

**XVII Congreso Internacional sobre Innovaciones en
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

**La integración como parte fundamental de los nuevos estudiantes, para
disminuir el abandono y mejorar la retención escolar en la educación
superior en la Facultad de Contaduría y Administración de la
Universidad Autónoma de Chihuahua**

PRESENTAN:

Claudia Patricia Pérez Heiras cperezh@uach.mx

Guadalupe Rivera Rangel grivera@uach.mx

Jorge Luis Carnero Porras jcarnero@uach.mx

TEMÁTICA: Desarrollo integral de los alumnos

Institución de procedencia: Universidad Autónoma de Chihuahua

Facultad de Contaduría y Administración

Av. Escorza No. 900, Zona Centro. CP. 31000

Tel. (+52) (614) 439-1500

Fax: (614) 442-0000 Ext. 6403

Chihuahua, Chih., de Junio del 2014

INDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
ANTECEDENTES	5
DESCRIPCION DEL PROBLEMA	6
OBJETIVO	6
JUSTIFICACION	6
MARCO TEORICO.....	7
METODOLOGÍA	12
RESULTADOS	14
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	19
BIBLIOGRAFIA.....	20
ANEXO.....	21

RESUMEN

El abandono escolar en la educación superior se ha convertido en un tema de alcance mundial. Con más frecuencia los países comparten en foros internacionales preocupaciones y acciones para enfrentar los retos institucionales que permitan atender y retener a una población estudiantil diversa en su preparación y en sus características socio-demográficas.

El propósito de la presente investigación es conocer el grado en que los alumnos aprovechan el curso de integración el cual es impartido en la Facultad de Contaduría y administración .

Para la realización del trabajo se tomó como instrumento de medición el cuestionario el cual se compuso de 5 preguntas claves para identificar los puntos más vulnerables del mismo.

Una de las variables a trabajar fue la información que se proporciona de cada de las áreas de la facultad de Contaduría y Administración así como su contenido.

Esto como parte del proceso de integración para los alumnos conocido como socialización

El instrumento se aplicó a 850 alumnos de la facultad, del primer semestre a noveno los cuales han participado en alguno de los tres diferentes cursos de inducción que se han impartido la facultad.

La inducción a los empleados está dirigida a minimizar este tipo de problemas. El propósito de este proceso es esencialmente integrar a los empleados en su puesto de trabajo, dándoles la información básica que necesitan sobre el mismo y la organización.

Palabras clave: Integración. Abandono escolar Socialización, Inducción Re inducción, retención

INTRODUCCION

Entre las principales prácticas para mejorar la retención escolar y disminuir el abandono están aquellas relacionadas con la integración de los nuevos estudiantes a la educación superior. El propósito de este trabajo es presentar el programa de integración en el se describen las características generales, se listan los elementos que las hacen exitoso, se dan algunas recomendaciones de cómo instrumentarlo y se presentan evidencias sobre su efectividad.

En la actualidad la población de la facultad ha crecido notablemente.

Por lo tanto, esto compromete a la Institución a ofrecer servicios de calidad en todas sus áreas a identificarse con los alumnos desde el momento que son aceptados en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Es por eso ello que se vio la necesidad de implementar el curso de integración para alumnos y padres de familia en el inicio de su primer semestre en alguna de las cinco carreras que ofrece la Facultad.

La importancia es disminuir la deserción escolar entre de los alumnos para que concluyan la carrera universitaria lo cual es de sumo interés tanto para la facultad como para la sociedad.

La Facultad de Administración sabe la importancia de contar con una practica de inducción que informe y oriente y guie a los alumnos al ingresar a la Institución.

Con ello se logra en más corto tiempo una adaptación a los valores y costumbres de la Institución (llamada Socialización) lo cual hace que el factor ansiedad disminuya notablemente desde el primer día de clases.

ANTECEDENTES

En el año de 2000 por sugerencia de CACECA se dio la observación de implementar una práctica de inducción el cual encaminara a los alumnos y padres de nuevo ingreso a conocer cuáles eran los lineamientos de la Institución.

La Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad autónoma de Chihuahua, se inició con este programa en Enero del 2001 con el curso de inducción el cual se lleva a cabo antes de iniciar el semestre escolar correspondiente a Enero – Junio y Agosto – Diciembre Teniendo cambios significativos y relevantes para los alumnos

Esta tabla muestra la evolución que se ha tenido en el programa de integración :

Primer curso de Inducción	Segundo Curso de Inducción	Tercer curso de inducción
<ul style="list-style-type: none">• Duración 2 horas.• Video con la historia de la facultad.• Mensaje del Director.• Información de aspectos Académicos.• Recorrido a padres de Familia por la Facultad.• Firmar carta compromiso de los alumnos al terminar la plática.	<ul style="list-style-type: none">• Duración 2 horas.• Video con la historia .de la facultad,• Mensaje del Director.• Información de aspectos Académicos.• Recorrido a padres de Familia por la Facultad.• Curso de dos semanas de las materias de Contabilidad y Matemáticas básicas	<ul style="list-style-type: none">• Duración de uno a tres días.• se da en el aula por grupo.• se dan dos temas por día. (Escolares, servicios de apoyo, Extensión y difusión, Modelo Educativo, recorrido Físico)• se lleva un registro de entrada y salida diario.• los maestros que lo imparten son previamente capacitados en el área correspondiente.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Esta investigación tiene como finalidad conocer que opinan los alumnos sobre el curso de inducción que imparte la facultad y que tanto se aprovecha la información del mismo.

Así como la evolución que ha tenido el cursos de Inducción en sus tres etapas ver el impacto que tiene en los alumnos los cuales marcan las vertientes por las cuales se debe encaminar el mismo involucrando a Autoridades, Catedráticos, Alumnos y Padres de familia

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Analizar por parte del estudiante de nuevo ingreso, la experiencia universitaria enmarcada en un proceso de adaptación a la comunidad universitaria posterior a brindarle una vinculación formativa con los múltiples actores educativos que acompañan su experiencia universitaria, así como continuar en el proceso de reflexión/acción que inicio en la sesión uno de está Jornada de Inmersión, en torno a su proyecto personal de vida, y contribuir con todo ello a prevenir la deserción escolar.

JUSTIFICACIÓN

Con los programas de inducción se contribuye a la reflexión y diálogo comunitario de los estudiantes de nuevo ingreso, enfocado a potenciar la respuesta a la pregunta ¿qué necesito para lograr un rendimiento satisfactorio de acuerdo a mis objetivos de semestre? detonando procesos de autodescubrimiento y desarrollo personal, encaminado a promover conciencia sobre la importancia de apropiarse de su proyecto personal/académico.

Con el curso de inducción brindamos una orientación inicial a los estudiantes de nuevo ingreso a través de instrumentos que la universidad ha generado, en la línea de la búsqueda a la contribución de su aprendizaje integral, mismas que pueden utilizar como apoyo para incitar un proceso de adaptación más conveniente

Al impartirse el curso de Inducción proporcionamos a los alumnos la información que ellos requieren para facilitarles el proceso a un nuevo cambio disminuimos con ello la ansiedad al ingresar a primer semestre Al impartirse el curso de Inducción se proporciona a los alumnos la información que ellos requieren para facilitarles el proceso a un nuevo cambio disminuimos con ello la ansiedad al ingresar a primer semestre y se dan las herramientas para que su estadía por la misma sea un camino agradable y fácil de llevar

MARCO TEORICO

Inducción

En la administración de las empresas, la inducción es el ajuste dirigido de nuevos empleados con la compañía, el puesto y el trabajo en grupo.

Mediante la inducción y capacitación se les proporciona el conocimiento y experiencia que necesita el nuevo empleado para desempeñar satisfactoriamente sus tareas y obtener la recompensa.

De igual forma es el procedimiento para presentar a los nuevos empleados a la organización y ayudarles a ajustarse a las exigencias de la empresa

Importancia

Para desempeñarse con efectividad, los nuevos empleados necesitan información que les permita desarrollar su trabajo, e información que les ayude a entender los patrones de conducta de sus compañeros de trabajo.

El recién llegado o quien es transferido a una organización se hace preguntas como:

¿Podré hacer bien la labor que me han encomendado?

¿Puedo congeniar con mi nuevo jefe y con mis nuevos compañeros de trabajo?

“**ansiedad de principiante**” puede ser parte inevitable de integración, pero cuando es aguda y prolongada reduce tanto el nivel de satisfacción del empleado como su capacidad de aprender.

Elementos de un programa formal de inducción

En un programa de inducción es probable que se expliquen los requisitos para la promoción. Se indicaran las reglas, cuya infracción puede llevar a una posible acción disciplinaria

Los temas más comunes en un programa de inducción son los que se comprenden en las categorías “Temas globales de la organización” y “prestaciones y servicios al personal”.

Aspectos a tener en cuenta para poner en práctica la Inducción:

1. Planteamiento del programa de Inducción: es necesario que sea detallado con cierta antelación, definiendo sus características, así como los medios que se utilizarán para su ejecución.
2. Selección de compañeros guías
- 3.- Capacitación a los responsables de ejecutar el programa de Inducción
- 4.- Participación del nuevo empleado. Se sugiere que el empleado tenga la oportunidad de dar a conocer sus inquietudes, ideas, consultas y finalmente su opinión sobre las fortalezas y debilidades del programa de inducción recibido.
5. Creación de un ambiente favorable

Una vez conocido el concepto de inducción, se debe definir el segundo mecanismo para lograr la socialización, este mecanismo es la Orientación.

Orientación

Proceso que continua una vez realizada la inducción, la orientación tiene como objetivo informar a los nuevos integrantes de la organización, acerca de sus labores, derechos y deberes, además de hacerles saber la importancia que ellos tienen para la organización que los acoge .El principal propósito de la orientación es el minimizar los problemas que puedan suscitarse al momento de asumir su nuevo puesto de trabajo y en su futuro desempeño dentro de la organización. En este proceso se suele entregar al nuevo empleado cierta información: días de vacaciones y feriados, servicios médicos, servicios de cafetería y restaurante, presentaciones, descripción del puesto...

Estos dos aspectos se complementan a menudo mediante un manual del empleado, en el cual se describe las políticas de la compañía, normas, prestaciones y otros temas relacionados.

Es común que en la medida en que la información que se presenta se va haciendo más especializada, se incrementa la participación del representante del departamento donde trabaja el nuevo empleado.

Aplicación

El recién llegado, debe estar consciente de que la condición esencial para lograr integrarse a la compañía es convertirse en una persona productiva que aporte elementos tangibles a la corporación.

Disminución de la disonancia cognoscitiva.

El concepto de disonancia cognitiva, en Psicología, hace referencia a la tensión o desarmonía interna del sistema de ideas, creencias y emociones (cogniciones) que percibe una persona al mantener al mismo tiempo dos pensamientos que están en conflicto, o por un comportamiento que entra en conflicto con sus creencias. Es decir, el término se refiere a la percepción de incompatibilidad de dos cogniciones simultáneas, todo lo cual puede impactar sobre sus actitudes.

Ejemplo

Un experimento clásico realizado por León Festinger demostró la existencia de la disonancia cognitiva. El experimento consistió en pedir a una serie de sujetos que realizaran una tarea muy aburrida. Al concluir la tarea dividió a los sujetos en tres grupos, les preguntó qué les había parecido la tarea y todos opinaron que les resultó muy aburrida. A los sujetos del primer grupo, el grupo control, les dijo que el experimento había concluido y que se podían ir. A los sujetos del segundo grupo, les dijo que afuera se encontraba una persona que tenía que realizar la tarea pero que no estaba muy convencida, así que les daría 1 dólar si le decían que la tarea fue muy divertida, con los del tercer grupo hizo lo mismo, pero en vez de un dólar les dio 20. Posteriormente los integrantes del segundo grupo serían informados de que los del tercer grupo recibieron una suma mayor de dinero.

Al cabo de una semana Festinger llamó a todos los sujetos para preguntarles de nuevo qué les pareció la tarea, los del primer y tercer grupo reafirmaron su anterior respuesta, que la

tarea había sido muy aburrida. Sorprendentemente descubrió que los del segundo grupo creían que la tarea fue divertida. La explicación de por qué en el tercer grupo no se produjo el efecto de disonancia cognitiva, es que al haber sido pagados ya tenían un justificativo para la mentira dicha, por lo cual no debieron modificar su percepción del experimento. El segundo grupo de control por el contrario, no tenía un justificativo para la mentira (solo les pagaron 1 dólar), con lo cual debieron modificar sus percepciones del experimento y comenzar a considerarlo divertido.

En el ámbito del mercado, se refiere a aquel malestar que el individuo padece después de una compra, "¿será o no buena la compra?, ¿habré acertado?...". El mercado ha de intentar que esta disonancia, este malestar, sea el menor posible.

Socialización

La socialización es el proceso por el cual una cultura, sociedad u organización condiciona el comportamiento de sus miembros, y hablando en el ámbito organizacional es el proceso por el cual las personas van adquiriendo progresivamente aspectos de actitud, comportamiento y valores que son comprendidos y aceptados por el nuevo empleado.

Al aceptar la persona las normas de la organización se consigue:

1. Asegurar el pronóstico y la prevención
2. Incrementar el nivel de las realizaciones y de satisfacción
3. Reducir el nivel de ansiedad de los nuevos empleados.

Re inducción

Aunque los programas de inducción se suelen llevar a cabo para los nuevos empleados, también puede ser necesario aplicar programas para empleados con antigüedad. A medida que cambian las organizaciones, se pueden desarrollar diferentes estilos gerenciales, se pueden modificar los métodos de comunicación y la misma estructura de la organización. Sin esta re inducción los empleados podrán encontrarse en organizaciones que ni siquiera reconocen.

Mantención

Proceso encargado de informar continuamente a todos los integrantes de la organización sobre aquellos temas tratados en el proceso de inducción y orientación, los cuales pueden variar con el tiempo o pueden ser confusos para algunos integrantes de la organización.

Los cambios pueden ser producidos por alguna modificación en la estructura de la organización o un cambio producido en el medio ambiente organizacional, como por ejemplo, cambios en la legislación laboral entre otras.

Para lograr encontrar aquellos puntos que podrían causar confusión, es necesario realizar un seguimiento constante a los integrantes de la organización, esto se suele llevar a cabo, mediante cierto tipo de entrevistas personales, las que son sostenidas entre empleado y supervisor, otra herramienta son los llamados cuestionarios, que buscan verificar el grado de integración de estos en la organización

En la socialización es importante que los integrantes de la organización se sientan plenamente identificados con ella, y por ello mantenerlos informados acerca de la situación por la que ella atraviesa es un paso fundamental, es la realización de una mantención, la cual se puede llevar a cabo de diferentes maneras, como por ejemplo, realizando reuniones periódicas para informarles la situación de la organización, para lograr una mejor integración del personal con la organización, mediante boletines que circulen de manera interna en la organización, etc. Otro aspecto importante es que la organización en forma periódica debe dar a conocer a sus integrantes los logros obtenidos y al mismo tiempo hacerlos partícipe de ellos, mostrándoles así lo importante que son para la organización y la manera en la cual ellos contribuyen en la obtención de aquellos logros.

METODOLOGÍA

1.- LUGAR Y TIEMPO

Esta investigación se realizó con alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua llevándose a cabo entre los meses de Febrero, Marzo y Abril del 2013.

2.- CARÁCTER DE LA INVESTIGACION

Es una investigación exploratoria, no experimental, transversal y descriptiva.

3.- DISEÑO

La investigación se realizó mediante la recopilación de datos a través del cuestionario.

4.- POBLACION DE INTERÉS

La población de interés que se consideró para realizar la investigación se enfocó en los alumnos de los nueve semestres de la Facultad no importando la carrera que estén cursando.

5.- MARCO MUESTRAL

Se aplicó a 850 alumnos de las cinco carreras que ofrece la facultad .

6.- RECOLECCIÓN DE DATOS

El proceso de recaudación de información se obtuvo del cuestionario que está conformada de 5 preguntas de opción múltiple.

7.- CODIFICACION DE LA INFORMACION

Para este proceso se codificó la información que proporcionaron 850 alumnos de distintas carreras de la Facultad de Contaduría y Administración en gráficas.

8.- ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información se analizó mediante gráficas para una mayor comprensión de los resultados y para poder llegar a las conclusiones.

9.- INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se realizó la explicación de acuerdo a los resultados que se observan en cada una de las gráficas.

10.- VARIABLES

Las variables son tiempo de duración del curso de inducción , temas de importancia para los alumnos y aprovechamiento del curso .

RESULTADOS DE LAS GRAFICAS

Grafica I

Tipo de curso de induccion aplicado a los alumnos de la FCA UACH

LOS ALUMNOS ENCUESTADOS FUERON DE TODAS LAS CACRRERAS Y DE LOS SE SEMESTRES DE 1 A 9 EL REUSLTADO DE LA ENCUESTA FUE EN SIGUIENTE

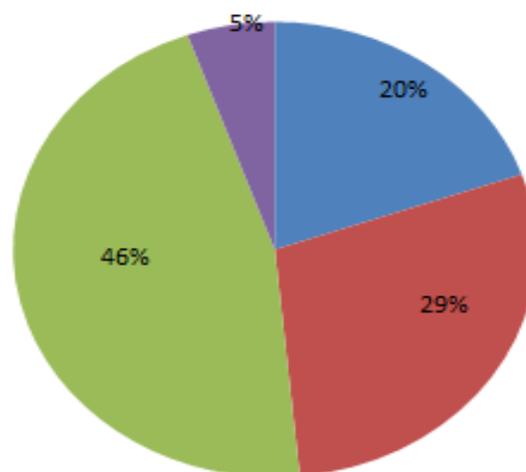
EN LA GRAFICA PODEMOS VER QUE EL 46 % DE LOS ALUMNOS SON DE 1 A 3

EL 29 SON ALUMNOS DE 3 A 6 SEMENSTRE

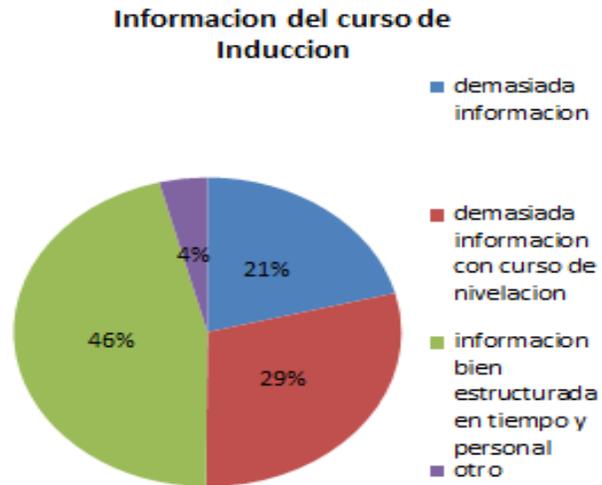
EL 20 SON ALUMNOS DE DE 6 A 9 SEMSTRE

EL 5 SON ALUMNOS QUE SE LES REVALIDARON DE OTRAS INSTITUCIONES POR LO CUAL NO TUVIERON CURSO DE INDUCCION Y NO PASARON POR EL RPIMER SEMESTRE

Curso de induccion



Gafica II



Aquí se puede observar que para los alumno que van a ingresas por primera vez es demasiada la información proporcionada en el curso y que muchas veces no le dan la importancia requerida esto se refleja sobre todo en alumnos que tomaron hace una año o más .

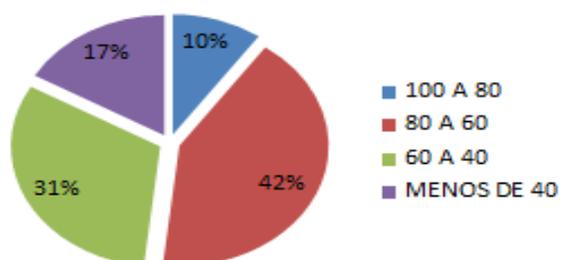
Grafica III

En esta grafica detectamos cual es la la escala de necesidades en cuanto a la informacion requerida por parte de los alumnos y donde estan los puntos clave para la elaboracion del curso de induccion.



Grafica IV

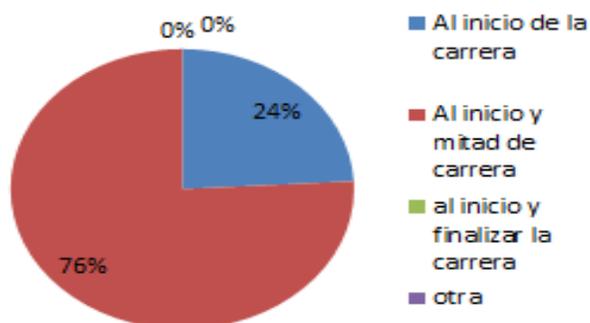
En que porcentaje consideras que la informacion obtenida te ayuda en algun momento de la carrera



En esta grafica nos damos cuenta que el alumno si aprovecha la información obtenida en el curso. Pero que debemos reforzar ciertos puntos para alcanzar el 100% de efectividad

Grafica V

Cuando debe impartirse el curso de induccion



Con esta grafica se observa que no solo se requiere un curso de inducción al ingresar a la facultad, ya que el 76% considera que también la re inducción es parte fundamental para nuestros alumnos. Ya que existe información que para ellos es de suma importancia cuando han cursado ya la mitad de sus créditos a diferencia de cuando ingresan

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como Institución educativa no se debe quedar atrás de todos los cambios que el mundo globalizado exige. Por lo tanto es compromiso de la facultad proporcionar las herramientas adecuadas a nuestros alumnos desde el momento que son aceptados en la misma.

Entre las principales prácticas para mejorar la retención escolar y disminuir el abandono están aquellas acciones relacionadas con la integración de los nuevos estudiantes a la educación superior.

Se puede observar que hoy en día los alumnos obtienen mejor información y se integran con sus compañeros desde el primer día del curso de inducción.

Al programar los horarios para los cursos de inducción, son agrupados los alumnos que tomaran las clases durante todo el primer semestre, esto hace que se dé con éxito el proceso de socialización y además involucra a las Autoridades a reflexionar sobre el horario en que debe impartirse ya que se debe tomar el tiempo necesario para calendarizar temas de acuerdo a contenido y tiempo para poder obtener el resultado que en la actualidad estamos presenciando: alumnos más comprometidos con su facultad desde el inicio. Mejor informados en aspectos que son fundamentales para su formación profesional y para la culminación de su carrera y por lo tanto comprometer a los Catedráticos a capacitarse para poder impartir el curso de inducción y a los padres a que se vayan familiarizando e involucrando en esta una nueva etapa de la preparación profesional de sus hijos. Esto permite crear un vínculo realmente importante entre: Autoridades de la facultad, Catedráticos, Alumnos y Padres de familia.

Se sabe que con estos cambios que ha tenido el curso de Inducción los alumnos desde el primer día de clase aunque sean novatos, ya se pueden desplazar con más seguridad en

la facultad, pues saben cuáles son sus derechos y obligaciones como parte de la comunidad universitaria y las consecuencias que les traería no cumplirlos debidamente

Es importante crear la cultura y la conciencia en todos los nuevos alumnos que no solo es un requisito para su inscripción, que la finalidad de impartir este curso es para facilitarles la transición de nivel medio superior a nivel superior, así como su ingreso a la Facultad y que por lo tanto representa un beneficio a corto y largo plazo para ellos.

Los alumnos saben hoy en día el camino por el cual transitan por nuestra facultad en todos los ámbitos que a ella le competen : Académico, Cultural, deportivo y social esto nos compromete a que no debemos bajar la guardia al seguir ofreciendo servicios de calidad y esto implica hacer mejoras continuas al curso de inducción, evaluarlo por medio de los alumnos y crear el compromiso de que todos los jóvenes que son aceptados tienen la obligación de cursarlo .

El curso de inducción debe de irse adecuando cada vez que se requiera sin pasar por alto algo que pudimos percibir en los alumnos la necesidad de otro curso de inducción a la mitad de sus carrera el cual enfatizara los puntos importantes para ellos como son: la movilidad estudiantil, las distintas opciones de titulación, el Servicio Social, las Practicas Profesionales, Asesorías, Tutorías, Carnet cultural, Becas en Otras Universidades.

BIBLIOGRAFIA

- Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica. Prentice Hall Hispanoamericana SA. <http://es.scribd.com/doc/39643180/Comportamiento-Organizacional-Robbins-Stephen-P-7ma-Edicion>
- Prieto, F. Peiró, J.M. Bravo, MJ y Caballer. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. J.Ma Peiró y F.Prieto Ediciones.
- Roda Fernández (2003). Introducción a la Psicología de las Organizaciones.

ANEXO

Semestre _____ Carrera _____ Edad _____

1. **Marque cual curso de inducción te impartieron al ingresar a primer semestre de la Facultad.**
 - a) Platica de Seminarios
 - b) Platica de seminarios y curso de nivelación de Contabilidad y Matemáticas
 - c) Curso programado en base a un horario por varios días

2. **La información que se proporcionó en el curso fue:**
 - a) Demasiada información para una sola sesión
 - b) Demasiada información para una sola sesión pero los cursos de nivelación si me ayudaron al cursar primer semestre
 - c) La información que se dio estuvo muy bien estructurada en los tiempos y por las las personas que la impartieron
 - d) Otro _____

3. **¿Que información consideras que es de mayor importancia en el curso? (Marca un 1 a la de mayor importancia 2 a la siguiente y así sucesivamente)**

____ Información Académica (Na's asesorías, tutorías, requisito de cuantas y como escoger materias y maestros del siguiente semestre, fechas de cambio de carrera, baja de materias o de semestre)

____ Información Deportiva y Carnet cultura

____ Información Administrativa (Becas, Prorrogas Organigrama, Instalaciones, Servicios)

____ Información sobre Intercambios Académicos

____ Información sobre las diferentes formas de titulación

____ Otro _____

4. ¿En qué porcentaje consideras que la información obtenida te ha ayudado en algún momento de tu carrera?

100% a 80%

80% a 60%

60% a 40%

Menos de 40%

5. Marca cual opción crees que es la más conveniente para impartir el curso de inducción

a) Al inicio de la carrera

b) Al inicio y a mitad de la carrera

c) Al inicio y por finalizar la carrera

d) Otra _____