



Universidad Autónoma de Nayarit
Temática: Desarrollo integral de los alumnos



Título del trabajo:

**Diseño de un programa de inducción para los alumnos de nuevo ingreso a la
Unidad Académica - Campus Norte**

Autor:

M.C.A. Malaquias Montaña Guzmán

Coautores:

M.E.S. Rodolfo Garcia Pardo

M.A.C. Josué Salvador Sánchez Rodríguez

Institución de adscripción:

**Universidad Autónoma de Nayarit
Unidad Académica de Contaduría y Administración
Extensión Norte**

Av. Lázaro Cárdenas No. 1 pte. Col. Vicente Toledano

Cel. 311-14-19-431

Cel. 325 – 106 – 06 – 62

Cel. 325 105-79-24

Cel. 325-100-11-17

C.P. 63400 ACAPONETA, NAYARIT

E-mail: malaquiasmontano@hotmail.com

rogarpardo@hotmail.com

josuesanchez.uan@hotmail.com

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	3
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
4.1. Objetivo general.....	6
4.2. Objetivos específicos.....	6
5. MARCO TEÓRICO.....	7
5.1. La Administración y sus antecedentes.....	7
5.2. Administración de Recursos Humanos.....	8
5.3. Proceso de Recursos Humanos.....	8
5.4. Proceso de Inducción.....	9
5.5. La inducción y la tutoría.....	10
6. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	10
6.1. Unidad de análisis de la investigación.....	11
6.2. Universo y muestra del estudio.....	11
6.3. Instrumento utilizados para obtener la información.....	13
6.4. Procedimiento.....	13
7. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
7.1. Cuestionario para los estudiantes.....	14
7.2. Guía de entrevista para el coordinador.....	19
8. CONCLUSIONES GENERALES.....	20
9. RECOMENDACIONES.....	21
10. BIBLIOGRAFÍA.....	22

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue realizado en la Unidad Académica – Campus Norte, dependiente de la Universidad Autónoma de Nayarit, ubicada en la ciudad de Acaponeta, Nayarit.

La falta de un programa de inducción para los estudiantes de nuevo ingreso a la Unidad Académica Campus Norte ocasiona que los alumnos retrasen el tiempo de adaptación a su nueva etapa provocando también deserción en los primeros días y mayor dificultad para lograr un mejor rendimiento académico.

En el trabajo de campo se diseñó un cuestionario y una guía de entrevista para obtener información acerca del proceso de inducción. Estos instrumentos fueron administrados a los estudiantes de la Unidad Académica, y al coordinador de la institución para determinar la necesidad de implementar un programa de inducción. Una vez recopilados los datos, se procedió al vaciado, así como al análisis e interpretación de la información obtenida.

Se encontró que existe necesidad de crear un programa de inducción para los nuevos estudiantes ya que si se les brinda información sin embargo es necesario complementarla y brindársele desde inicio información básica, esto para agilizar, facilitar su identidad y adaptación al nivel superior.

2. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como propósito implementar un programa de inducción para facilitar el proceso de adaptación a los estudiantes de nuevo ingreso a la Unidad Académica - Campus norte dependiente de la Universidad Autónoma de Nayarit, y así cuando enfrente alguna necesidad de información conozca el procedimiento y este enterado a donde acudir.

Muchas universidades de México están concentrando sus esfuerzos para que los estudiantes reciban información integral desde el momento en que inician y finalizan su trayectoria escolar, como menciona Álvarez Ortega Manuel y otros (2011), “uno de los momentos cruciales de todo estudiante es su primer contacto con la facultad en la que realizará sus estudios superiores”.

Un programa de inducción beneficia a la institución porque fortalece la identidad del alumno, reduce la ansiedad y permite que tenga una mejor disposición al aprendizaje, facilita la transmisión de información.

Existen diversas técnicas y mecanismo para ofrecer información al estudiante en las diversas áreas que pueden ir desde un programa de inducción para bienvenida a la institución hasta programas para las diferentes licenciaturas que contengan información básica de las unidades de aprendizaje que cursará etc.

Al crear un programa de inducción para esta Unidad Académica se busca estandarizar el proceso de inducción para que permita al nuevo alumno su adaptación en menor tiempo a la institución.

3. PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Unidad Académica del Norte dependiente de la Universidad Autónoma de Nayarit es una institución que ofrece tres programas académicos que son: Licenciatura en Administración, en Contaduría y Mercadotecnia.

Muchos jóvenes de los municipios de Acaponeta, Huahicori, Tecuala y sur de Sinaloa acuden a realizar sus estudios o tramites, estos estudiantes provienen de comunidades alejadas por lo que en ocasiones desconocen los servicios que brinda, es importante que las instituciones permitan y faciliten información a sus estudiantes de nuevo ingreso para que su adaptación y formación sea mas rápida, de acuerdo con Tinto (1993) citado por Álvarez Ortega Manuel y otros (2011), el primer ingreso es el momento en el que debe centrarse en el estudiante la mayor cantidad de apoyos para que se favorezca su adaptación al entorno escolar y se prevengan futuras deserciones, en esta Unidad Académica se brinda información sobre el proceso de ingreso y horarios así como los programas de las diferentes unidades de aprendizaje.

Es una institución pequeña que alberga alrededor de 364 estudiantes por lo que la información se brinda de manera directa a los estudiantes, sin embargo conforme transcurre el tiempo se va incrementando su matrícula y el ritmo de la mejora continua provoca que los servicios y procesos se vayan mejorando día con día, lo que hace necesario que los nuevos estudiantes conozcan de manera más completa los servicios que se prestan y procesos que vive el estudiante durante su formación dentro del plantel académico.

La orientación proporciona al individuo una mayor seguridad de sí mismo, por lo cual el estudiante debe de saber y estar informado sobre la historia de la escuela para crear una identidad, conocer su currícula de estudios (materias asignadas), y el gran problema que ocasiona el reprobárselas, es importante guiar al estudiante, darle a conocer el cómo realizar trámites administrativos por ejemplo el procedimiento de servicio social, practicas profesionales, opciones de titulación, etc. Esto permitirá guiarse más que nada a lo que será su ambiente para lograr una mejor adaptación desde su llegada y que en los próximos semestres se eviten rezagos y problemas académicos. Además también permitirá que los alumnos de nuevo ingreso contribuyan de una manera efectiva a los objetivos que la universidad desea alcanzar por lo que debe tener conocimiento de lo que es su misión y visión, para que den lo mejor de su potencial, se requiere también que se les dé a conocer el reglamento interno para así guiarlos de manera precisa sobre

cuáles serán los detalles particulares de la institución indispensables para que éste se desempeñe de la mejor manera.

Es por ello que en la Unidad Académica del Norte se debe diseñar un programa de inducción que permita orientar e instruir al estudiante sobre su institución y además les brinde de manera rápida y precisa la información acerca de los beneficios y servicios que la institución ofrece, con el objetivo de evitar problemas que obstruyan su avance y rendimiento.

Aun no existe un instrumento informativo formal que promueva una efectiva adaptación e integración en el ambiente universitario. Por tanto al implementarse un programa de inducción, permitiría proporcionar identidad y garantizar un conocimiento amplio de nuestra Unidad Académica y sus funciones, e igualmente preparar a los estudiantes de nuevo ingreso para el mejor desempeño.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Objetivo general

Crear un programa integral de inducción que permita al estudiante de nuevo ingreso adaptarse de forma rápida y efectiva a la institución.

4.2. Objetivos específicos

- Identificar la información necesaria para el diseño del programa de inducción
- Conocer la situación actual de la inducción que reciben los alumnos de nuevo ingreso
- Elaborar un manual de inducción que contenga la información adecuada y completa sobre la institución.
- Elaborar el programa de capacitación para los encargados de efectuar el proceso de inducción.
- Presentar los resultados y propuestas a las autoridades responsables de la institución (Unidad Académica – Campus Norte)

5. MARCO TEÓRICO

5.1. La Administración y sus antecedentes

Desde que el hombre apareció en la tierra ha trabajado para subsistir, tratando de lograr en sus actividades la mayor efectividad posible; para ello, ha utilizado en cierto grado a la administración.

Para comprender el significado de la administración, es necesario efectuar una breve revisión histórica de las relaciones de trabajo, porque es precisamente en la relación de trabajo, donde se manifiesta más representativamente el fenómeno administrativo.

En la época primitiva, los miembros de la tribu trabajaban en actividades de caza, pesca y recolección. Surgió de manera incipiente la administración, como una asociación de esfuerzos para lograr un fin determinado.

En el periodo agrícola se caracterizó por la aparición de la agricultura y de la vida sedentaria. El crecimiento demográfico obligó a los hombres a coordinar mejor sus esfuerzos en el grupo social y, en consecuencia, a mejorar la aplicación de la administración.

En la época de la antigüedad grecolatina apareció el esclavismo; la administración se caracterizó por su orientación hacia una estricta supervisión del trabajo y el castigo corporal como forma disciplinaria.

Durante el feudalismo, las relaciones sociales se caracterizaron por un régimen de servidumbre. Posteriormente, los siervos se independizaron, apareciendo los talleres artesanales, las corporaciones o gremios que regulaban horarios, salarios y demás condiciones de trabajo.

La revolución industrial se caracterizó por la aparición de diversos inventos y descubrimientos. Desaparecieron los talleres artesanales y se centralizó la producción. Surgió la especialización y la producción también se caracterizaba por la explotación inhumana del trabajador y por ser una administración de tipo coercitivo. La complejidad del trabajo hizo necesaria la aparición de especialistas, incipientes administradores, que manejaban directamente todos los problemas de la fábrica.

El siglo XX se caracteriza por un gran desarrollo tecnológico e industrial; a principios de este siglo surgen la administración científica y con ello numerosos investigadores de la administración, teniendo ésta un desarrollo y proyección definitivos. (Munch y García, 2012:17)

El desarrollo de las ideas y teorías acerca de la administración fue extremadamente lento hasta el siglo XIX, pero se aceleró increíblemente a comienzos del siglo XX.

En la antigüedad, es notable la influencia de filósofos como Sócrates, Platón y Aristóteles en la administración. Con el surgimiento de la filosofía moderna, se destacan Bacon y Descartes.

Los economistas liberales (como Adam Smith, James Mill, David Ricardo y otros) dieron un apoyo razonable a la aparición de algunos principios de administración que tendrían enorme aceptación posterior. Las ideas de Marx y Engels promovieron el surgimiento del socialismo y el sindicalismo.

La influencia de los pioneros y de los empresarios fue fundamental para la creación de las condiciones básicas que motivaron el surgimiento de la teoría administrativa. (Chiavenato Idalberto, 2000:25)

En la actualidad, la administración se aplica en cualquier actividad organizada: desde la realización de un evento deportivo hasta el lanzamiento de un cohete interestelar, siendo imprescindible para el buen funcionamiento de cualquier organismo social.

5.2. Administración de Recursos Humanos

Es la que se encarga de poner en práctica todos los procedimientos y elementos necesarios para lograr la misión de una persona, una empresa u organización, mediante de la apreciación del esfuerzo físico y mental de los seres humanos lo cual resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización, mediante el cual solo se obtiene aprovechando el potencial humano. (Arias y Heredia, 1999: 365)

El propósito principal de la administración de recursos humanos es alcanzar hasta su más alto nivel la realización del patrón y del trabajador, en el cual se podría decir que el conjunto racional y armónico de políticas, funciones y procedimientos orientados a mejorar la productividad y la eficiencia del trabajador, en donde no solo comprende lo que es el esfuerzo o la actividad humana sino también otros factores como los conocimientos, experiencias, aptitudes, actitudes que ayuden a mejorar y perfeccionar los recursos que potencialmente tiene el hombre. (Sánchez Barriga, 1993: 15)

5.3. Procesos de Recursos Humanos

El recurso más importante de la empresa es su personal, este recurso se prevé mediante el proceso de reclutamiento y para que el reclutamiento sea efectivo es necesario que exista una

comunicación precisa y que informe sobre la calidad y cantidad de los trabajadores que se necesitan. Otro aspecto importante de este proceso son las fuentes de abastecimiento de ese personal, estas fuentes deben de estar en constante desarrollo en relación a preparación de mano de obra calificado y la empresa de retroalimentar a las instituciones educativas mediante la transmisión de sus necesidades presentadas y futuras con objeto de prever recursos capaces, en el cual para que el departamento de personal date a la empresa de los recursos humanos necesarios es indispensable que aplique a cada candidato todo el procedimiento que abarca desde su búsqueda hasta la ubicación en el puesto, este procedimiento que forma la admisión y empleo consta de las siguientes etapas:

- Reclutamiento: donde y como haremos llegar candidato.
- Selección: Escoger entre todos el mejor
- Contratación: incorporación del nuevo elemento.
- Introducción: guiar al candidato en su nuevo puesto.
- Capacitación y adiestramiento: dotar al trabajador de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes.
- Higiene y Seguridad: prevén las enfermedades ocupacionales y accidentes en el trabajo. (Sánchez Barriga, 1993:69)

5.4. Proceso de Inducción

En sentido estricto, no es posible determinar cuándo se inicia y en dónde termina la introducción del personal de nuevo ingreso; de hecho esta principia desde el momento en que la persona es recibida para presentar su solicitud y se le proporciona información sobre la vacante que se pretende cubrir. Normalmente, puede considerarse como terminada cuando el empleado ha tenido tiempo suficiente para digerir la información requerida y aplica con un grado razonable de éxito lo que ha estado aprendiendo. Sin embargo, uno de los aspectos más delicados del proceso de inducción tiene lugar el primer día de labores, el cual habitualmente resulta indeleble en la memoria. Es por ello que, independientemente de su contenido técnico, es imperativo considerar que cuando se inician por vez primera las actividades en una organización, los individuos exacerbaban su necesidad de apoyo, seguridad y aceptación; de tal suerte que las actividades realizadas deben estar matizadas por una actitud cordial.

5.5. La inducción y la tutoría

Desacuerdo con Gary Dessler (2001), la inducción a los empleados es el procedimiento para proporcionar a los empleados nuevos información básica de los antecedentes de la compañía.

Al inducir a los empleados nuevos se les proporcionan la información básica de los antecedentes que requiere para desempeñar su trabajo en forma correcta; por ejemplo, información relativa a las reglas de la compañía. La inducción, de hecho, forma parte del proceso de socialización del empleador para los empleados nuevos. La inducción es el proceso permanente para imbuir en todos los empleados las actitudes, normas, valores, y patrones de conducta que prevalecen y son esperados por la organización y sus departamentos.

Los programas de inducción van desde las introducciones informales y breves, hasta los programas formales y largos.

Como ocurre con casi todos los intentos humanos, no todas las personas recién contratadas reaccionan al proceso de inducción exactamente de la misma manera.

Los cursos de inducción se relacionan de manera estrecha con los programas de tutorías, dado que constituyen un espacio para informar y sensibilizar, asimismo, provee de información útil para ajustar las estrategias de la acción tutorial a las necesidades prioritarias de las personas de nuevo ingreso.

Se emplean distintos términos para referirse al mismo tipo de tutoría, se habla de distintas prácticas que responden a un mismo modelo de actuación, parase que se habla de distintos agentes cuando en realidad estamos hablando de los mismos profesionales, etc.

Concretamente, en el plano conceptual, la diversidad de términos al uso para referirse a las actividades de tutoría es casi interminable: tutoría de acompañamiento, tutoría académica, tutoría de itinerario, tutoría curricular, tutoría de aprendizaje, tutoría profesional, tutoría de asignatura, etc. (Álvarez Ortegón Manuel y otros, 2011: 1)

6. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Para realizar el presente trabajo se utilizó la metodología de investigación tipo descriptiva, ya que pretende analizar el proceso de inducción en la Unidad Académica - Campus Norte, para los estudiantes de nuevo ingreso, evidenciar si existe la necesidad de implementar un programa integral de inducción y si es necesario capacitar a las personas encargadas de proporcionar la inducción al nuevo estudiante.

6.1. Unidad de Análisis de la Investigación

La unidad de análisis en particular está compuesta por los estudiantes, docentes y responsables de programa de la Unidad Académica - Campus Norte.

6.2. Universo y Muestra del Estudio

Para el estudio primero se estableció que el universo total de estudiantes de la Unidad Académica está compuesto por 364 estudiantes de los diferentes grupos de las tres licenciatura que se ofertan.

Tamaño de la muestra

Debido a que el tipo de investigación que se realizará se considera como estudio complejo por las circunstancias de tener, una población pequeña es más conveniente utilizar la siguiente fórmula para calcular la muestra.

$$n = \frac{Z^2 q}{E^2 p}$$
$$1 + N \left(\frac{Z^2 q}{E^2 p} - 1 \right)$$

Donde

“z” es igual al nivel de confianza requerido para generar los resultados hacia toda la población;

“p” se refiere a la variabilidad del fenómeno

“q” se refiere a la variabilidad del fenómeno

“E” indica la precisión con que se generalizarán los resultados

Y sustituyendo los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 (.4)}{(.10)^2 (.6)}$$
$$1 + \frac{1}{364} \left(\frac{(1.96)^2 (.4)}{(.10)^2 (.6)} - 1 \right)$$
$$n = 165$$

Una vez calculada la formula obtenemos que el número de estudiantes que participaran en la muestra será de 165, como se interesa tener una muestra representativa de una población dentro de la cual se pueden definir diferentes grupos y se desea establecer diferencias significativas entre ellos, se debe proceder a calcular un tamaño de muestra para el total y distribuirlo proporcionalmente en cada uno de los grupos.

Como la muestra calculada es de 165. Para fijar o distribuir la muestra se requiere conocer la fracción de los grupos, o sea, la proporción que se representa cada grupo respecto al total de la población.

$$\frac{N_h}{N}$$

$$N$$

Donde:

N_h = subpoblación o grupo

N = población

La fijación de la muestra quedaría entonces de la forma siguiente:

GRUPOS	TOTAL DE ESTUDIANTES N_h	FRACCIÓN DE LOS GRUPOS $\frac{N_h}{N}$	MUESTRA DE LOS GRUPOS N_h
LIC. ADMINISTRACIÓN			
1°	51	0.140	23
2°	41	0.112	18
3°	50	0.137	23
4°	51	0.140	23
LIC. CONTADURÍA			
1°	36	0.098	16
2°	29	0.079	13
3°	13	0.035	6
4°	39	0.107	18
LIC. MERCADOTECNIA			
1°	21	0.057	10
2°	17	0.046	8
3°	16	0.043	7
<i>Totales</i>	<i>N = 364</i>	<i>1.00</i>	<i>n = 165</i>

6.3 Instrumentos utilizados para obtener la información

Tabla No. 2 Instrumento	Puestos	Objetivo	Cantidad de instrumentos
Guía de entrevista	Coordinador de la Unidad Académica Campus Norte	Conocer la opinión de la coordinación de la Unidad Académica Campus Norte, acerca de un programa de inducción.	1
Cuestionario para los estudiantes	Estudiantes de los diversos grupos	Determinar la necesidad y conveniencia de implementar un programa de inducción.	165

6.4. Procedimiento

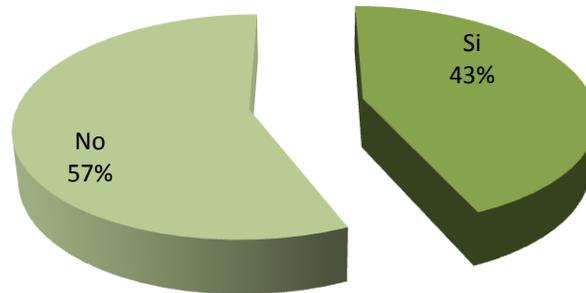
- ✓ Se solicitó al coordinador de la institución su autorización para realizar la investigación.
- ✓ Se procedió a recabar y ordenar la información obtenida de la institución para realizar el trabajo.
- ✓ Se elaboró el marco teórico, que fundamenta la investigación.
- ✓ Se diseñaron 2 instrumentos para recabar la información.
- ✓ Se aplicó los instrumentos de medición a la muestra seleccionada.
- ✓ Se realizó el análisis de los resultados obtenidos de los instrumentos.
- ✓ Se elaboró la propuesta del programa de inducción para la institución.

7. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados a los estudiantes y al coordinador de la Unidad Académica.

7.1. Cuestionario para los estudiantes

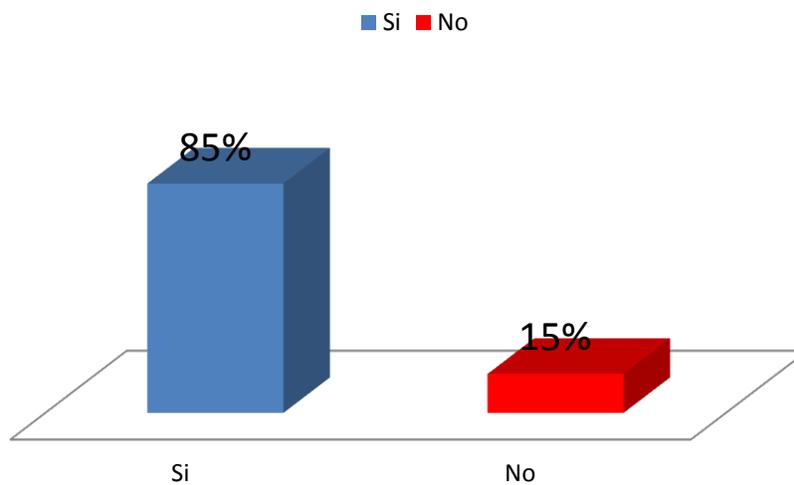
¿Cuando ingresó a la UN (Unidad del Norte), se le proporcionó información acerca de esta?



Gráfica no. 1

La gráfica no. 1 muestra la necesidad que existe proporcionar mayor información al estudiante ya que contestó que si se le brinda (43%) sin embargo existe una proporción alta que necesita ser atendida.

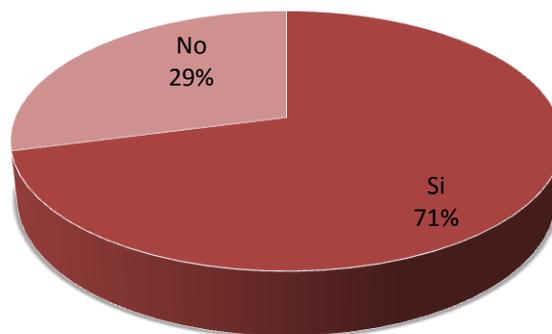
¿La información proporcionada fue de utilidad para usted?



Gráfica no. 2

En cuanto a la utilidad de información proporcionada se encontró que un 85% (ver gráfica no. 2) considera de gran utilidad, esto demuestra que si se le brinda atención al estudiante de nuevo ingreso.

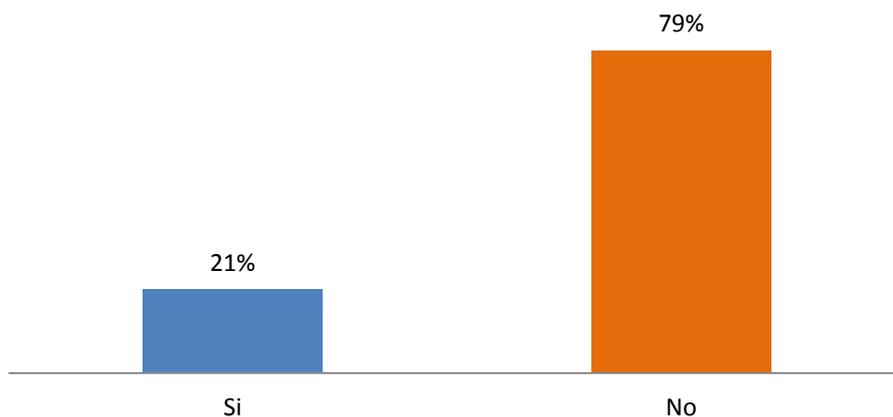
¿Recuerda si algún maestro lo presentó con los demás compañeros?



Gráfica no. 3

En la gráfica no. 3 se presentan los resultados que evalúan la inducción recibida al momento de la llegada de los estudiantes, un 71% manifestó que si se le presento con sus compañeros de grupo y siendo solo 29% los que no, lo cual se debe mejorar mediante otro mecanismo de inducción.

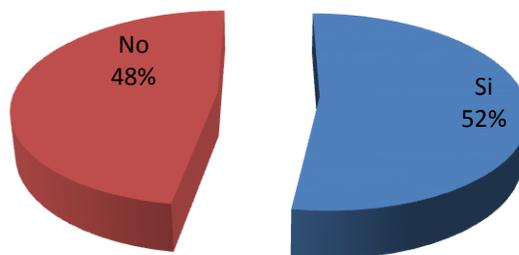
¿Le mostraron las instalaciones físicas de la institución?



Gráfica no. 4

En la gráfica no. 4 se puede observar que 79% de los encuestados respondió que no se les había mostrado las instalaciones físicas de la institución lo cual es importante considerar al momento de brindar la inducción a la institución.

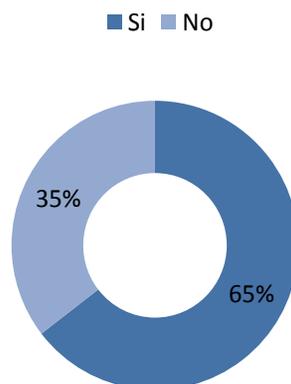
¿Le informaron cuáles eran sus derechos y obligaciones que tenía como estudiante de la UN?



Gráfica no. 5

Otro de los puntos importantes que se investigó fue el relacionado con los derechos y obligaciones de los estudiantes se detectó que un 48% no recibió esta información lo que hace necesario diseñar un folleto o manual para el alumno.

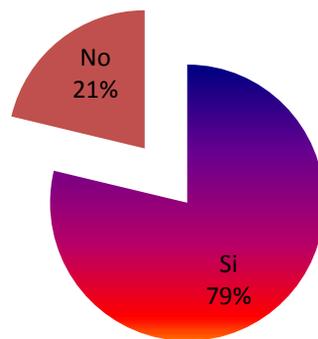
¿Le indicaron cuál es el comportamiento que no se acepta dentro de la UN?



Gráfica no. 6

En cuanto al comportamiento que debe mostrar dentro de la Unidad Académica, se observó que el 65% si recibió información al respecto mientras que un 35% no, esto demuestra que la información si existe lo que tal vez sea necesario otros mecanismos de apoyo para hacerla llegar de manera mas efectiva.

¿Recibió información acerca de los horarios de clases y los días inhábiles dentro de la UN?



Gráfica no 7.

La gráfica no. 7 muestra que el 79% de los encuestados si recibieron información de sus horarios y días inhábiles dentro de su institución, mientras que un 21%.

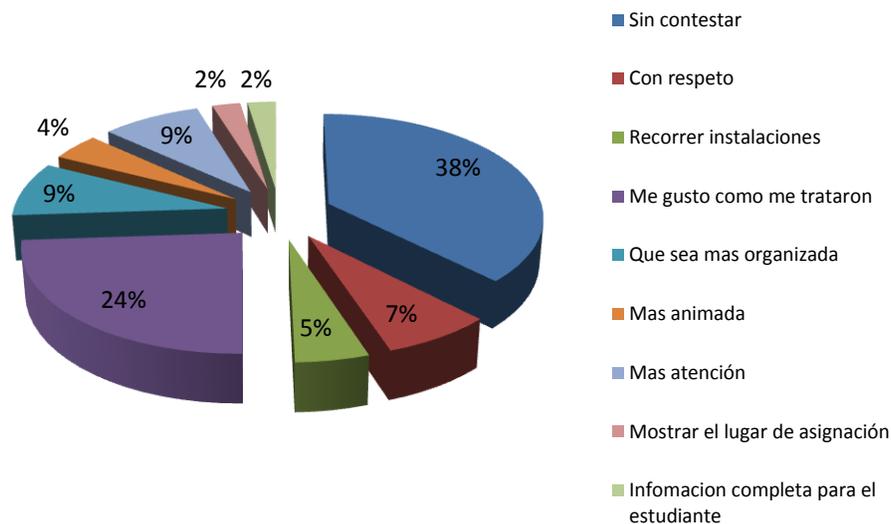
¿Recibió información acerca del crecimiento que podría tener dentro de la UN como estudiante (maratón de conocimiento, intercambio de universidad, veranos científicos)?



Gráfica no. 8

En la presente gráfica (ver gráfica no.8) se puede observar que el 54% de los estudiantes encuestados no recibió información al ingresar respecto a las diferentes opciones y alternativas que podría participar durante su formación.

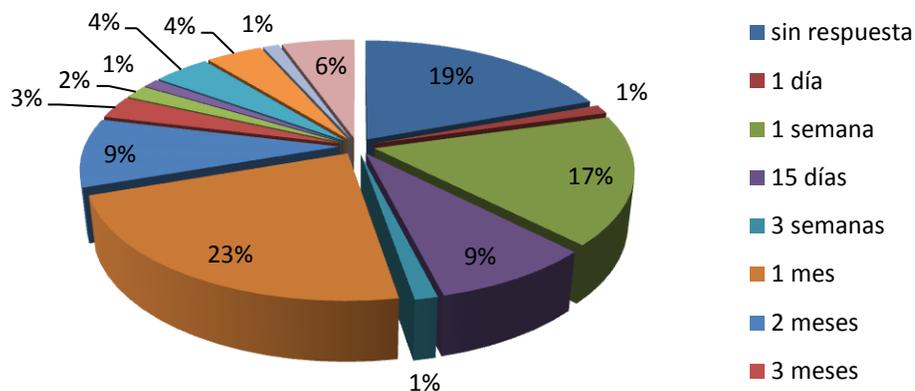
¿Como le hubiera gustado que lo trataran el primer día de clases?



Gráfica no. 9

Respeto a la gráfica no. 9 se observa que el 24 % de estudiantes encuestados les agrado en la forma en que se les atendió en su primer día de clases, mientras una proporción de 9 % menciona que les gustaría que fuera más organizada la institución, otro 9 % se mostró con inquietud en la manera en que se le atendió, un 7% les agradaría que los trataran con respeto y amabilidad, el 5 % les sería agradable recorrer las instalaciones de la unidad, un 4% piensa que el tener una bienvenida por parte de todos los maestros y dejar un día exclusivo para su inducción sería más dinámica e inolvidable para ellos, 2% se mostro inconforme ya que sería más adecuada el que se le mostrara en su primer día de clases su asignación o salón asignado y por ultimo tenemos 2% les gustaría que se les brindara a información completa acerca de los estudiantes englobando su permanencia los 4 años en dicha institución.

¿Cuánto tiempo considera que le llevo adaptarse a su nueva escuela?



Gráfica no. 10

La gráfica no. 10 muestra el tiempo en que les llevó adaptarse a los estudiantes de nuevo ingreso, se obtuvo una respuesta distribuida, donde un 23% tardó un mes en adaptarse, el 17% una semana mientras que los restantes tardaron desde una semana a 3 meses.

7.2. Guía de entrevista para coordinador

Con respecto a la entrevista aplicada al coordinador del plantel académico se obtuvo la siguiente información.

En cuanto a las causas por las cuales no se ha implementado un programa de inducción, comento que debido al número de estudiantes y por tratarse de una Unidad pequeña no había necesidad ya que toda la información se brinda de manera directa al estudiante.

Así mismo contestó que si se tiene considerado implementar un programa de inducción para los estudiantes de nuevo ingreso conforme se vaya generando la necesidad ya que no hay inconveniente debido a que se cuenta con personal con perfil para impartir los programas de inducción.

Las actividades que desde su punto de vista considera conveniente que el programa debe contener es información sobre la identidad de la universidad y funciones sustantivas que oferta al incursionar en esta opción educativa.

Para poder ofrecer dicho programa de inducción es necesario un equipo de trabajo y algunos recursos didácticos como dinámicas y manuales o guías diseñadas con información para los estudiantes de nuevo ingreso.

Dentro de los aspectos a considerar en el manual de inducción pueden ser los siguientes: Presentación de filosofía de la Universidad (visión, misión, objetivos), normas disciplinarias, aspectos académicos sobre trámites que realiza el estudiante.

8. CONCLUSIONES GENERALES

A manera de conclusión se puede decir que los objetivos planteados al inicio de esta investigación se lograron ya que se conoció la situación actual de la inducción que reciben los alumnos de nuevo ingreso de la Unidad Académica, así como identificar lo esencial que debe contener un programa de inducción.

A continuación se muestran los puntos más sobresalientes de dicho estudio.

Se concluyó que:

- ✓ Que el papel que juega el proceso de inducción para los estudiantes de nuevo ingreso es relevante para que este se adapte e identifique con su institución y que desde su inicio cuente con información básica.
- ✓ Que existe la necesidad de proporcionar mayor información al estudiante ya que que si se le brinda (43%) sin embargo existe una proporción alta que necesita ser atendida (53%).
- ✓ La inducción recibida al momento de la llegada de los estudiantes, un 71% manifestó que si se le presento con sus compañeros de grupo y siendo solo 29% los que no, lo cual se debe mejorar mediante otro mecanismo de inducción.
- ✓ En cuanto a lo relacionado con los derechos y obligaciones de los estudiantes se detectó que un 48% no recibió esta información lo que hace necesario diseñar un folleto o manual para el alumno.

- ✓ El 79% de los encuestados si recibieron información de sus horarios y días inhábiles dentro de su institución, mientras que un 21% no.
- ✓ Un 54% de los estudiantes encuestados no recibió información al ingresar respecto a las diferentes opciones y alternativas que podría participar durante su formación, sino durante los semestres avanzados.
- ✓ El coordinador de la Unidad Académica manifestó que si se tiene considerado implementar un programa de inducción para los estudiantes de nuevo ingreso conforme se genere la necesidad, esto es al ir incrementando la matricula y las opciones de programas académicos y además para lograr un mejor servicio.

Por lo tanto derivado de la investigación, se detectó la necesidad (ver gráfica no. 9) de elaborar herramientas que permitan implementar el programa de inducción que contenga información básica estándar así como también un manual de inducción e instrumentos que permitan monitorear, controlar y evaluar el proceso de inducción.

9. RECOMENDACIONES

- ✓ Implementar el programa de inducción a través de un proceso formal instituido por la Unidad Académica, para ello se deberán planificar y dar a conocer las diferentes actividades que se requieren para su puesta en marcha.
- ✓ Utilizar como herramienta base el manual de inducción diseñado para complementar el programa de inducción.
- ✓ El programa de inducción debe ser implementado por los coordinadores de programa de las licenciaturas de la institución con el consentimiento del coordinador de la Unidad Académica.
- ✓ Designar a los responsables que se van a convertir en los facilitadores de programa de inducción.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- Arias G. y Heredia E. (1999) “Administración de recursos humanos”. México: Trillas
- Chiavenato Idalberto (2000). “Introducción a la teoría general de la administración”. México: McGRAW-HILL.
- Dessler Gary (2001). “Administración de personal”. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Munch L. y García J. (2012) “Fundamentos de Administración” (9a edición.) México: Trillas.
- Sánchez Barriga (1993). “Técnicas de administración de recursos humanos”. México: Limusa.
- Álvarez Ortega Manuel y otros, 2011: 1 - 5 Boletín Electrónico mundo conectados por la tutoría, Unidad Multidisciplinaria Tizimin en Educación, 1-5. Consultado el 16 de Mayo del 2012, en: <http://www.csl.uady.mx/tutoria/estudiantes/boletin005.pdf>