataforma virtual en donde estudiantes y docentes interactúan en un proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2.5 Currículo

Según Horta, Sánchez y Muñoz, en La Revista Electrónica, Educadores del Siglo XXI, (2009.s.p.) explican que:

Un Currículo es un conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los alumnos deben alcanzar en un determinado nivel educativo. Éste responde a las preguntas ¿Qué enseñar?, ¿Cómo enseñar?, ¿Cuándo enseñar? y ¿Qué,

cómo y cuándo evaluar? El currículo, es el sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades académicas. El currículo permite la previsión de lo que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

El currículo es la expresión pedagógica de los principios, fines y objetivos de la educación, organiza las capacidades, contenidos y actividades de aprendizaje de manera global, orgánica y flexible, hace explícitas las intenciones del sistema educativo y sirve de guía para organizar las situaciones de aprendizaje, determinar los grados de logro de las acciones educativas, definir la interacción de los sujetos, los elementos y procesos curriculares.

1.3 Estándares de Calidad

1.3.1 Definición

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, “estándar es aquello que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia”, también lo define como “el que reúne los requisitos mínimos en busca de la excelencia dentro de una organización institucional”.

Freyre (2009) entre algunas características cita las siguientes:

- Formulaciones claras, precisas y breves.
- Estructuras comunes a todas las disciplinas o áreas.
- Descripciones de conocimientos y habilidades que los estudiantes deben lograr.
- Rigurosidad, formulaciones universales, consideración de
- estándares internacionales.
- Observables, evaluables y medibles.

1.3.2 Estándar de calidad en la educación

Según Freyre, (2009.s.p.)El estándar de calidad en la educación se define como:

Señalamiento de lo que la comunidad especializada considera que son las condiciones básicas para que se merezca una investidura o título universitario. A estas condiciones básicas se les ha denominado estándares de calidad. Los estándares de calidad en la enseñanza de idioma inglés, en el Modelo de Calidad en la Enseñanza de Inglés, son los que:

- Permiten mejorar calidad de educación.
- Definen expectativas de aprendizaje a nivel nacional.
- Permiten garantizar equidad: marco para organizar y definir planes, programas y actividades de aprendizaje.
- Permiten democratizar educación: señalan pautas para educación de calidad para todos.
- Punto de partida para definir marco de trabajo curricular en instituciones.
- Punto de referencia sobre el nivel y la calidad.
- Establece nivel de logro a alcanzar para cada grado y nivel.
- Fija pautas para pruebas de logros académicos estandarizadas y comparables.
- Referente para programas de formación docente.

En el Programa de CALUSAC se persigue alcanzar los objetivos en cada nivel para construir las habilidades lingüísticas en los estudiantes de las diferentes facultades y población general. Estos niveles están contenidos en cada texto que se utiliza actualmente en la enseñanza del Idioma Inglés y están especificados en el Marco Común Europeo de Referencia para la Enseñanza de Idiomas Extranjeros. Este Marco establece niveles de dominio y además cita detalladamente las competencias que los estudiantes deben dominar en cada área de aprendizaje: comprensión auditiva (listening), comprensión de lectura

(reading), expresión oral (speaking), y expresión escrita (writing. (Marco Común Europeo. Enseñanza de Lenguas Extranjera. 2002. s.p.)(Ver anexo 1).

Por consiguiente los estándares de calidad en el programa de inglés deben ser constantemente medibles, alcanzables y comprobables por autoridades, coordinadores, docentes y estudiantes de CALUSAC. Además de esto, los estándares de calidad permiten identificar áreas que pueden reforzarse y/o mejorarse con la adecuada y oportuna capacitación del docente de idiomas.

1.3.3 Marco Común Europeo de Referencia para la enseñanza de Lenguas extranjeras

1.3.3.1 Definición

El Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza y evaluación (MCERL) es un estándar que pretende servir de patrón internacional para medir el nivel de comprensión y expresión orales y escritas en una lengua. El proyecto fue propuesto en un congreso internacional celebrado en Suiza en noviembre de 1991, desarrollado por el Consejo de Europa.

1.3.3.2 Estándares Del Marco Común Europeo de Referencia para la Enseñanza de Idiomas Extranjeros:

Debido a que el Marco Común Europeo enfoca los aspectos más relevantes en la enseñanza y aprendizaje de los idiomas por niveles y competencias, a continuación se detallan las características que persigue cada nivel de dominio en el idioma y por supuesto las habilidades que debe demostrar el alumno en cada uno de los niveles de dominio.

Ver anexo 1, Tabla No. 1 Competencias en el Aprendizaje de Lenguas según el Marco de Referencia Europeo.

1.4 Instructivo

1.4.1 Definición

Un instructivo es una serie de explicaciones e instrucciones que son agrupadas, organizadas y expuestas de diferente manera para darle a un individuo la posibilidad de actuar de acuerdo a cómo sea requerido para cada situación, según el Diccionario electrónico Definición ABC (2012). Además, se asume que el instructivo puede ser muy variado de acuerdo al tipo de situación que se aplique. Debe contar con algunas características básicas que faciliten la acción en sí, tomando en cuenta que uno de sus objetivos principales es el de permitir a su usuario lograr llevar a cabo determinadas acciones de la mejor manera posible. Entre estas características podemos mencionar la importancia de que el instructivo sea claro y conciso. Es preciso que las instrucciones sean dadas de manera accesible de modo que el que las lea o siga pueda comprenderlas fácilmente.

En muchos casos, los instructivos pueden sumar imágenes y otros elementos para ayudar a la comprensión. Finalmente, los instructivos no deben ser demasiado extensos ya que se pueden volver confusos y hacer que los usuarios se pierdan en el procedimiento. Por lo anterior, se propone redactar un instructivo institucional para los docentes de nuevo ingreso y en servicio de la sección de Inglés de CALUSAC Jornada Matutina que estaría a cargo de la Unidad de Inducción y Capacitación en CALUSAC que se propone diseñar en el presente trabajo de investigación-acción.

1.4.2 Contenidos que se proponen para el instructivo a docentes del programa de CALUSAC de la escuela de Ciencias Lingüísticas:

- Normativos generales de la USAC
- Misión y Visión
- Derechos del docente
- Obligaciones del docente
- Sanciones (puntualidad, inasistencia y entrega de notas)
- Permisos y Licencias (laborales ,por enfermedad)

- Actividades extracurriculares
- Capacitaciones obligatorias
- Tipos de contrato (mensuales, bimestrales, semestrales y anuales)
- Reglamento del docente de CALUSAC
- Reglamento del Estudiante de CALUSAC

1.5 Perfil

1.5.1 Definición:

El perfil de puesto es un documento que incluye la información del puesto a cubrir, este detalla las habilidades, actitudes, formación, experiencia, etc. que necesita tener la persona de nuevo ingreso para que cubra exitosamente una posición dentro de la institución . Este documento básicamente ayuda a llevar un proceso de selección de personal exitoso basado en conceptos definidos y objetivos, con lo que se ahorra tiempo y dinero.

Antes de contratar un nuevo empleado es de gran importancia saber claramente qué es lo que se busca en esta persona, para que desarrolle su puesto efectivamente. Una herramienta indispensable para este motivo es el perfil de puesto. Entre los elementos que deben formar parte de este documento se pueden mencionar los siguientes:

1. Nombre del cargo
 - 1.1 Horario de trabajo
 - 1.2 Lugar de trabajo.
2. Descripción general del puesto.
3. Principales tareas relacionadas con el puesto.
4. Responsabilidades
5. A quien reporta (nombre y cargo).
6. Si es posición nueva o de reemplazo. Explicar.

7. Posición dentro del organigrama.
8. Número de personas a cargo.
9. Cuál será su poder de decisión.
10. Metas u objetivos generales del puesto.
11. Como se va a evaluar el desempeño del puesto.
12. Dentro de los planes de sucesión de la institución, que proyección tendría el posible ocupante del puesto.

CAPITULO II

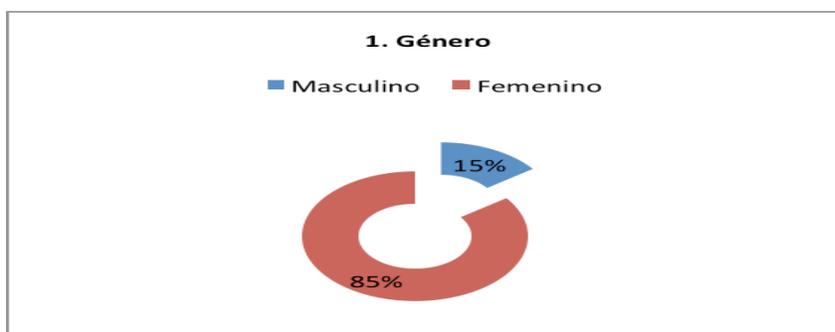
2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis de resultados, el cual se construyó luego de la tabulación de datos de un cuestionario que se realizó a veinte docentes de la jornada matutina del Centro de Aprendizaje de Lenguas CALUSAC, que constituyen todo el universo de esta investigación. Los resultados de la encuesta se presentan en forma ordenada de acuerdo a la estructura del instrumento aplicado.

En este capítulo se presentan los resultados, tomando en cuenta dos grandes apartados: el primero contiene la información cuantitativa que se obtuvo con los datos proporcionados por los docentes involucrados en la investigación y el segundo contiene la información cualitativa, que se obtuvo con las respuestas proporcionadas por el Director de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, La Coordinadora General de CALUSAC, Sub-coordinadora, Coordinadora General de la sección de Inglés y la Coordinadora de Idioma Inglés de la jornada matutina, en el cuestionario que se les aplicó.

2.1 Resultados cuantitativos de la investigación

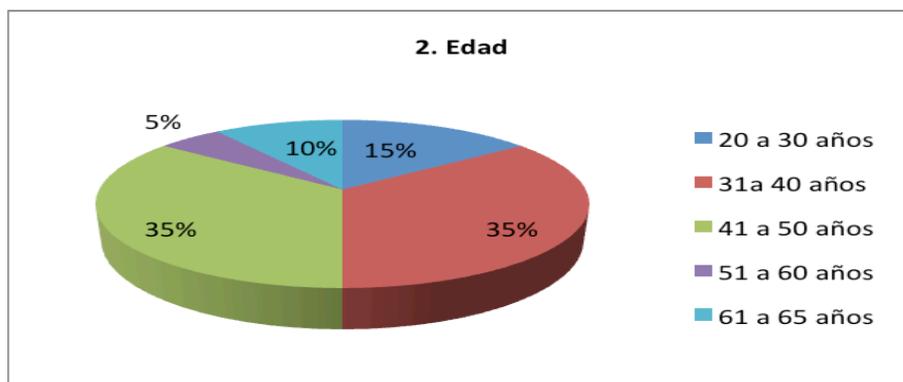
Figura 1



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los porcentajes demuestran que la mayoría del personal docente que labora en la jornada matutina es de género femenino. Lo que confirma que, en nuestro país, el género femenino es quien se dedica más a actividades docentes, que el masculino.

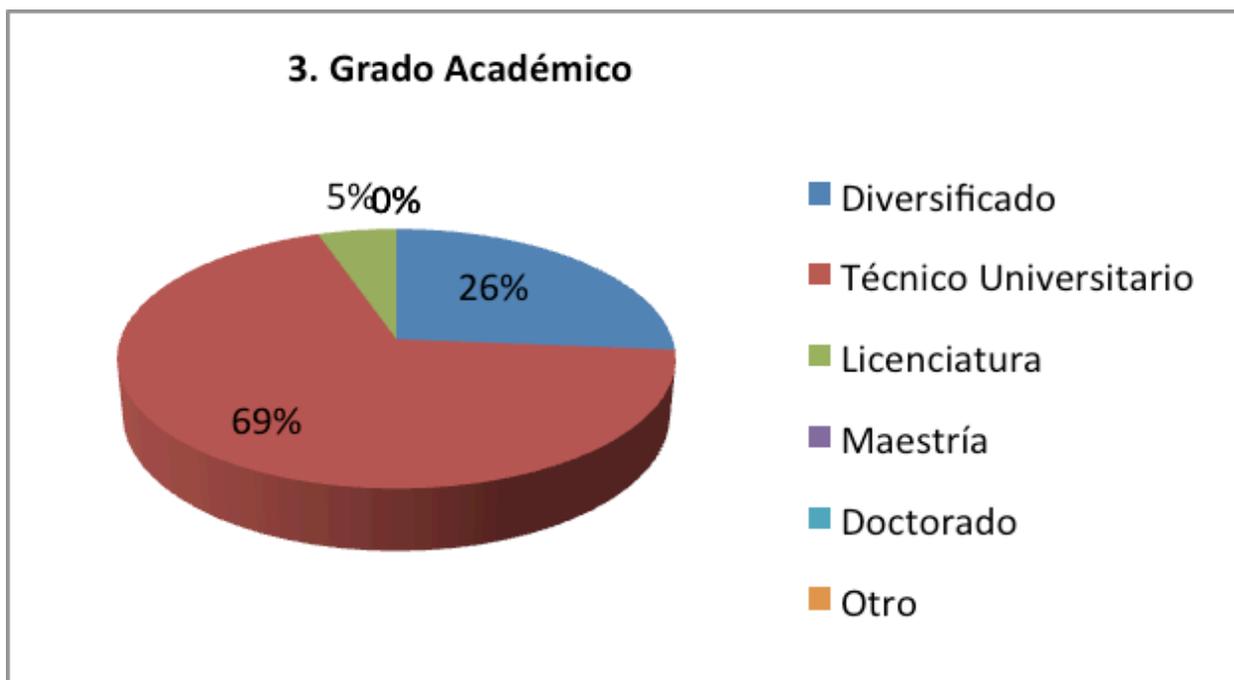
Figura 1



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación.

Los porcentajes demuestran que los docentes objeto de esta investigación, están: un 15%, entre las edades de veinte (20) a treinta (30) años; un 70% entre los 31 a 50 años, siendo este el grupo mayoritario; un 5% entre 61 a 65 años, siendo esta la minoría. Este resultado refleja que la mayoría de docentes están en un rango de edad entre 31 a 50 años.

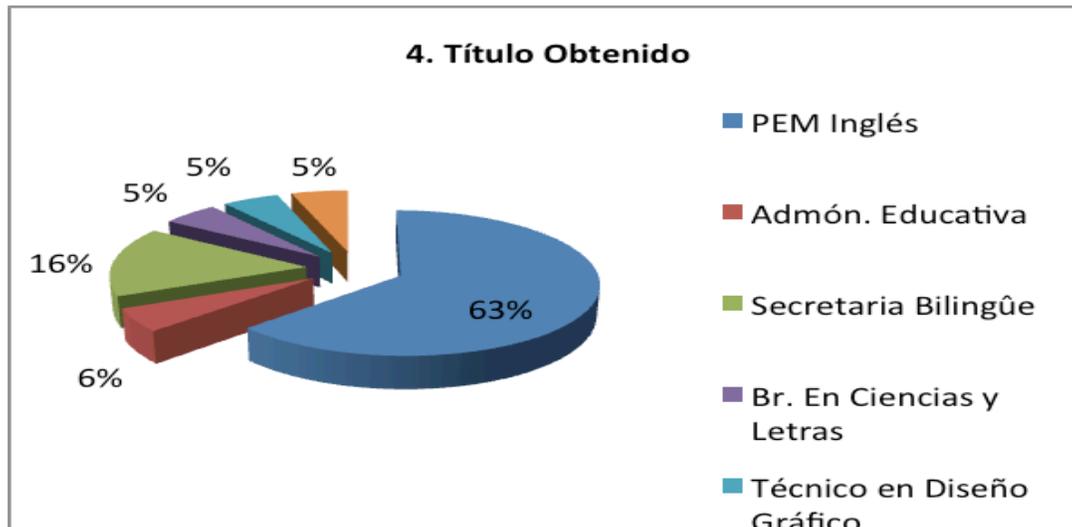
Figura 2



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Se comprobó que el 69% de los docentes posee un título Técnico Universitario, sin embargo, no todos en docencia especializada en idioma inglés, un 26% tiene título de Diversificado, ellos son quienes dominan el idioma, pero no tienen un grado o pre-grado universitario, un 5% posee una Licenciatura sin especialización en el área lingüística e indica que ninguno posee aun Maestría o Doctorado. Con el porcentaje más alto de esta gráfica se confirma que la mayoría de los docentes de la jornada matutina de CALUSAC, posee preparación académica universitaria, a nivel técnico, pero no a nivel de licenciatura.

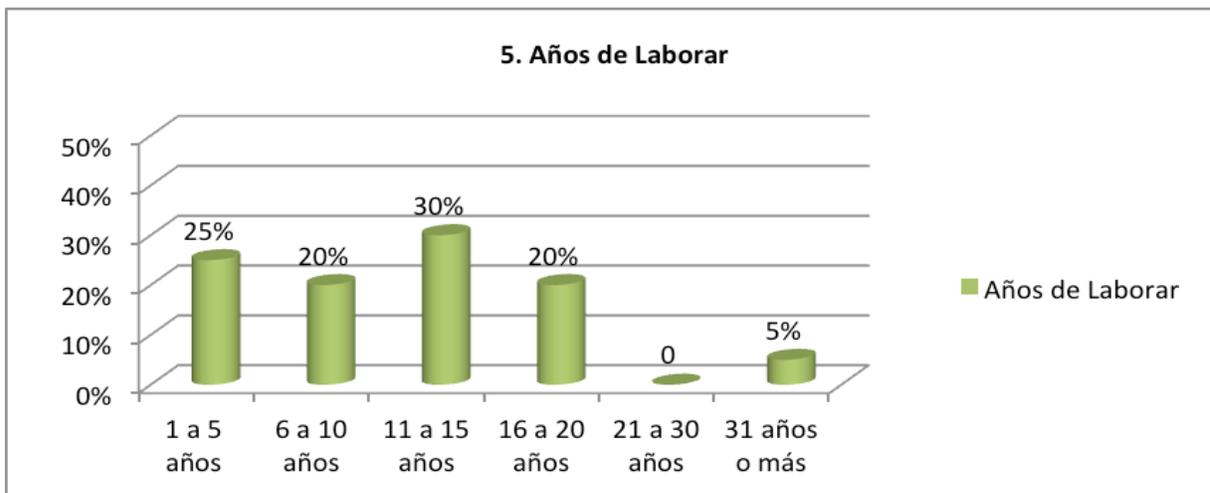
Figura 3



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 63% demuestra que una mayoría posee formación técnica-universitaria en la enseñanza del idioma inglés, el 16% tiene el título de Secretaria Bilingüe, un 6% tiene la Licenciatura en Administración Educativa, un 5% cuenta con un Bachillerato en Ciencias y Letras, un 5% en Diseño Gráfico y un 5% Diploma de High School. Los resultados de esta gráfica justifican la necesidad de darle seguimiento al Proyecto Académico de Desarrollo Profesional (PDP), para que todos los docentes que laboran en CALUSAC, obtengan un título universitario a nivel de licenciatura como mínimo.

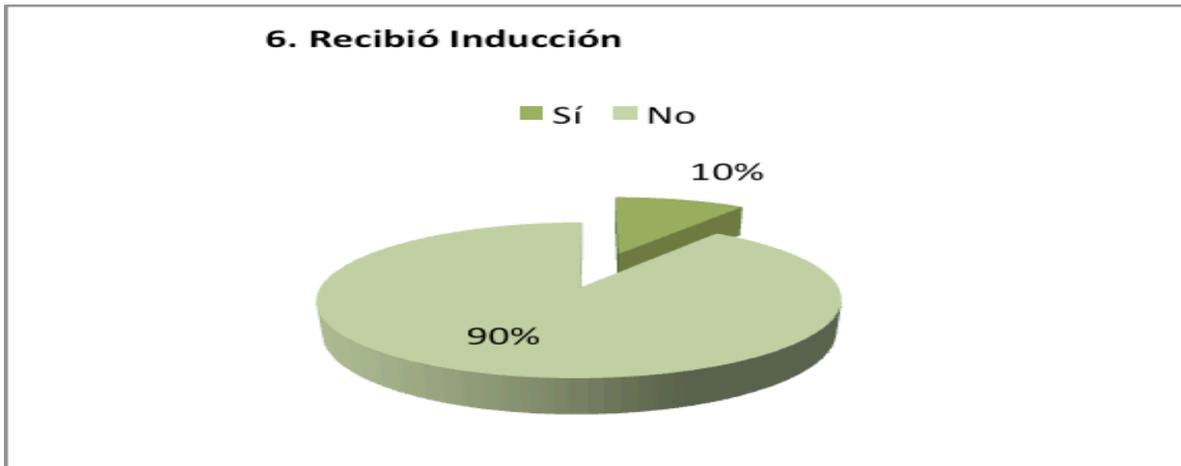
Figura 5



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

La gráfica muestra que un 30% de los docentes tiene de 11 a 15 años de laborar en CALUSAC, quienes cuentan con experiencia en la enseñanza de inglés. El 25% tiene de 1 a 5 años, lo que indica que ha aumentado la contratación de personal de nuevo ingreso. Un 20% de 6 a 10 años, otro 20% de 16 a 20 años, un 5% tiene 31 años o más y no existe en la muestra evaluada, ningún docente entre 21 a 30 años. De acuerdo a los datos anteriores, existe diversidad en cuanto a los años de experiencia docente, esto hace necesaria la implementación de los temas de capacitación propuestos en las variables de la presente investigación, (ver pag.25) para estandarizar la metodología que se utiliza en CALUSAC.

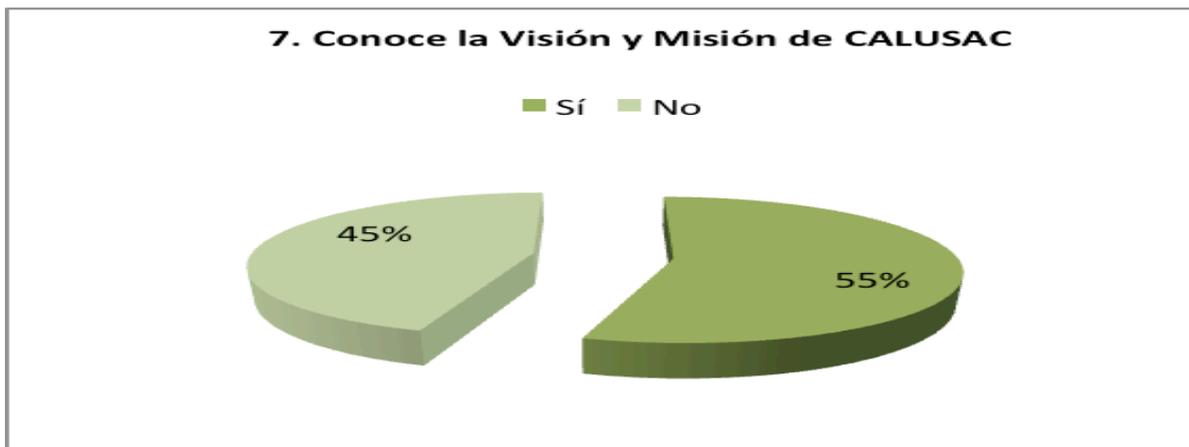
Figura 6



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

La grafica muestra que un 90% de docentes no recibió inducción al iniciar labores en CALUSAC. El otro 10% indicó que sí recibió algún tipo de inducción. Esto refuerza la necesidad de la existencia de una Unidad de inducción y capacitación para el docente de CALUSAC, que tenga como propósito hacer que la profesora o profesor, se adapte con facilidad a su nuevo puesto.

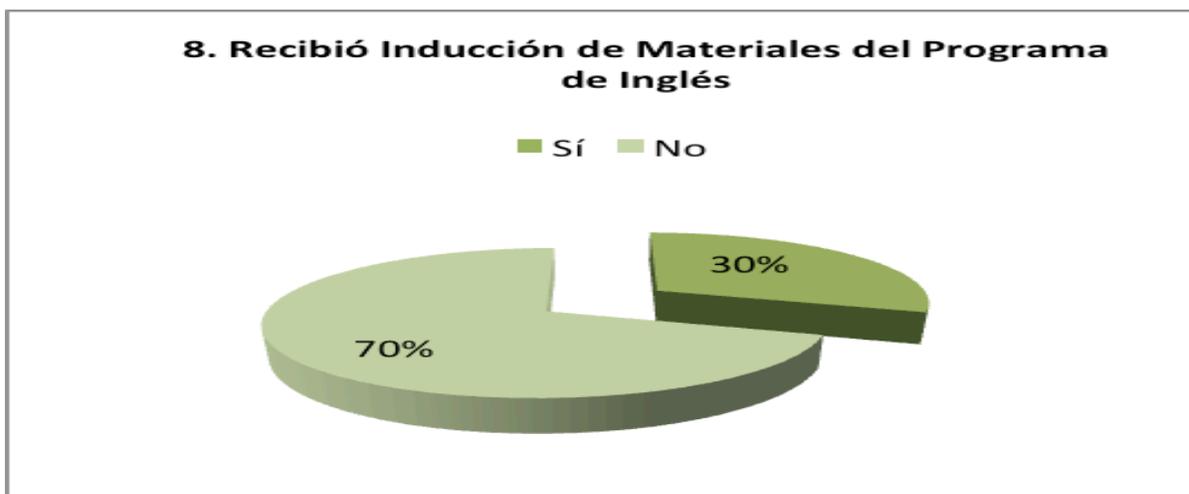
Figura 7



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 55 % de los docentes contestó que desconocía la Misión y Visión de la Institución y el 45 % de los docentes marcó que sí la conocía. Esto refleja que un alto porcentaje las desconoce, lo que hace necesario socializarlas a través de la Unidad de inducción y capacitación que se propone en este trabajo de investigación, con el propósito de que los docentes se identifiquen plenamente con la institución.

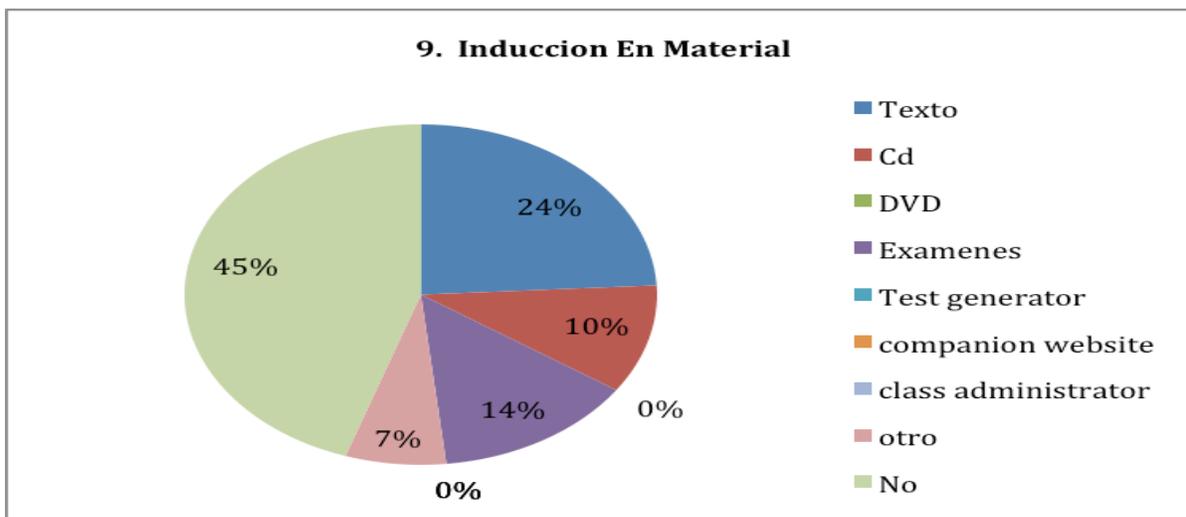
Figura 8



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 70 % de los docentes respondió que no había recibido inducción en el uso de materiales que se utilizan en el programa de inglés y el 30 % respondió que sí lo había recibido. Esta grafica indica la necesidad de la creación de la Unidad de inducción y capacitación que se propone en este trabajo de investigación, para que todos los docentes conozcan y utilicen los materiales existentes en el programa de inglés de CALUSAC.

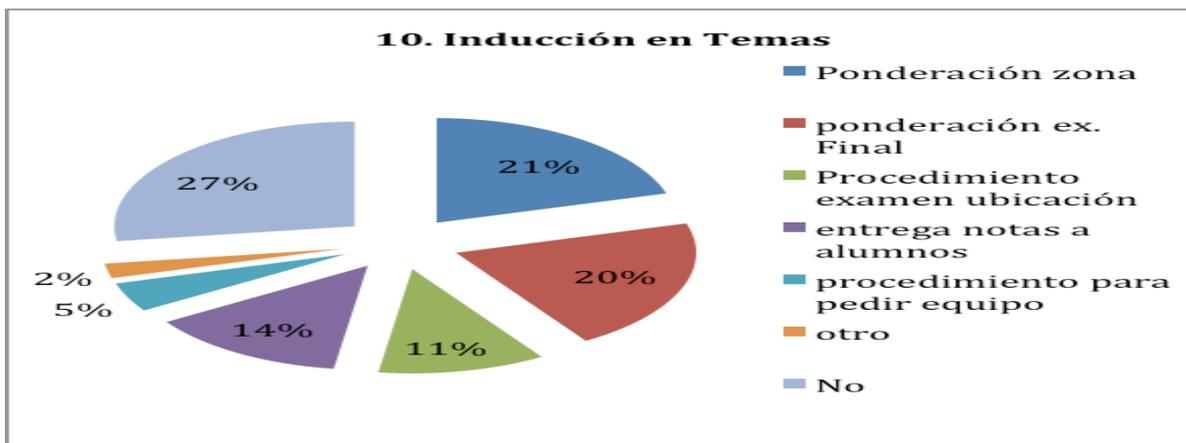
Figura 9



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 45 % de los docentes marcó que no había recibido inducción, el 24 % que, si la había recibido en el uso del texto, el 14 % en el uso de exámenes, el 10 % en el uso del disco compacto o CD. El 7% en otros materiales y ningún docente recibió inducción en cómo utilizar las actividades del video (DVD) generador de pruebas (test generator), acompañamiento en la web (companion website), administrador de clases (class administrator). Lo que indica la importancia de que una unidad específica se encargue de dar esta inducción, para que los docentes los utilicen correctamente en su labor.

Figura 10



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 27 % de los docentes marcó que no había recibido inducción alguna, el 21 % recibió inducción para la ponderación de la zona, el 20% recibió inducción para la ponderación del examen final, un 14% recibió inducción para la entrega de notas a alumnos, el 11 % en el examen de ubicación, un 5% en procedimientos para pedir equipo y un 2% en otros temas. Lo anterior demuestra la necesidad de la existencia de una unidad de inducción y capacitación que se encargue de estandarizar este proceso.

Figura 11



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 95 % de docentes respondió que sí había recibido capacitación para mejorar su desempeño en el aula de idiomas y el 5 % que no la recibió. Esto indica que ha habido interés en capacitarlos, aunque no en temas relevantes, relacionados a la enseñanza de idiomas.

Figura 12



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 40 % de los docentes encuestados indicaron que habían recibido capacitación 2 veces al año, el 30 % una vez al año, un 20% tres veces al año y un 10 % marcó no aplica, indicando que NO recibió capacitación alguna. Nuevamente se evidencia la necesidad de una Unidad de inducción y capacitación que se encargue de estandarizar la frecuencia de las capacitaciones.

Figura 13

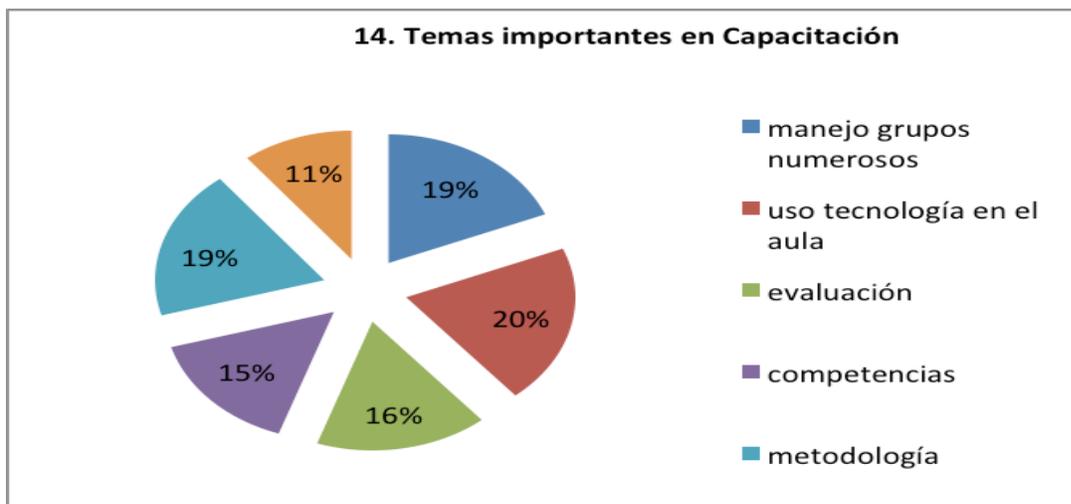


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Un 85 % de los docentes indicó que los temas en las capacitaciones han sido casi siempre relevantes y el 15 % indicó que nunca lo fueron. Lo anterior demuestra la importancia de que

los temas a tratar en las capacitaciones deben ser relacionados con la enseñanza de idioma inglés, para que siempre sean relevantes.

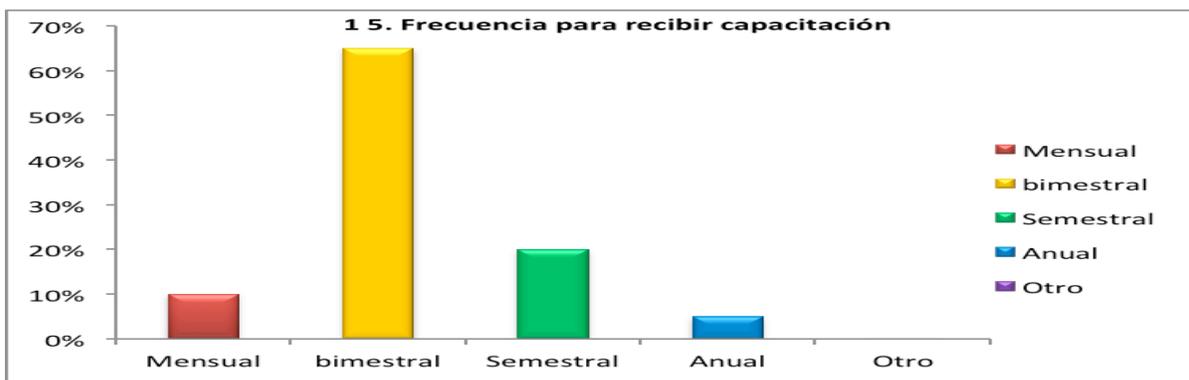
Figura 14



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 20 % de los docentes opinó que el uso de tecnología es un tema importante, un 19% manejo de los grupos numerosos, otro 19 % metodología, el 16 % evaluación, un 15 % las competencias y un 11 % el uso del texto. Esto demuestra la diversidad de intereses de los docentes, en cuanto a temas de capacitación y su deseo de mejorar su actividad docente.

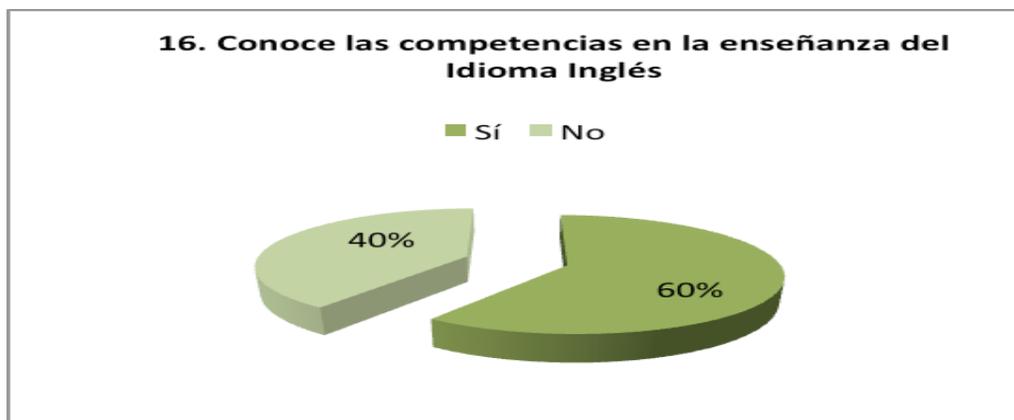
Figura 15



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

En cuanto a la frecuencia de capacitación un 65% indicó la necesidad de que sea bimestral, un 20% semestral; un 10% mensual y un 5% anual. Esta gráfica muestra la necesidad de capacitación a nivel general, en diferentes tiempos, durante el ciclo lectivo.

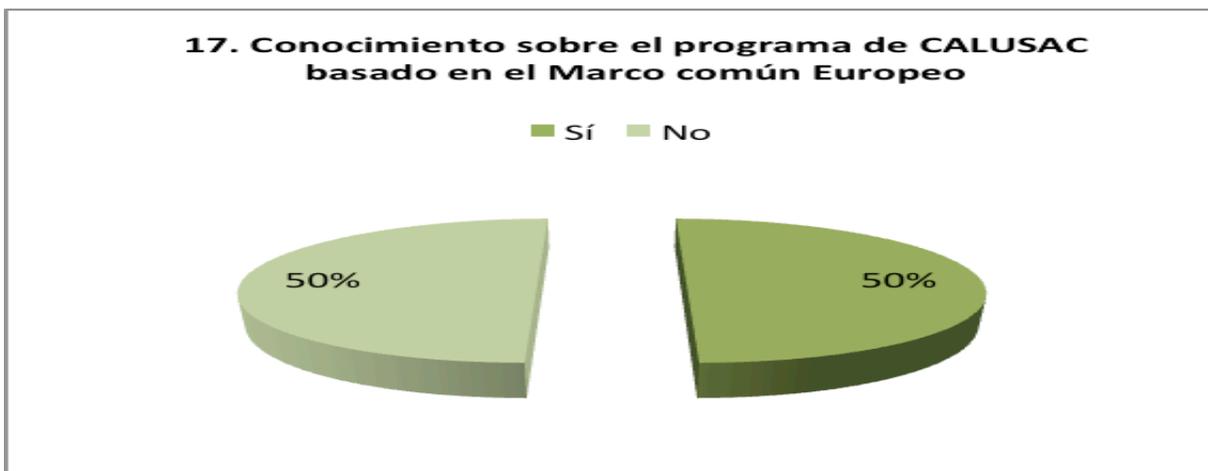
Figura 16



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Al ser consultados los docentes sobre el tema de las competencias relacionadas a la enseñanza de idiomas extranjeros contenidas en el Marco Común Europeo, un 60 % expresó conocerlas y un 40% desconocerlas. Esto indica la importancia de incluirlas entre los temas relevantes de capacitación, debido a que hay un porcentaje menor al cincuenta por ciento que necesita conocerlas y aplicarlas en el aula.

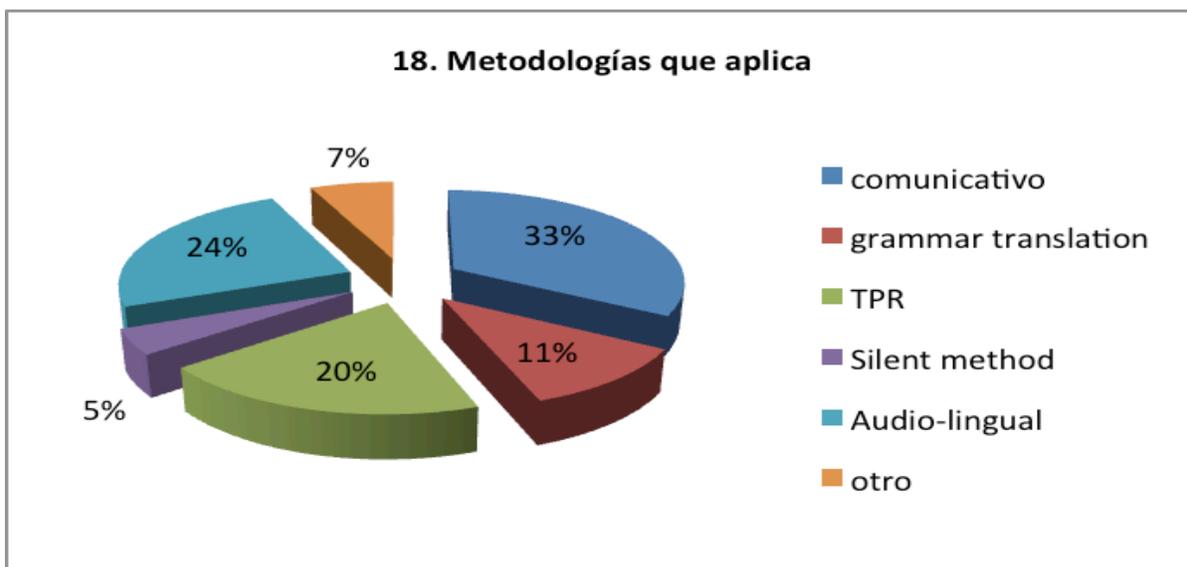
Figura 17



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 50% de los docentes marcó que sí tiene conocimiento que el programa de inglés de CALUSAC se basa en las competencias contenidas en el Marco Común Europeo y el otro 50% marcó que no. Esta gráfica confirma la necesidad de que los docentes conozcan el uso de competencias para la enseñanza del idioma inglés, a través de capacitaciones continuas.

Figura 18



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Las metodologías aplicadas por los docentes de CALUSAC muestran que debe darse mas énfasis al método comunicativo, ya que solo el 33% lo utiliza. El resto, utiliza una combinación de otros métodos: 24% audio lingual; 20 % Respuesta Física Total (TPR Total Physical Response)); 11% Traducción Gramatical (Grammar Translation); 7% otros y 5% el Método Silencioso (Silent Method). Esta gráfica comprueba que el método comunicativo es el más utilizado en CALUSAC, sin embargo, no corresponde a una mayoría, lo que justifica la necesidad de estandarizar la metodología que se aplica en la sección de inglés.

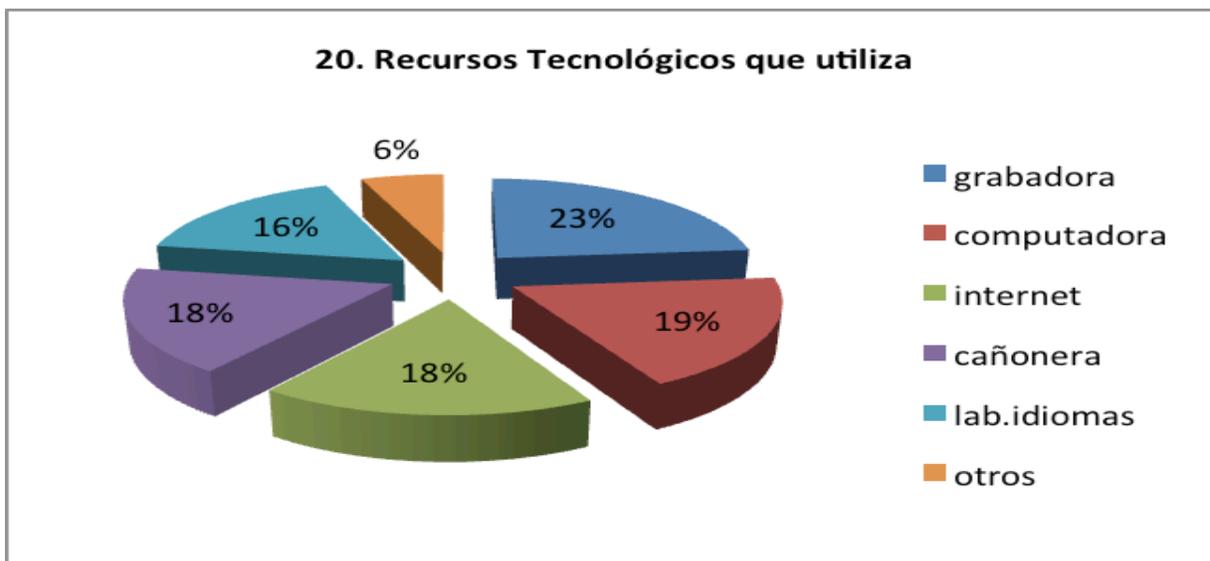
Figura 19



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 95 % de docentes sí utiliza recursos interactivos en el aula y el 5% no los utiliza. Se interpreta que, aunque la mayoría utiliza estos recursos, es de suma importancia actualizar continuamente a los docentes en temas tecnológicos e interactivos, debido a la constante evolución tecnológica.

Figura 20



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

Los docentes que sí utilizan recursos tecnológicos indicaron que trabajan con ellos, dentro y fuera del aula, en los siguientes porcentajes: 23% grabadora o reproductor CD; 19% computadora; 18 % internet; 18% cañonera; 16% laboratorio de idiomas y 6% otros (ipad, ipod, aulas virtuales).

Esta gráfica demuestra que, aunque los docentes utilizan algunos recursos tecnológicos para impartir sus cursos, es de suma importancia proporcionarles capacitaciones que los actualicen constantemente, debido a que la tecnología en enseñanza de idiomas cambia frecuentemente y esto les permitirá estar a la vanguardia de los cambios y avances didácticos y tecnológicos.

Figura 21



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la investigación.

El 90% de docentes considera de alta importancia la creación de una Unidad de Inducción y Capacitación mientras que el 10% lo considera de importancia media. Es significativo señalar que ningún docente marcó importancia baja o ninguna en las encuestas realizadas.

Esta gráfica sustenta los objetivos de esta investigación-acción en cuanto a la propuesta de creación de la Unidad de Inducción y capacitación para el programa inglés de CALUSAC, de la jornada matutina, de la Escuela de Ciencias Lingüísticas.

2.2 Resultados cualitativos de la investigación

Los resultados se presentan ordenados en matrices descriptivas o de sentido que contienen las entrevistas en forma de cuestionario realizadas al Director y Coordinadoras. Cada matriz contiene una sola entrevista. La matriz se identifica con la inicial del primer nombre y primer apellido de la persona que participó y el número representa el orden en el cual respondieron.

Matriz Sujeto MV01

Cargo	Sub-Coordinadora CALUSAC
Genero	Femenino
Lugar	Escuela de Ciencias Lingüísticas, CALUSAC
Indicadores	Respuestas
Requisitos contratación de docentes	<p>“Honesta y responsable, con principios y valores. Experiencia en planificación, trabajo en equipo y muy creativa, dominio del Idioma., presencia, visionaria o visionario. amable.” (1)</p> <p>“Creatividad, espíritu de servicio, respetuosa, que sepa escuchar, confiable.” (2) (3)</p>
Inducción a docentes en servicio	<p>“Si, información escrita de los procesos que se darán a lo largo del desarrollo de las actividades académicas.” (4)</p> <p>“2 horas única vez” (5)</p> <p>“Si, trifoliales y El Manual de Procedimientos” (6)</p> <p>“Si, el Manual de procedimientos y programaciones anuales de las actividades administrativas y académicas” (7)</p> <p>“Si” (8)</p> <p>“Información de la institución, instructivo de los procesos que se llevaran en el año., la información que tiene que presentar cada bimestre y/o en el ano. A que está obligado y queda responsable. Cuáles son sus derechos. Cuando y como firmara su contrato. La forma de pago. Sus obligaciones académicas.” (9)</p>
Capacitación dada a docentes en servicio	<p>“25 horas semestralmente” (10)</p> <p>“Motivación, relaciones interpersonales, didáctica y juegos motivacionales, audiovisuales y emocional.” (11)</p>

	“Dinámicas motivacionales, liderazgo, uso de audiovisuales, técnicas, juegos y rondas, planificación e innovación.” (12)
Importancia de la creación de una Unidad de inducción y capacitación en CALUSAC	“Si”. Sería importante para mejorar la calidad del servicio y académico para ser la mejor institución en el ramo.” (13)

Matriz Sujeto MF02

Cargo	Coordinadora de Ingles, jornada matutina/CALUSAC
Genero	Femenino
Lugar	Escuela de Ciencias Lingüísticas, CALUSAC
Indicadores	Respuestas
Requisitos contratación de docentes	“Responsabilidad, dominio del idioma inglés, de preferencia que tenga título de PEM en inglés o en su defecto la mayoría de cursos aprobados de la carrera”. (1) Responsabilidad, puntualidad, pro actividad, salud mental, dominio del idioma a enseñar. (2) Desconozco si existe un documento que contenga esta información. (3)
Inducción a docentes en servicio	Si (4) El contenido del libro que va a utilizar para impartir el curso para el cual fue contratado/a, cuando de material debe cubrir en el bimestre, como utilizar los exámenes parciales estandarizados y como elaborar los exámenes finales (4) Aproximadamente entre 1 a 2 horas una única vez (5) Si (6) Existe un trifoliar con información importante sobre la institución (6) Si (7) Existen los que rigen toda la Universidad de San Carlos, los cuales son de mucha importancia para todo trabajador, pero los mismos no se socializan a los docentes. (7) Si (8)

	<p>Ayudaría a que el docente sepa sus derechos y obligaciones dentro de la institución. (8)</p> <p>Derechos y obligaciones de los docentes, procesos administrativos a seguir al ser contratados como firma de contrato, forma de pago, etc. (9)</p>
Capacitación dada a docentes en servicio	<p>Bimestralmente, 2 horas (10)</p> <p>Contenido de la nueva versión del libro de texto Top Notch, resolución de conflictos. (11)</p> <p>Liderazgo docente, metodología de la enseñanza de idiomas, metodología de enseñanza de idiomas utilizando las inteligencias múltiples y diferentes tipos de aprendizaje. Lingüística. (12)</p>
Importancia de la creación de una Unidad de inducción y capacitación en CALUSAC	<p>Si (13) El hecho de darle una inducción al docente de nuevo ingreso ayudaría a ubicarlo dentro del ámbito de trabajo y las actividades que realizara en la institución. Mantener una capacitación constata servirá para el crecimiento profesional del profesor, así como al mejoramiento cualitativo de la institución, lo que la llevaría a ser una institución líder dentro del campo de la enseñanza de idiomas. (13)</p>

Matriz Sujeto EP03

Cargo	Coordinador General de CALUSAC
Genero	Femenino
Lugar	Escuela de Ciencias Lingüísticas, CALUSAC
Indicadores	Respuestas
Requisitos contratación de docentes	<p>“Dominio del idioma</p> <p>-Título nivel medio, profesor enseñanza media en inglés</p> <p>-Evaluarse por escrito de inglés y desarrollar un tema en una clase modelo con una terna de docentes y estudiantes, si llena los requisitos se contrata.” (1)</p> <p>“Cumplir con el contrato, metodología activa participativa, cumplir con los contenidos,</p> <p>Cumplir con la jornada, asistir a las capacitaciones, etc.</p>

	<p>“(2) “Si está en el reglamento del Profesor de CALUSAC” (3)</p>
Inducción a docentes en servicio	<p>“Todos los Coordinadores deben dar inducción los docentes de primer ingreso, información técnica y administrativa.” (4) “Una única vez horas 2 a 3” (5) “Si hay documentos escritos para que los Coordinadores den a los docentes de primer ingreso” (6) “Si hay documentos escritos.” (7)</p>
Capacitación dada a docentes en servicio	<p>“semestralmente 30 horas.” (10) “Metodología en general (evaluación, técnicas en la enseñanza del idioma inglés, enseñanza de inglés en grupos numerosos, etc.)” (11) “Enseñanza en línea, evaluación en las 4 habilidades de enseñanza en inglés, Técnicas didácticas en la enseñanza de inglés, otros.” (12) “La Administración cuenta con la información escrita cuando lo requieran.” (8)</p>
Importancia de la creación de una Unidad de inducción y capacitación en CALUSAC	<p>“Es importante un departamento de recursos humanos que se encargue de todos estos temas para mejorar la calidad del servicio.” (13)</p>

Matriz Sujeto JC04

Cargo	Director de Escuela de Ciencias Lingüísticas
Genero	Masculino
Lugar	Escuela de Ciencias Lingüísticas
Indicadores	Respuestas
INDUCCION	
Necesidad de inducción en el docente de CALUSAC	<p>“La inducción siempre es una función que la institución debería tener institucionalizada para los profesores de nuevo ingreso a CALUSAC y la Licenciatura, para poder integrar al nuevo docente para que conozca administrativamente y académicamente cómo funciona la institución” (1)</p> <p>“Favorece la integración rápida y eficiente a los procesos académicos y administrativos de la institución.” (5)</p>
Algunos temas importantes para la inducción al profesor de nuevo ingreso en CALUSAC	<ul style="list-style-type: none"> • “Conocer la estructura organizativa de la Escuela de Ciencias Lingüísticas • Cuáles son sus derechos y obligaciones • Cuáles son las características • propias del programa • La importancia de identificación con la Institución • Conocer la leyes y normativas universitarias.” (6)
CAPACITACION	
Necesidad de capacitación	<p>“La capacitación es una actividad que debería ser constante y en forma ordenada para la formación integral del Docente, no solo en su área de especialización sino en diversos temas de actualidad y que tienen que ver con el desarrollo y desenvolvimiento eficiente y oportuno de los nuevos profesionales universitarios. Esta capacitación puede ser formal o informal.” (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Relaciones humanas • Nuevas tendencias de la educación superior • Coaching • La importancia de trabajo en equipo • Formación Formal: Formación a nivel de profesorado y de Licenciatura.” (2)
Importancia de la capacitación	<p>“Considero que no solo los profesores de inglés, sino todos los profesores de todos los idiomas, no hay que olvidar que CALUSAC es un centro de enseñanza de idiomas (no solo</p>

	de inglés). Se tendría que definir una política a corto, mediano y largo plazo (retomar el plan estratégico de la Escuela de Ciencias Lingüísticas)” (7)
CREACION DE LA UNIDAD DE INDUCCION Y CAPACITACION	
Necesidad de crear una Unidad de inducción y capacitación	“La Escuela de Ciencias Lingüísticas dentro de su estructura organizativa tiene previsto la creación de la Unidad de planificación académica, la cual dentro de su esquema debería contemplar el aspecto de inducción y capacitación tanto del Docente como personal Administrativo.” (3)
Procedimientos administrativos necesarios	En este momento la limitante es puramente de tipo presupuestario.” (4)
Recursos mínimos	“Como mencione anteriormente, tendría que ser responsabilidad de la unidad de planificación de la ECCLL y la limitante es puramente de tipo presupuestario.” (8)
PERFIL DEL DOCENTE DE CALUSAC	<p>“No existe, por el momento, después del PDP se tendrá un perfil de ingreso para formar parte del cuerpo docente de CALUSAC.” (9)</p> <p>3 “Deberá existir requisitos mínimos de ingreso: Si se pretende en futuro cercano entrar al RECUPA, debería ser una licenciatura relacionada con la enseñanza de idiomas o afín.</p> <p>4 El ingreso debería ser por oposición y competencias.” (10)</p>

Matriz Sujeto BJ05

Cargo	Coordinador General de Ingles/CALUSAC
Genero	Femenino
Lugar	Escuela de Ciencias Lingüísticas, CALUSAC
Indicadores	Respuestas
Requisitos contratación de docentes	<p>“Profesorado en Ingles</p> <p>Experiencia en docencia</p> <p>Licenciatura en Educación</p>

	<p>Disponibilidad de tiempo” (1)</p> <p>“responsabilidad, diligencia, puntualidad, trabajo en equipo, respeto a sus superiores “(2)</p> <p>“No hay” (3)</p>
Inducción a docentes en servicio	<p>“Uso del libro, distribución de textos, lugar de trabajo, mostrar las instalaciones.” (4)</p> <p>“Semanalmente 5 horas” (5)</p>
Capacitación dada a docentes en servicio	<p>“Bimestralmente 10 horas.” (10)</p> <p>Uso de la tecnología, Inteligencia Emocional, uso de plataforma” (11)</p> <p>“Plataforma Moodle, Dokeos, avances en la enseñanza de idiomas extranjeros.” (12) (7)</p> <p>“Es parte de la inducción.” (8)</p> <p>“capacitaciones, libro a utilizar, deberes, responsabilidades, derechos beneficios, plan de prestaciones.” (9)</p>
Importancia de la creación de una Unidad de inducción y capacitación en CALUSAC	<p>“Toda institución educativa posee un departamento de RRHH y formación docente.” (13)</p>

CAPITULO III

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de esta investigación fue elaborar una propuesta en donde se dé a conocer la actitud de las autoridades y docentes de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, específicamente CALUSAC (Centro de Aprendizaje de Lenguas) y se presente la propuesta de la creación de la Unidad de Inducción y Capacitación para el Docente de Idioma Inglés de CALUSAC, Jornada Matutina.

La presente discusión de resultados se construye a partir de tres ejes principales que están conectados directamente con los objetivos y variables de esta investigación, los cuales son:

- Perfil de Contratación para docentes de inglés de CALUSAC
- Inducción a docentes de nuevo ingreso
- Capacitación a docentes de nuevo ingreso y en servicio

Se interpretará tanto información cuantitativa como cualitativa, la cual se recolectó a través de tres tipos diferentes de cuestionarios, más una guía de entrevista, dirigidos al director, coordinadoras y docentes de la institución, con el fin de medir sus aspectos más importantes.

3.1 Perfil de contratación

La revista “E-ngenium Empowering Business Potential” (2008, publicó en un artículo que el perfil de un puesto es un documento que incluye la información del puesto a cubrir, así como las habilidades, actitudes, formación, experiencia, etc., que necesita tener una persona de nuevo ingreso para que cubra exitosamente una posición dentro de la empresa. También indica que el perfil ayuda a llevar un proceso de selección de personal exitoso basado en conceptos definidos y objetivos, con lo que se ahorra tiempo y dinero. Por lo tanto, antes de contratar a un nuevo empleado es de gran importancia saber claramente qué es lo que se busca

en esta persona para que desarrolle su puesto efectivamente y una de las herramientas indispensables para este motivo es el perfil del puesto.

En vista de que se habla de contratación de docentes de idioma inglés, también es conveniente considerar las competencias lingüísticas que los mismos deben poseer de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia, para que puedan proporcionar una buena instrucción a los aprendices de la referida lengua extranjera. En relación a este tema, debe mencionarse que, en la encuesta realizada al Director de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, se comprueba que en el Centro de Aprendizaje de Lenguas (CALUSAC) no existe un perfil definido para contratar al personal docente de idiomas, según fue su respuesta, al habersele consultado sobre el perfil del docente de CALUSAC:

- *“No existe, por el momento, después del PDP se tendrá un perfil de ingreso para formar parte del cuerpo docente de CALUSAC”.* JC04 (9).
- *“Deberá existir requisitos mínimos de ingreso: Si se pretende en futuro cercano entrar al RECUPA, debería ser una licenciatura relacionada con la enseñanza de idiomas o afín”. “El ingreso debería ser por oposición y competencias.”* JC04(10).

De igual manera, aunque no existe un perfil definido, institucionalmente, que se tome como base para la contratación del personal docente de idiomas, de nuevo ingreso, según los resultados cualitativos, al consultarles sobre los requisitos mínimos de contratación a las coordinadoras de las diferentes jornadas que tienen bajo sus atribuciones la contratación y/o selección de personal docente de idioma inglés de nuevo ingreso, manifestaron lo siguiente:

- *“Honesto y responsable, con principios y valores, experiencias en planificación, trabajo en equipo y muy creativa, dominio del idioma, presencia, visionaria o visionario, amable.”* MV01 (1).
- *“Responsabilidad, dominio del idioma inglés, de preferencia que tenga título de*

PEM en inglés o en su defecto la mayoría de cursos aprobados de la carrera.”
MF02(1) .

- *“Dominio del idioma, título nivel medio, profesorado enseñanza media en inglés. Evaluarse por escrito de inglés y desarrollar un tema en una clase modelo con una terna de docentes y estudiantes, si llena los requisitos se contrata.”* EP03 (1)
- *“Profesorado en Inglés. Experiencia en docencia. Licenciatura en Educación. Disponibilidad de tiempo”* BJ05 (1)

Las coordinadoras también respondieron sobre 5 cualidades que se le piden al docente al ser contratado, de la siguiente manera:

- *“Creatividad, espíritu de servicio, respetuosa, que sepa escuchar, confiable.”*
MV01(2).
- *“Responsabilidad, puntualidad, pro actividad, salud mental, dominio del idioma a enseñar”. MF02 (2).*
- *“Cumplir con el contrato, metodología activa participativa, cumplir con los contenidos, cumplir con la jornada, asistir a las capacitaciones, etc.”* EP03(2).
- *“Responsabilidad, diligencia, puntualidad, trabajo en equipo, respeto a sus superiores “BJ05 (2).*

Finalmente, al preguntarles si los requisitos exigidos para la contratación de docentes están plasmados en un documento escrito, las coordinadoras respondieron lo siguiente:

- *“No”* MV01 (3)

- “Desconozco si existe un documento que contenga esta información.” MF02 (3)
- “Si, están en el reglamento del profesor de CALUSAC”. EP03 (3)
- “No hay” BJ05 (3).

Con estos resultados puede resumirse que la mayoría de las Coordinadoras de CALUSAC coinciden en que no hay un perfil que contenga los requisitos mínimos de contratación de los docentes de nuevo ingreso, con la excepción de una que dice que sí aparece en el reglamento del profesor de CALUSAC.

De acuerdo a los resultados cuantitativos de esta investigación, que aparecen en la figura No. 4, hay un alto porcentaje de docentes que laboran en CALUSAC dentro de la jornada matutina que posee un título de Profesor de Enseñanza Media en idioma inglés, lo que indica que, a pesar de no existir un perfil definido, se cuenta con un alto porcentaje de personal calificado para desempeñar el puesto.

3.2 Inducción a docentes de nuevo ingreso de CALUSAC

Robbins, Coulter, Huerta, Rodríguez, Amaru... (et.al.2009, p.292) definen la inducción como:

La introducción de un nuevo empleado a su trabajo y a la organización. Es en este proceso de introducción de un nuevo empleado, en este caso docente, a la institución CALUSAC en donde radica la importancia de la existencia de inducción, tal y como lo refieren los autores arriba mencionados, al afirmar que es exitosa ya sea formal e informal, lo que da como resultado una transición, de fuera hacia adentro de la organización. Esto, hace que el nuevo miembro de la organización se sienta cómodo y bien adaptado, disminuye la posibilidad de un desempeño laboral deficiente y reduce la probabilidad de que el nuevo empleado presente una renuncia

repentina después de una o dos semanas de trabajo. Lo anterior manifiesta que es importante y necesario para todo trabajador que ingresa a una institución por primera vez, recibir una inducción ya sea formal o informal.

Respecto a la existencia de inducción en CALUSAC los resultados de la investigación cuantitativa muestran que el 90% de los docentes de inglés entrevistados manifestaron que “no recibieron inducción al momento de ingresar a CALUSAC”, el 10% restante respondió que “Sí” recibió inducción (gráfica 6). Sin embargo, es interesante ver como los resultados obtenidos en la investigación cuantitativa contrastan con los datos proporcionados por la investigación cualitativa en donde tanto las autoridades administrativas y coordinadores de la sección de inglés manifestaron las siguientes opiniones respecto a que si los profesores de nuevo ingreso reciben inducción:

- *“Si, información escrita de los procesos que se darán a lo largo del desarrollo de las actividades académicas.”* MV01(4)
- *“Si--”* MF02 (4)
- *“El contenido del libro que va a utilizar para impartir el curso para el cual fue contratado/a, cuanto de material debe cubrir en el bimestre, como utilizar los exámenes parciales estandarizados y como elaborar los exámenes finales.”* MF 02(4)
- *“Todos los Coordinadores deben dar inducción a los docentes de primer ingreso, información técnica y administrativa.”* EP03(4)
- *“Uso del libro, distribución de textos, lugar de trabajo, mostrar las instalaciones.”* BJ5 (4)
-

Al preguntárseles sobre la frecuencia en que se da la inducción, las coordinadoras

respondieron de la siguiente forma, refiriéndose al número de horas que se le dedican en CALUSAC, lo cual puede leerse en las siguientes respuestas:

- “2 horas única vez” MV1(5)
- “Aproximadamente entre 1 a 2 horas una única vez” MF2(5)
- “Una ‘única vez 2 a 3 horas “EP3(5)
- “Semanalmente 5 horas”BJ5 (5)

Sin lugar a dudas, la divergencia de opiniones en cuanto a la existencia de inducción y el número de horas que se les da a los docentes de nuevo ingreso, obedece a que son puntos de vista proporcionados por diferentes unidades: por un lado, el sector administrativo cuya inducción está basada en facilitar toda la documentación existente de la institución a los docentes de nuevo ingreso y por otro lado, el sector docente en donde la inducción debe estar dirigida a todo lo académico, lo que el profesor o profesora pondrá en práctica dentro del aula, inducción que debe ser brindada por personal docente calificado y experimentado, por lo que se considera necesario contar con una unidad académica a cargo de la misma.

3.2.1 Tipos de inducción

(Robbins, Coulter, Huerta, Rodriguez, Amaru, Varela...(et.al., 2009, p.p.292,293) afirman que existen dos tipos de inducción:

1. La inducción sobre las unidades de trabajo familiariza al empleado con los objetivos de la unidad de trabajo, aclara cómo su trabajo contribuye a lograr los objetivos de la unidad e incluye una presentación con sus nuevos colegas.

2. La inducción sobre la organización, informa al nuevo empleado sobre los objetivos, la historia, la filosofía, los procedimientos y las normas de, la organización. Esta inducción debe incluir las políticas y prestaciones importantes de recursos humanos, como las horas extras y otras. Además, un recorrido por las instalaciones del ambiente laboral.

Los tipos de inducción arriba mencionados corresponden más que todo a una inducción con enfoque administrativo y coincide con los resultados obtenidos en la investigación cualitativa en la cual, tanto autoridades administrativas como académicas detallan los tipos de inducción que se brinda a los docentes de primer ingreso en CALUSAC.

- *“Información de la institución, instructivo de los procesos que se llevarán en el año, la información que tiene que presentar cada bimestre y/o en el año. A qué está obligado y queda responsable. Cuáles son sus derechos. Cuándo y cómo firmará su contrato. La forma de pago. Sus obligaciones académicas.” MV01(9).*
- *“Si”. “Existe un trifoliar con información importante sobre la institución.” MF02(6)*
- *“Si” MF02. “Existen los que rigen toda la Universidad de San Carlos, los cuales son de mucha importancia para todo trabajador, pero los mismos no se socializan a los docentes.”MF02 (7)*
- *“Si hay documentos escritos para que los Coordinadores den a los docentes de primer ingreso.” EP03 (6)*
- *“Si hay documentos escritos.” EP03 (7)*

Continuando con los resultados recolectados en la información cualitativa, las opiniones

del Director y Coordinadoras del área de inglés sobre el tema de inducción, puede mencionarse que éstas coinciden en la importancia de una Unidad que dirija y organice esta actividad. Algunos citan un Departamento de Recursos Humanos

- *“Es importante un departamento de recursos humanos que se encargue de todos estos temas para mejorar la calidad del servicio.”* EP03 (13);

Otro añade:

- *“Toda institución educativa posee un departamento de RRHH y formación docente.”* BJ05 (13)

Sin embargo, dado la naturaleza de la labor docente, la cual necesita y debe tener un enfoque académico, es importante compartir las valiosas opiniones de los docentes entrevistados ya que éstas les dan validez a los objetivos de la presente investigación. Según los resultados cuantitativos la inducción recibida por los docentes se presenta de la siguiente forma:

Según la figura 7 de la página 40, El 55 % de los docentes contestó que **NO** conocía la Misión y Visión y el 45 % de los docentes contestó que **SI** la conocía. En la Figura 10, página 43, se puede apreciar que El 27 % de los docentes marcó que **NO** había recibido inducción en ningún tema, el 21 % marcó que recibió inducción en la ponderación de la zona, el 20% indicó haber recibido inducción en la ponderación del examen final, un 14% indicó haber recibido inducción para entrega de notas a alumnos, el 11 % para examen de ubicación, un 5% en procedimientos para solicitar equipo y un 2% recibió inducción en otros temas.

Lo anterior permite confirmar que la inducción recibida por los docentes que ingresan a laborar a CALUSAC , solo forma una parte de los tipos de inducción mencionados por Robbins, Coulter, Huerta, Rodríguez, Amaru, Varela y Jones, (2009, p.292-93) que según los resultados de la figura 7 existe una mayoría de docentes que desconoce información

importante sobre la misión y visión de la institución, lo cual evidencia que el tipo de inducción que se ha estado proporcionando necesita ser definido y fortalecido para convertirse en un proceso completo y sistemático que facilitará la socialización de la información relacionada con la institución y la integración de los docentes de nuevo ingreso contratados.

3.3 Capacitación a docentes de nuevo ingreso y en servicio de CALUSAC

La Capacitación docente es de suma importancia según refiere, Buele, M. (2007, s.p.) “La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera como los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza-aprendizaje.”

En la investigación se determinó que la mayoría de los docentes ha recibido capacitación para mejorar su desempeño en el aula de idiomas como lo corrobora la gráfica No. 11, pág. 44. Así como también, se hace necesario que las capacitaciones contengan diferentes temas para ser abordados apropiadamente en capacitaciones formales e informales.

Buele, M. (2007), menciona que:

El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia. De esta manera los alumnos conocerán, analizarán y reflexionarán sobre otras culturas y realidades mediante un trabajo interactivo y participativo, en donde se pueden identificar los principios pedagógicos, la formación, el aporte creativo y el testimonio y ejemplo del educador, también debe hacerse en el ámbito metodológico. Además, la capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar sus conocimientos, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. (s. p.).

Interesante mencionar que, en este estudio, aunque la mayoría indica haber recibido capacitación, (un 85%) la figura No. 13, p. 46, demuestra que los temas abordados en las capacitaciones recibidas aunque casi siempre fueron relevantes, otros contestaron que nunca habían sido relevantes y un dato que arroja esta investigación es, que todos los docentes encuestados no marcaron la casilla siempre. Es decir que los temas que se incluyan en los espacios para capacitación, deben ser analizados con cuidado para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, tiempo y materiales.

Los docentes entrevistados expresaron la necesidad de capacitaciones que incluyan temas variados y relevantes. La figura No.14, p.46, muestra que el interés docente se encuentra en los siguientes temas: manejo de grupos numerosos, uso de tecnología, evaluación, competencias y por último la utilización del texto, dato muy importante, puesto que la mayoría de capacitaciones han sido enfocadas en el uso de texto.

Otro dato muy alentador, que aparece en la figura No. 14, p.46, del presente estudio es que los docentes demuestran su interés en conocer más de tecnología aplicada en la enseñanza de idioma inglés.

Las Tecnologías de la información y comunicación en la enseñanza de idiomas (Tics) se emplean cada vez más y se imponen como elementos didácticos, tanto en los recintos universitarios, como en los sistemas de educación superior abiertos y a distancia. Además, la figura No. 19, p.50 corrobora el interés de aplicar tecnología en el salón de clases, puesto que la mayoría de docentes explica que ha utilizado tecnología interactiva en sus clases.

Es por esto, que es de importancia extrema la sistematización de capacitaciones que concuerden con los contenidos en el currículo de inglés del programa de CALUSAC. Siendo el currículo el conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los alumnos deben alcanzar en un determinado nivel educativo.

En la figura No.16, p. 47, se puede observar que una mayoría de docentes conoce las competencias contenidas en el programa de inglés, sin embargo, es necesario capacitar al docente que las desconoce. Estas competencias van relacionadas al enfoque comunicativo que debe dársele a la enseñanza-aprendizaje de idiomas extranjeros. El enfoque comunicativo, más que una metodología se considera una filosofía general, su postulado fundamental es que el aprendizaje de una lengua extranjera debe ir dirigido a la consecución de competencias por parte de los estudiantes, es decir, a la adquisición de una serie de destrezas que les permitan comunicarse con los nativos de esa lengua en situaciones más corrientes de la vida cotidiana.

Debido a que el enfoque comunicativo está relacionado con las competencias del idioma contenidas en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, se necesita que el docente lo conozca y lo comprenda adecuadamente. La figura No.17, p. 48, muestra que, aunque la mitad de docentes lo conoce, la otra mitad lo desconoce. Este dato comprueba una necesidad real de capacitación para mejorar aspectos relevantes en la enseñanza y aprendizaje del idioma inglés por niveles y competencias que se detallan en la tabla No. 1., del Anexo I, esta tabla muestra los estándares del Marco Común Europeo de Referencia para la Enseñanza de idiomas extranjeros y por consiguiente se persigue estandarizar cada nivel de dominio en habilidades y competencias que el alumno debe demostrar según el nivel en que se encuentra.

A los docentes del Centro de Aprendizaje de Lenguas (CALUSAC) se les preguntó la frecuencia en la cual habían participado en capacitaciones. La figura No. 12, p. 45, indica que un 40% de docentes ha participado dos veces al año, el 30% indicó haber asistido una vez al año, el 20% tres veces y por último cabe señalar que hay un 10% de docentes que durante el año no ha recibido o asistido a capacitaciones.

Es necesario reflexionar sobre las políticas institucionales de capacitación para que el docente en servicio pueda asistir en forma obligatoria a capacitaciones programadas para la sección de idioma inglés con el objetivo de conocer, mantener, e innovar su labor docente en la enseñanza de idiomas y por consiguiente, aplicar las técnicas necesarias en el desarrollo del

programa para cada nivel. Es por esto que la figura No.15, p. 47, muestra que la mayoría de docentes considera conveniente recibir capacitaciones en forma bimestral. Esto se debe a que la mayoría de los cursos terminan cada bimestre y, por supuesto, sería un tiempo de capacitación para reflexionar en las prácticas de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto al nivel de importancia que ocupa la creación de una Unidad de Inducción y Capacitación para docentes, la mayoría de docentes y autoridades entrevistadas, considera de “Alta” importancia la creación de esta Unidad, según se indica en las matrices de los Resultados cualitativos y en la grafica No.21, p. 52, de los Resultados cuantitativos de la investigación.

La figura No.21, p. 52, permite confirmar la propuesta de este estudio, en cuanto a crear la Unidad, siendo válida y necesaria para el mejor desarrollo del programa de inglés de este centro. Con el objetivo de mantener la calidad y estándares claros de competencias en el idioma, según sugiere el Marco Común Europeo en la Enseñanza de Idiomas Extranjeros. En cuanto a los resultados recolectados en la información cualitativa, se encuentran las opiniones del Director y coordinadores del área de inglés sobre el tema de Capacitación y todas coinciden en la importancia de un departamento que dirija y organice esta actividad. Algunos citan un Departamento de Recursos Humanos,

- *“Es importante un Departamento de Recursos Humanos que se encargue de todos estos temas para mejorar la calidad del servicio”*. EP03(13);

otro añade:

- *“Toda institución educativa posee un departamento de RRHH y formación docente”*. BJ05(13).

Sin embargo, la presente propuesta está más enfocada a la parte académica aunque también incluye aspectos administrativos. Ésta se centra en el desarrollo profesional del

docente y se enfoca en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A continuación se citan las opiniones vertidas en cuanto a la necesidad de capacitación y los temas que deben incluirse en este proceso.

- *“La capacitación es una actividad que debería ser constante y en forma ordenada para la formación integral del Docente, no solo en su área de especialización sino en diversos temas de actualidad y que tienen que ver con el desarrollo y desenvolvimiento eficiente y oportuno de los nuevos profesionales universitarios. Esta capacitación puede ser formal o informal”*. JC04(1)
- *“Considero que no sólo los profesores de inglés, sino todos los profesores de todos los idiomas, no hay que olvidar que CALUSAC es un centro de enseñanza de idiomas (no sólo de inglés). Se tendría que definir una política a corto, mediano y largo plazo (retomar el plan estratégico de la Escuela de Ciencias Lingüísticas”*. JC04(7).

Las respuestas anteriores fortalecen los objetivos, tanto del Plan Estratégico de la Universidad de San Carlos, como los de la Escuela de Ciencias Lingüísticas que contemplan la creación de un programa permanente de inducción y desarrollo académico, en el cual se planifique sistemáticamente capacitaciones que aborden temas relevantes y de interés, para apoyar la labor docente. Estas capacitaciones pueden ser de tipo formal, como se cita en el marco conceptual. Este tipo de educación se diseña para ser universal, secuencial, estandarizada e institucionalizada para garantizar una cierta medida de continuidad en los programas de CALUSAC.

Igualmente, la educación puede ser no formal en cuanto a su aplicación en la enseñanza a distancia y la participación de miembros de la comunidad docente, administrativa y escolar que incorpore un trabajo productivo en beneficio de los docentes, estudiantes y la institución.

En cuanto a los temas que se han abordado en capacitaciones, los coordinadores nombraron los siguientes:

- *“Uso de la tecnología, Inteligencia Emocional, uso de plataforma”. BJ05 (11)*
- *“Plataforma Moodle, Dokeos, avances en la enseñanza de idiomas extranjeros”. BJ05 (12)*
- *“Metodología en general (evaluación, técnicas en la enseñanza del idioma inglés, en grupos numerosos, etc.)”. EP03 (11)*
- *“Enseñanza en línea, evaluación en las 4 habilidades de enseñanza en inglés, Técnicas didácticas en la enseñanza de inglés, otros. La Administración cuenta con la información escrita cuando lo requieran”. EP03 (12)*
- *“Motivación, relaciones interpersonales, didáctica y juegos motivacionales, audiovisuales y emocional”. MV01 (11)*
- *“Dinámicas motivacionales, liderazgo, uso de audiovisuales, técnicas, juegos y rondas, planificación e innovación”. MV01 (12)*
- *“Contenido de la nueva versión del libro de texto Top Notch, resolución de conflictos. MF02 (11) Además añade, “Liderazgo docente, metodología de la enseñanza de idiomas, metodología de enseñanza de idiomas utilizando las inteligencias múltiples y diferentes tipos de aprendizaje. Lingüística”. MF02(12)*

En cuanto a temas importantes para capacitaciones futuras se mencionan los siguientes:

- *“Relaciones humanas, nuevas tendencias de la educación superior, Coaching. La importancia de Trabajo en equipo, formación formal: Formación a nivel de profesorado y de Licenciatura”. JC04 (2)*

Como puede confirmarse la capacitación transformadora y “Coaching” como Peterson (1994) manifiesta, es el proceso que equipa a las personas con las herramientas, conocimientos y oportunidades que necesitan para su desarrollo y mayor efectividad,” mientras que Kampa-Kolesch y Anderson (2001) “definen coaching como “la expresión de un proceso de retroalimentación sistemático mediante intervenciones encaminadas a mejorar las competencias profesionales e interpersonales y la efectividad personal.”

En este estudio se pudo comprobar que sí ha existido capacitación docente en diversos temas, las autoridades entrevistadas reportaron horas que se han invertido en capacitaciones a docentes en servicio, ya sea bimestral o semestralmente, de la siguiente manera:

- *“Bimestralmente 10 horas.” BJ05 (10), Otro añade “semestralmente 30 horas”. EP03 (10)*
- *“Bimestralmente, 2 horas MF02 (10) y otro coordinador añade “25 horas semestralmente”. MV01 (10)*

Asimismo indicaron la importancia de la creación de una Unidad que coordine la inducción y capacitación del centro, mostrando una actitud positiva ante el mismo. Sin embargo, también se mencionó las limitantes que existen actualmente para su creación.

- *“Si”. “Sería importante para mejorar la calidad del servicio y académico para ser la mejor institución en el ramo”.MV01 (13)*
- *“Si”. “El hecho de darle una inducción al docente de nuevo ingreso ayudaría a ubicarlo dentro del ámbito de trabajo y las actividades que realizará en la institución. Mantener una capacitación constante servirá para el crecimiento profesional del profesor así como al mejoramiento cualitativo de la institución, lo que la llevaría a*

ser una institución líder dentro del campo de la enseñanza de idiomas”. MF02 (13)

El Director, Coordinadores y docentes hacen énfasis que la creación de la Unidad de Inducción y Capacitación está incluida en planes estratégicos de la Universidad San Carlos de Guatemala y la Escuela de Ciencias Lingüísticas. El estudio confirma que es necesario implementarla para lograr concretar los objetivos institucionales. Se considera que esta investigación propondrá los pasos necesarios para la creación de esta Unidad.

Las siguientes opiniones confirman lo anterior:

- *“En este momento la limitante es puramente de tipo presupuestario. JC04 (4)*
- *“Como mencioné anteriormente, tendría que ser responsabilidad de la unidad de planificación de la ECCLL y la limitante es puramente de tipo presupuestario.” JC04 (8).*

CAPITULO IV

PROPUESTA

4.1 INTRODUCCIÓN

El aprendizaje de idiomas extranjeros, especialmente el idioma inglés, se convierte en una necesidad académica y laboral conectada directamente a ambientes tecnológicos, que se expande cada día más por medio de la globalización. Es así como CALUSAC se ha convertido en un Centro de aprendizaje de lenguas donde el idioma inglés encabeza la demanda atendiendo un número aproximado de cincuenta mil estudiantes anualmente, en todas sus jornadas. El crecimiento de la población estudiantil de idioma inglés en CALUSAC, coincide con la necesidad de contratar nuevos docentes.

Este estudio muestra que se debe elaborar un perfil de ingreso del docente de idioma inglés, ya que, aunque la mayoría de docentes posee un grado técnico universitario de profesorado especializado en la enseñanza de idioma inglés el resto solo posee únicamente un título de educación media sin especialización en enseñanza de idioma inglés. Por consiguiente, es necesario que los docentes recién contratados, reciban una inducción sistematizada sobre procedimientos académicos y administrativos, sin importar el título o experiencia que posean al ingresar a laborar a CALUSAC por primera vez. Así mismo, los docentes que ya laboran en el programa de inglés reflejan una necesidad real de conocer con mayor detalle el programa de CALUSAC, uso del texto por niveles de dominio, metodología, tecnología, componentes de los libros de texto, evaluación, planificación y conocimiento de las competencias establecidas en el Marco Común Europeo de Referencia para la Enseñanza de las Lenguas extranjeras.

La inducción que se ha venido brindando no ha seguido un proceso de retroalimentación, en el que se lleven a cabo intervenciones encaminadas a mejorar las competencias profesionales en los campos académicos y administrativos. Es necesario contar con un plan sistematizado que incluya los principales procedimientos, relacionados con la labor docente

en la institución. De igual forma, algunos resultados cuantitativos de la presente investigación demostraron que las capacitaciones que se han impartido en el último año fueron enfocadas hacia los libros de texto y no cubren los intereses y expectativas que los docentes manifiestan en cuanto a capacitación.

Los resultados cualitativos también comprobaron que tanto autoridades como coordinadores de la sección de inglés manifiestan la importancia de la creación y funcionamiento de la Unidad de Inducción y Capacitación para el Docente de idioma inglés, Jornada Matutina de CALUSAC, para dar operatividad al Plan Estratégico, dentro de la Escuela de Ciencias Lingüísticas.

4.2 JUSTIFICACIÓN

El plan estratégico de la Escuela de Ciencias Lingüísticas (ECCLL) 2009-2022, menciona como condición previa, que se tengan institucionalizadas dentro de la unidad académica, las políticas y programas específicos de integración de las funciones básicas de investigación, docencia y extensión, para cumplir con su objetivo estratégico que se menciona en el punto A.O Inter-eje del Área Académica. A.O.4 Vinculación de las actividades de investigación, docencia y extensión, en las unidades académicas de la USAC que textualmente cita: “Promover actividades integradoras para elevar el nivel académico de las áreas humanística, científica y tecnológica, con un enfoque integrado de los procesos de investigación, docencia y extensión a nivel interno de la ECCLL.”

De acuerdo a lo anterior, es importante mencionar que los resultados obtenidos en este estudio, desde la perspectiva de autoridades y docentes de este Centro, demuestran que es necesaria la creación de una Unidad de Inducción y Capacitación para Docentes de Idioma Inglés de CALUSAC, Jornada Matutina, de nuevo ingreso y en servicio, el cual se identificará con las siglas CTT que en inglés significa “CALUSAC TEACHERS’ TRAINING” (Entrenamiento para Docentes de CALUSAC), lo que elevará los estándares de calidad relacionados con el nivel académico, tanto de la enseñanza como el aprendizaje del idioma

inglés que se imparte en la jornada matutina de CALUSAC, con proyección a ser implementado en todas las jornadas.

La investigación claramente demuestra que hay mucho interés de parte del Director, Coordinadores y Docentes para que se institucionalice la inducción y capacitación con la creación de una Unidad que se encargue de esta actividad. Es relevante mencionar que esta unidad coadyuvará a mejorar el desempeño del docente y a definir objetivos operacionales en todos los programas y niveles de dominio para alcanzar resultados óptimos en los estudiantes que se forman en CALUSAC.

4.3 OBJETIVOS

4.3.1 Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de CALUSAC por medio de la propuesta para la creación de la Unidad de Inducción y Capacitación para el Docente de Idioma Inglés de CALUSAC, Jornada Matutina.

4.3.2 Objetivos Específicos

- Proponer el funcionamiento de la Unidad de Inducción y Capacitación para el Docente de Idioma Inglés de CALUSAC, Jornada Matutina, de nuevo ingreso y en servicio, ante el Consejo Directivo de la Escuela de Ciencias Lingüísticas.
- Sugerir a las autoridades de la Escuela de Ciencias Lingüísticas, la asignación de presupuesto y de espacio físico para el funcionamiento de la Unidad de Inducción y Capacitación para el Docente de Idioma Inglés de CALUSAC, Jornada Matutina, de nuevo ingreso y en servicio.

4.4. PROPUESTA DE CREACIÓN DE LA UNIDAD DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN A DOCENTES DE NUEVO INGRESO Y EN SERVICIO DE LA SECCIÓN DE IDIOMA INGLÉS DE CALUSAC, JORNADA MATUTINA.

Objetivo	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo
<p>1. Presentar al Consejo Directivo de la Escuela de Ciencias Lingüísticas la presente propuesta para su estudio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar audiencia al Consejo Directivo de la Escuela para presentar la propuesta. • Elaborar presentación electrónica. • Presentación oficial de la propuesta ante el Consejo Directivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de solicitud a la Secretaria Académica de la Escuela. • Realizar un resumen en forma electrónica. • Redactar agenda para la presentación del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes de inglés a cargo del proyecto. • Consejo Directivo de la Escuela de Ciencias Lingüísticas • Secretaria Académica • Director de la Escuela 	<p>2 meses</p>

Objetivo	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo
<p>2. Proponer a docentes para la creación de este proyecto.</p> <p>3. Solicitar que los docentes asignados se les libere de periodos de clase para que puedan iniciar con la organización del mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con los coordinadores horarios funcionales para que los docentes ejecuten la inducción y capacitación • Gestionar ante las autoridades para que docentes que ejecuten el proyecto tengan menos carga académica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar reuniones de trabajo con coordinadores de inglés. • Redactar solicitudes a autoridades. • Sostener reuniones con autoridades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo docente responsables del proyecto • Coordinadores de Inglés Secretaria Académica de la Escuela • Director de la Escuela • Docentes que elaboraron proyecto 	<p>Cuando el proyecto sea aprobado 6 meses</p>

Objetivo	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo
<p>4. Solicitar que los docentes asignados, se les programe menor tiempo de docencia para que puedan iniciar con la organización del mismo.</p> <p>5. Requerir a las autoridades de la Escuela se asignen espacios disponibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar ante las autoridades para que los docentes que ejecuten el proyecto sean liberados de algunos períodos de clase dentro de sus horarios. • Proponer docentes y horarios funcionales. • Se sugiere: Salón 12, aulas disponibles y el auditorium del Edificio S-13 u otros 	<ul style="list-style-type: none"> • Redactar solicitudes a autoridades. • Sostener reuniones con autoridades. • Implementar área de trabajo. • Sugerir aula No. 12 Edificio S-13, segundo nivel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo docente responsables del proyecto • Coordinadores de Inglés • Secretaria Académica de la Escuela • Director de la Escuela 	<p>Cuando el proyecto sea aprobado 6 meses</p>

Objetivo	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo
<p>6. Al ser aprobada la creación del Departamento, presentar ante el Consejo Directivo un cronograma con actividades que incluyan inducción y capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar en forma consensuada un cronograma que incluya inducción y capacitación para impartirlas durante el año lectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del cronograma de actividades de acuerdo a los temas que los docentes solicitaron en esta investigación. • Plataforma y aula Virtual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo docente encargado del proyecto • Coordinadores 	<p>Cuando el proyecto sea aprobado 6 meses</p>

Objetivo	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo
<p>7. Aportar a CALUSAC la propuesta de un instructivo que contenga información general, procedimientos académicos y administrativos y marco legal de la Escuela, para la inducción a los docentes de nuevo ingreso y en servicio de la sección de idioma inglés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar marcos de referencia de instructivos y documentos parecidos que existan en otras unidades académicas de la USAC. • Recopilar información general de CALUSAC contenida en documentos • Análisis de documentos • Elaboración de instrumentos (si fueren necesarios) • Aplicación de instrumentos • Impresión del trifoliar 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitudes verbales y escritas de documentos que contengan información general de CALUSAC (trifoliales, plan estratégico de la ECCLL, manuales, etc.) • Instrumentos de investigación como entrevistas y cuestionarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Director • Coordinadora General de Inglés • Coordinadora de Inglés- jornada matutina • Docentes de la sección de inglés a cargo de la unidad (CTT) (CALUSAC Teachers' training) • Docentes de inglés elegidos para colaborar con el proyecto. • Unidad CTT (CALUSAC Teachers' training) 	<p>Cuando se autorice el proyecto se estima un tiempo aprox. de 6 meses</p>

Objetivo	Actividad	Metodología	Responsable	Tiempo
<p>8.Capacitar al Docente de CALUSAC con 5 Temas relevantes que se institucionalicen para apoyar la labor docente.</p> <p>9.Proponer un perfil del puesto del docente de inglés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar las capacitaciones. • Calendarizarlas en el POA (Programa Organizacional Anual) • Invitar a personas especializadas en los temas sugeridos • Elaborar un perfil de ingreso para obtener el puesto de docente de inglés en CALUSAC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesas redondas, swap shops, talleres, sesiones de trabajo, encuentros pedagógicos seminarios, talleres, foros y otros. • Reuniones de trabajo con autoridades y coordinador es de la institución para presentarle s la propuesta del perfil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Inducción y Capacitación • Coordinadores, Docentes, Especialistas en los temas, cuando se requiera 	<p>Cada dos meses aprox. (ver cronograma)</p>

CONCLUSIONES

Según el estudio realizado en el EPS 4 del Programa de Profesionalización docente de CALUSAC en cuanto a las necesidades de inducción y capacitación se presentan las siguientes conclusiones:

- Se ha demostrado que los docentes han recibido algún tipo de inducción, pero no está sistematizada ni estandarizada por la institución. Por lo tanto se necesita adecuar la inducción con temas que contengan procedimientos académicos y administrativos que el docente necesita saber al momento de iniciar labores en la institución.
- La falta de inducción y capacitación formal y sistematizada a los docentes de nuevo ingreso y en servicio afecta el proceso de enseñanza aprendizaje del idioma inglés, en los diferentes niveles de dominio de cada curso.
- Aunque al referirse a capacitaciones los docentes manifiestan que los temas han sido casi siempre relevantes, también se identificaron opiniones divididas en cuanto a necesidades reales de capacitación en las cuales el docente de idioma inglés requiere apoyo para mejorar y mantener estándares de calidad en los diferentes niveles del programa de inglés.
- Existen grupos heterogéneos en cuanto a los resultados en las competencias que los estudiantes deben alcanzar para ser promovidos al siguiente nivel de dominio, lo cual repercute en los estándares de calidad y el perfil que el estudiante debe alcanzar al concluir los diferentes niveles del programa de inglés de CALUSAC.
- El estudio confirma la necesidad de crear una Unidad de Inducción y Capacitación para el docente de CALUSAC como lo establece el plan Estratégico de la Escuela de

Ciencias Lingüísticas, lo que vendría a ayudar a los docentes de CALUSAC a conocer los aspectos administrativos y académicos necesarios para que su labor docente sea más efectiva dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- La contratación de los docentes de idioma inglés de CALUSAC carece de un perfil establecido en un manual de puestos aprobado por las autoridades de la Escuela de Ciencias Lingüísticas y si existe no se ha socializado.
- Tanto autoridades de la Escuela de Ciencias Lingüísticas como coordinadoras de CALUSAC de la jornada matutina, coinciden en que es importante la creación de una Unidad de Inducción y Capacitación para el docente de Idioma Inglés de CALUSAC, Jornada Matutina, que proponga un programa permanente y sistematizado de capacitación a docentes de nuevo ingreso y en servicio.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados y conclusiones obtenidas se recomienda lo siguiente:

1. Conformar un grupo de coordinadores y docentes que organice y elabore un plan de inducción y capacitación sistematizado, tomando en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación.
2. Organizar un equipo de trabajo conformado por autoridades administrativas, coordinadores y docentes, para que elaboren un perfil de ingreso del docente, previo a su contratación, con el objetivo de mejorar los procesos de selección y contratación del personal docentes del área de inglés de CALUSAC.
3. Redactar un instructivo que contenga información académica y administrativa esencial para el docente de primer ingreso a CALUSAC.
4. Socializar, entre los docentes de la sección de inglés, los niveles de aprendizaje y competencias contenidas en el Marco Común Europeo en cuanto a la enseñanza de idiomas extranjeros. (Por medio de afiches, carteles, y talleres entre otros.)
5. Conformar una comisión con el Director, Tesorera, Coordinadores y Docentes para elaborar un presupuesto de acuerdo a las necesidades que presente el programa de CALUSAC para iniciar el funcionamiento de la unidad que se propone.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Blázquez, A. (2010) Metodología en la Enseñanza de Lenguas Extranjeras. Recuperado el 12 de julio del 2012, de http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/numero_30/antonio_blazquez_ortigosa_02.pdf
- Brown, D., (2007) Teaching by Principles: An Interactive Approach to Language Pedagogy. (Tercera Edición). Estados Unidos de Norte America: Pearson Longman.
- Buele, M. (2007). La Capacitación Docente una Estrategia de Desarrollo Humano. Recuperado el 12 de julio del 2012, de http://www.utpl.edu.ec/educittes/index.php?option=com_content&task=view&id=105&Itemid=52
- Concilio Británico. (2002) Marco Común Europeo: Enseñanza de Lenguas Extranjeras. Recuperado el 13 de julio del 2012. 2002, de http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/cvc_mer.pdf
- Dessler, G. y Valera, R. (2004). Administración de Recursos Humanos. (Quinta Edición). México: México Universitarios.
- Harmer, J. (2001) The Practice of English Language Teaching, (Tercera Edición) Inglaterra: Pearson.
- Huerta, R., Sánchez J., Muñoz, S. (2009) Revista Electrónica Educadores del Siglo XXI. Recuperado el 12 de julio, 2012, de www.epistemologia.over-blog.es
- Mackey, W. (1965) Language Teaching Analysis, (Primera Edición) Inglaterra: Longman.
- Nunan, D. (2003) Practical English Language Teaching. (Primera edición) Estados Unidos de Norte America: Mc Graw Hill.
- Onduna, J. y Valverde, M. (2001). Actividades de la función de personal. Barcelona, España: Universidad Virtual. Recuperado 13 julio del 2012, de http://www.utpl.edu.ec/educittes/index.php?option=com_content&task=view&id=105&Itemid=52
- Robbins, S. Coulter, M. Huerta, J. Rodríguez, J. Amaru, C. Varela, R. (2009). Administración de un Empresario Competitivo. (Segunda Edición.) México: Pearson.

UNESCO, (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. Recuperado el 13 de Julio del 2012, de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Universidad de San Carlos de Guatemala. Leyes y Reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (2012) Guatemala: Editorial Universitaria.

Universidad de San Carlos de Guatemala. (2008) Plan Estratégico 2009-2022: Escuela de Ciencias Lingüísticas. Guatemala, Editorial Universitaria.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla No. 1

Competencias en el Aprendizaje de Lenguas según el Marco Común de Referencia Europeo.

Comprensión auditiva		Comprensión de lectura	
A1	Reconozco palabras y expresiones muy básicas que se usan habitualmente, relativas a mí mismo, a mi familia y a mi entorno inmediato cuando se habla despacio y con claridad.		Comprendo palabras y nombres conocidos y frases muy sencillas, por ejemplo, las que hay en letreros, carteles y catálogos.
A2	Comprendo frases y el vocabulario más habitual sobre temas de interés personal (información personal y familiar muy básica, compras, lugar de residencia, empleo). Soy capaz de captar la idea principal de avisos y mensajes breves, claros y sencillos.		Soy capaz de leer textos muy breves y sencillos. Sé encontrar información específica y predecible en escritos sencillos y cotidianos como anuncios publicitarios, prospectos, menús y horarios y comprendo cartas personales breves y sencillas.
B1	Comprendo las ideas principales cuando el discurso es claro y normal y se tratan asuntos cotidianos que tienen lugar en el trabajo, en la escuela, durante el tiempo de ocio, etc. Comprendo la idea principal de muchos programas de radio o televisión que tratan temas actuales o asuntos de interés personal o profesional, cuando la articulación es relativamente lenta y clara.		Comprendo textos redactados en una lengua de uso habitual y cotidiano o relacionada con el trabajo. Comprendo la descripción de acontecimientos, sentimientos y deseos en cartas personales.
B2	Comprendo discursos y conferencias extensos e incluso sigo líneas argumentales complejas siempre que el tema sea relativamente conocido. Comprendo casi todas las noticias de la televisión y los programas sobre temas actuales. Comprendo la mayoría de las películas en las que se habla en un nivel de lengua estándar.		Soy capaz de leer artículos e informes relativos a problemas contemporáneos en los que los autores adoptan posturas o puntos de vista concretos. Comprendo la prosa literaria contemporánea.
C1	Comprendo discursos extensos incluso cuando no están estructurados con claridad y cuando las relaciones están sólo implícitas y no se señalan explícitamente. Comprendo sin mucho esfuerzo los programas de televisión y las películas.		Comprendo textos largos y complejos de carácter literario o basados en hechos, apreciando distinciones de estilo. Comprendo artículos especializados e instrucciones técnicas largas, aunque no se relacionen con mi especialidad.
C2	No tengo ninguna dificultad para comprender cualquier tipo de lengua hablada, tanto en conversaciones en vivo como en discursos retransmitidos, aunque se produzcan a una velocidad de hablante nativo, siempre que tenga tiempo para familiarizarme con el acento.		Soy capaz de leer con facilidad prácticamente todas las formas de lengua escrita, incluyendo textos abstractos estructural o lingüísticamente complejos como, por ejemplo, manuales, artículos especializados y obras literarias.
Interacción oral		Expresión oral	
A1	Puedo participar en una conversación de forma sencilla siempre que la otra persona esté dispuesta a repetir lo que ha dicho o a decirlo con otras palabras y a una velocidad más lenta y me ayude a formular lo que intento decir. Planteo y contesto preguntas sencillas sobre temas de necesidad inmediata o asuntos muy habituales.		Utilizo expresiones y frases sencillas para describir el lugar donde vivo y las personas que conozco.
A2	Puedo comunicarme en tareas sencillas y habituales que requieren un intercambio simple y directo de información sobre actividades y asuntos cotidianos. Soy capaz de realizar intercambios sociales muy breves, aunque, por lo general, no puedo comprender lo suficiente como para mantener la conversación por mí mismo.		Utilizo una serie de expresiones y frases para describir con términos sencillos a mi familia y otras personas, mis condiciones de vida, mi origen educativo y mi trabajo actual o el último que tuve.

B1	Sé desenvolverme en casi todas las situaciones que se me presentan cuando viajo donde se habla esa lengua. Puedo participar espontáneamente en una conversación que trate temas cotidianos de interés personal o que sean pertinentes para la vida diaria (por ejemplo, familia, aficiones, trabajo, viajes y acontecimientos actuales).	Sé enlazar frases de forma sencilla con el fin de describir experiencias y hechos, mis sueños, esperanzas y ambiciones. Puedo explicar y justificar brevemente mis opiniones y proyectos. Sé narrar una historia o relato, la trama de un libro o película y puedo describir mis reacciones.
B2	Puedo participar en una conversación con cierta fluidez y espontaneidad, lo que posibilita la comunicación normal con hablantes nativos. Puedo tomar parte activa en debates desarrollados en situaciones cotidianas explicando y defendiendo mis puntos de vista.	Presento descripciones claras y detalladas de una amplia serie de temas relacionados con mi especialidad. Sé explicar un punto de vista sobre un tema exponiendo las ventajas y los inconvenientes de varias opciones.
C1	Me expreso con fluidez y espontaneidad sin tener que buscar de forma muy evidente las expresiones adecuadas. Utilizo el lenguaje con flexibilidad y eficacia para fines sociales y profesionales. Formulo ideas y opiniones con precisión y relaciono mis intervenciones hábilmente con las de otros hablantes.	Presento descripciones claras y detalladas sobre temas complejos que incluyen otros temas, desarrollando ideas concretas y terminando con una conclusión apropiada.
C2	Tomo parte sin esfuerzo en cualquier conversación o debate y conozco bien modismos, frases hechas y expresiones coloquiales. Me expreso con fluidez y transmito matices sutiles de sentido con precisión. Si tengo un problema, sorteo la dificultad con tanta discreción que los demás apenas se dan cuenta.	Presento descripciones o argumentos de forma clara y fluida y con un estilo que es adecuado al contexto y con una estructura lógica y eficaz que ayuda al oyente a fijarse en las ideas importantes y a recordarlas.

Expresión escrita

A1	Soy capaz de escribir postales cortas y sencillas, por ejemplo, para enviar felicitaciones. Sé rellenar formularios con datos personales, por ejemplo, mi nombre, mi nacionalidad y mi dirección en el formulario del registro de un hotel.
A2	Soy capaz de escribir notas y mensajes breves y sencillos relativos a mis necesidades inmediatas. Puedo escribir cartas personales muy sencillas, por ejemplo, agradeciendo algo a alguien.
B1	Soy capaz de escribir textos sencillos y bien enlazados sobre temas que me son conocidos o de interés personal. Puedo escribir cartas personales que describen experiencias e impresiones.
B2	Soy capaz de escribir textos claros y detallados sobre una amplia serie de temas relacionados con mis intereses. Puedo escribir redacciones o informes transmitiendo información o proponiendo motivos que apoyen o refuten un punto de vista concreto. Sé escribir cartas que destacan la importancia que le doy a determinados hechos y experiencias.
C1	Soy capaz de expresarme en textos claros y bien estructurados exponiendo puntos de vista con cierta extensión. Puedo escribir sobre temas complejos en cartas, redacciones o informes resaltando lo que considero que son aspectos importantes. Selecciono el estilo apropiado para los lectores a los que van dirigidos mis escritos.
C2	Soy capaz de escribir textos claros y fluidos en un estilo apropiado. Puedo escribir cartas, informes o artículos complejos que presentan argumentos con una estructura lógica y eficaz que ayuda al oyente a fijarse en las ideas importantes y a recordarlas. Escribo resúmenes y reseñas de obras profesionales o literarias.

Anexo 2

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS
PROGRAMA CALUSAC
PDP PLAN "A" 2011

PROYECTO DE CREACION DE UNA UNIDAD DE INDUCCIÓN Y CAPACITACION DOCENTE CALUSAC CTT (CALUSAC Teachers' Training)

GUIA DE ENTREVISTA

DIRIGIDA AL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS

1. En su calidad de Director de la institución y del programa de CALUSAC, nos podría decir si ha detectado la necesidad de inducción y capacitación en el docente de CALUSAC?
2. ¿Podría mencionar algunas de las necesidades de capacitación?
3. Consideraría usted la necesidad de crear una Unidad de Inducción y Capacitación para apoyar y mejorar la labor docente en CALUSAC?
4. ¿Cuáles serían los procedimientos administrativos necesarios para crear este departamento?
5. ¿Considera necesario que el profesor de nuevo ingreso debe dársele algún tipo de inducción?
¿Por qué?
6. ¿Podría mencionar algunos temas importantes que se considerarían para dar inducción al profesor de nuevo ingreso a CALUSAC?
7. ¿Considera Usted importante la capacitación constante del docente de idioma inglés?
¿Por qué?
8. Si se creara una Unidad de Inducción y Capacitación se contaría con el apoyo de la Dirección con los siguientes recursos mínimos:
Recurso humano, físico, materiales, equipo u otros.
9. ¿Existe un perfil para el docente de CALUSAC?
10. ¿Qué aspectos deberían incluirse al realizar ó bien al actualizar el perfil del docente de CALUSAC?

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS
PROGRAMA CALUSAC
PDP PLAN "A" 2011

PROYECTO DE CREACION DE UNA UNIDAD DE INDUCCION Y CAPACITACION DOCENTE CALUSAC CTT (CALUSAC Teachers' Training)

CUESTIONARIO DIRIGIDO A COORDINADORES DE LA SECCIÓN DE INGLÉS

Como parte del proyecto del curso EPS fase 3 del programa de Desarrollo Profesional (PDP) primera cohorte, se está trabajando una investigación para proponer la creación de una Unidad Académica de Inducción y Capacitación para los docentes de la sección de Ingles de CALUSAC. Agradecemos su colaboración al responder las siguientes preguntas circulando y/o completando en forma clara y concisa.

I. CONTRATACIÓN

1. ¿Podría enumerar los requisitos mínimos para contratar a un docente en el área de inglés?

2. Mencione 5 cualidades que se le piden al docente al ser contratado:
(Como por ejemplo: puntualidad, responsabilidad, honestidad, etc.)

3. ¿Los requisitos exigidos para la contratación del docente de ingles están plasmados en un documento escrito? Sí No

Explique_____

II. INDUCCIÓN

4. En su calidad de coordinador, ¿Brinda usted algún tipo de inducción a los docentes de primer ingreso?

Sí No

Si su respuesta a la pregunta anterior es AFIRMATIVA, indique el tipo de información que se da en la inducción a docentes de primer ingreso.

12. Mencione de 3 a 5 temas que usted considera necesario incluir en futuras capacitaciones para mejorar el desempeño del docente de CALUSAC.

13. Considera importante la creación de una Unidad de Inducción y Capacitación en CALUSAC, para mejorar el desempeño del docente dentro de la institución

SÍ _____ NO _____

Explique: _____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS LINGÜÍSTICAS

PROGRAMA CALUSAC

PDP PLAN "A" 2011

PROYECTO DE CREACIÓN DE UNA UNIDAD DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE DE CALUSAC
CTT (CALUSAC Teachers' Training)

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES DE RECIEN INGRESO Y EN SERVICIO SECCIÓN DE INGLÉS JORNADA MATUTINA

Estimado docente:

A continuación encontrará 10 preguntas que tienen como objeto identificar las necesidades de inducción y capacitación de los docentes de CALUSAC sección de Inglés, jornada matutina.

Instrucciones:

Debe responder en forma clara y ordenada con datos reales. Marque utilizando una X. Explique su respuesta cuando se le solicita.

DATOS GENERALES

Género : Femenino

Masculino

Edad 20 a 30 años 31 a 40 años 41 a 50 años 51 a 60 años 61 a 65 años

Grado académico obtenido: Diversificado Técnico Universitario Licenciatura

Maestría Doctorado Otro: _____

Nombre del Título Obtenido: _____

Tiempo de laborar en CALUSAC: _____ años _____ meses

PRIMERA PARTE: INDUCCIÓN

1. ¿Recibió inducción para ocupar el cargo de profesor (a) de Idiomas cuando ingresó por primera vez a CALUSAC?
- Sí NO

2. ¿Conoce usted la Misión y Visión de CALUSAC?

SÍ

NO

¿POR QUÉ? Explique: _____

3. ¿Recibió inducción en el uso de los materiales que se utilizan en el programa de inglés en CALUSAC? Marque con una X los materiales en los que recibió inducción para utilizarlos correctamente.

a. Texto

b. Material de audio CDs

c. Material audiovisual DVD

d. Exámenes

e. Test generator

f. Companion website

g. Class administrator h. Otros, Indique cuáles: _____

4. Marque las casillas en los temas que usted recibió inducción al momento de ser contratado como docente de idioma inglés en CALUSAC:

a. Ponderación zona

b. Ponderación examen final

c. Procedimiento examen ubicación

d. Procedimiento examen final

e. Entrega notas control académico

f. Entrega notas alumnos

g. Procedimiento pedir fotocopias

h. Procedimiento pedir equipo

i. Otros, Indique cuáles: _____

5. ¿Cree usted que es importante tener una Unidad de Inducción para docentes que trabajan en CALUSAC?

SÍ

NO

¿POR QUÉ? Explique: _____

SEGUNDA PARTE: EN SERVICIO

1. Como docente de CALUSAC: ¿Ha recibido usted capacitación para mejorar su desempeño en el aula de idiomas?

SÍ

NO

Si su respuesta es afirmativa, indique con qué frecuencia marcando con una X la opción que considere conveniente:

- a. Una vez al año b. Dos veces al año c. Tres veces al año
d. Otra: indique frecuencia: _____

2. Considera que los temas tratados en las últimas capacitaciones docentes han sido relevantes para mejorar su desempeño en el aula de idioma Inglés.

- a. Siempre b. Casi siempre c. Nunca
d. Otro(Especifique)_____

3. Marque los temas que para usted son importantes cuando recibe una capacitación docente.

- a. Manejo grupos numerosos b. Uso de tecnología c. Metodología
d. Evaluación e. Competencias f. Uso del texto
g. otros Especifique: _____

4. Conoce usted las competencias relacionadas a la enseñanza de idiomas extranjeros contenidas en el Marco Común Europeo?

SÍ NO

Si su respuesta es afirmativa indique cuales conoce:

5. Tiene conocimiento sí el currículo de CALUSAC se basa en las competencias contenidas en el Marco Común Europeo?

SÍ NO

Explique_____

6. ¿Sabe usted qué es el enfoque comunicativo en la enseñanza de idioma inglés?

SÍ NO

Explique _____

7. ¿Utiliza recursos interactivos dentro del aula?

SÍ NO

Explique _____

8. Marque que equipo existente en CALUSAC sabe utilizar:

a. grabadora b. Computadora c. cañonera
d. DVD e. VHS f. laboratorio

g. Otros Indique cuáles: _____

9. Considera importante la creación de una Unidad de inducción y capacitación en CALUSAC?

SÍ NO

¿POR QUÉ? Explique: _____

10. ¿Con qué frecuencia cree necesario recibir capacitación docente?

a. Mensual b. Bimestral c. Semestral d. Anual

e. Otro: (Especifique cuándo sería necesario y por qué)

Agradecemos su colaboración

Anexo 5

Propuesta de cronograma de inducción y capacitación a docentes de CALUSAC

		A Ñ O 2 0 1 5																				
		ENERO					FEBRERO				ABRIL				JUNIO				AGOSTO			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Presentación del currículo						■															
2	Tipos de evaluación						■															
TEMAS DE CAPACITACION																						
3	Presentación del contenido del Marco Común de Referencia Europeo para la enseñanza de idiomas			■																		
4	Metodología comunicativa												■									
5	Tecnología aplicada a la enseñanza de idiomas																	■				
6	Retroalimentación																					■

Anexo 6

PROPUESTA PARA: socializar la Integración del Programa de Inglés de CALUSAC de acuerdo a las competencias requeridas para la enseñanza de idiomas que sugiere el Marco Común de Referencia Europeo.

CALUSAC	TEXTO	UNITS	CEF
Curso 1	Top Notch Fundamentals	1, 2, 3, 4	A-1
Curso 2		5, 6, 7	
Curso 3		8, 9, 10	
Curso 4		11, 12, 13, 14	
Curso 5	Top Notch 1	1, 2, 3, 4	A-2
Curso 6		5, 6, 7, 8	
Curso 7		9, 10, 1, 2	
Curso 8	Top Notch 2	3, 4, 5, 6	A-2
Curso 9		7, 8, 9, 10	
Curso 10	Top Notch 3	1, 2, 3, 4	B-1
Curso 11		5, 6, 7	
Curso 12		8, 9, 10	
Curso 13	Summit 1	1, 2, 3, 4, 5	B-2
Curso 14		6, 7, 8, 9, 10	
Curso 15	Summit 2	1, 2, 3, 4, 5,	C-1
Curso 16		6, 7, 8, 9, 10	