

## **PROPUESTA DE METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARA EVALUAR PROCESOS DE INDUCCIÓN Y ORIENTACIÓN DURANTE EL INGRESO A LA VIDA UNIVERSITARIA, CASO: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA, PERÍODOS 2014 Y 2015**

**Fernando A. Montejo A.**

*Universidad Católica de Colombia.*

*[famontejo@ucatolica.edu.co](mailto:famontejo@ucatolica.edu.co), [fernandomontejo2007@gmail.com](mailto:fernandomontejo2007@gmail.com)*

**Anibal Hernández, S.**

*Universidad Católica de Colombia.*

*[ahernandezs@ucatolica.edu.co](mailto:ahernandezs@ucatolica.edu.co)*

**Víctor Manuel Díaz, S.**

*Universidad Católica de Colombia.*

*[vmdiaz@ucatolica.edu.co](mailto:vm Diaz@ucatolica.edu.co)*

**Tipo de Trabajo: Investigación concluida**

### **RESUMEN**

El inicio de la vida universitaria es uno de los momentos más importantes en la orientación profesional. Sin embargo, en la literatura no es frecuente encontrar referentes para evaluar sistemáticamente dicho proceso de inducción. La evaluación de procesos organizacionales de orientación estudiantil, como la inducción a la vida universitaria, permite realizar un mejoramiento pedagógico e institucional. Se busca con esto transformar los procesos de orientación en momentos de investigación para el mejoramiento organizacional de las universidades. Este artículo propone una experiencia de evaluación de inducción a la vida universitaria con estudiantes de primer semestre de los años 2014 y 2015, basada en la investigación - acción con una técnica de trabajo denominada metaplán, para que de manera visual, se motive a los miembros

de la comunidad universitaria, tanto estudiantes que iniciaron su inducción como los docentes y funcionarios que orientan el proceso, a realizar una evaluación y de esta manera favorecer el mejoramiento organizacional. Los resultados arrojados desde los estudiantes destacan la aplicación lúdica y la integración efectiva entre los nuevos miembros de la comunidad universitaria. Este mismo grupo indica que los aspectos a mejorar deben ser la coordinación entre todas las dependencias y el volumen de información que entregan durante la inducción, así como los tiempos reducidos destinados. Los docentes y funcionarios participantes destacaron la integración de los estudiantes y la fortaleza del proceso institucional y de reconocimiento de símbolos universitarios. Este grupo coincidió en la necesidad de coordinar efectivamente la logística entre las diferentes dependencias, y fortalecer la información que se brinda al estudiante.

Palabras clave: Investigación Acción. Evaluación. Inducción. Orientación. Ingreso. Vida universitaria

## **METHODOLOGY PROPOSAL RESEARCH ACTION TO EVALUATE PROCESSES OF INDUCTION AND GUIDANCE DURING ENTRY TO UNIVERSITY LIFE, CASE: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA, PERIODS 2014 AND 2015**

### **SUMMARY**

The beginning of university life is one of the most important moments in career guidance. However, in the literature it is not frequent to find referents to systematically evaluate such induction process. The evaluation of organizational processes of student orientation, such as the induction to university life, allows to make a pedagogical and institutional improvement. It seeks to transform the processes of orientation in research moments for the organizational improvement of universities. This article proposes an experience of evaluation of induction to university life with students of the first semester of the years 2014 and 2015, based on research - action with a work technique called metaplán, to visually motivate members Of the university community, both students who began their induction as teachers and officials who guide the process, to conduct an evaluation and thus favor organizational improvement. The results from the students highlight the playful application and effective integration among the new members of the university community. This same group indicates that the aspects to improve must be the coordination between all the dependencies and the volume of information that they give during the induction, as well as the reduced times destined. The participating teachers and officials emphasized the integration of students and the strength of the institutional process and the recognition of university symbols. This group agreed on the need to effectively coordinate the logistics between the different units, and strengthen the information provided to the student.

Keywords: Action Research. Evaluation. Induction. Orientation. Entry. College life

## INTRODUCCIÓN

Algunos modelos organizacionales de empresas o instituciones se plantean desde el sistema tipo ideal burocrático de Max Weber. Las características del tipo ideal de Burocracia de Weber son: impersonalidad, jerarquía, funciones específicas, contratos, aptitudes profesionales, salario, carreras de dedicación exclusiva, separación entre el cargo y el titular y control centralizado.

Los seguidores de Weber, aun cuando presuponen la utilidad de un tipo ideal, no siempre han aceptado todas las características burocráticas de su maestro. Por ejemplo, Robert C. Stone señala, como uno de los sentidos del término, un tipo de organización caracterizada por la “racionalidad de la adopción de decisiones, la impersonalidad de las relaciones sociales, la rutinarización de las tareas, y la centralización de la autoridad” (Grawitz, 1990); aspectos que pretenden optimizar los recursos humanos y administrativos, entre otras potencialidades. Pero una de sus debilidades es que fragmenta las organizaciones en dependencias, y las convierte en “pequeñas islas”, separadas de la integralidad institucional, enfocándose cada una en tareas limitadas a sus departamentos, mostrando una desarticulación que en ocasiones se traduce en obstáculos institucionales para el desarrollo organizacional. Esta realidad descrita aplica exactamente igual para las instituciones de educación superior / Universidades, como organizaciones que “departamentalizan” el saber y su actuar.

Por otro lado, los procesos cotidianos de las instituciones y particularmente las de Educación Superior, deben ser por lógica organizacional evaluados. Con esto se permite reconocer potencialidades y mejorar en las debilidades: en frase popular se diría “lo que no se evalúa, no se puede mejorar”.

En ocasiones, las evaluaciones de procesos organizacionales son diligenciadas exclusivamente por personas, que en algún momento estuvieron a cargo de los procesos a evaluar, y esto puede generar un sesgo de credibilidad en los resultados. En otras ocasiones, en tales evaluaciones de procesos organizacionales (en la educación superior) se permite a los beneficiarios participar de la evaluación. Una tercera opción, es cuando en el proceso de evaluación organizacional tienen participación representantes de las dependencias organizadoras

y de los beneficiarios. Surge aquí una pregunta: ¿no existen más agentes que favorezcan una reflexión en la evaluación de procesos organizacionales en la vida universitaria? La respuesta es que sí existen, y generalmente sus puntos de vista son valiosos y requieren ser escuchados: los llamados terceros, que observan, escuchan y hacen parte de la institucionalidad. La apuesta metodológica que plantea este artículo, permite visibilizar estos “otros terceros”, dándole participación en evaluaciones que competen a toda la organización.

Una adecuada evaluación de procesos organizacionales en el sector de la educación superior debe recoger la mayor cantidad de información que permita captar varios puntos de vista. Esto favorece la inclusión y el análisis crítico de los procesos; cabe preguntarnos ¿Cómo hacer para escuchar todas las voces en una evaluación de procesos organizacionales en la educación superior, reconociendo que es compleja la captura de perspectivas y que la sistematización de los datos requiere practicidad y sencillez para ser comprendidos por los públicos de la Comunidad Organizacional?

Al plantearse este cuestionamiento, se suele observar que en el mundo de la educación superior, los actores de procesos organizacionales tienden a sobre – argumentar con dificultad para sintetizar. Esta práctica discursiva dificulta la captura de resultados útiles en procesos de evaluación organizacional. Se suma a esto la variable de poder de influencia de las opiniones (afectadas por el poder jerárquico de autoridad de quienes participan), entendiendo el poder como la “capacidad de influir sobre la conducta de otras personas”, según Max Weber, (Monroy, 2004). Esta influencia por el poder, en ocasiones afecta el proceso de la evaluación organizacional.

En este artículo igualmente se pretende plantear una metodología que permita acoger las narrativas de todos los actores organizacionales, y que permitan sintetizar ágilmente los resultados.

Uno de los procesos organizacionales más significativos en la educación superior es precisamente el ingreso o inducción a la vida universitaria por parte de los estudiantes. Todo comenzar de una nueva actividad o encontrarse en una comunidad distinta requiere por un lado un esfuerzo personal y por el otro organizacional, pues el nuevo estudiante quiere encajar bien y la universidad (organización) también quiere manifestar su acogida y buena recepción para facilitar

la adaptación al medio universitario y por tanto, el éxito académico y personal. Podríamos reconocer en este contexto lo que se llamaría la “luna de miel” de asumir un nuevo puesto o encargo (en un trabajador), que supone primero los ideales e ilusiones de comenzar un trabajo y después el aterrizaje y tránsito que supone afrontar todos los retos y funciones del puesto asumido (Lipp, 2014). Esta variable de asombro y gran expectativa también se observa en los estudiantes que inician la vida universitaria. Este comienzo de una nueva etapa o un nuevo proyecto personal y académico requiere un buen acompañamiento y una buena preparación para la asunción correcta, pertinente, y adecuada, tanto del proyecto universitario como del personal, recíproca y mutuamente.

La inducción es un término cercano a las organizaciones o empresas, en lo que se refiere al acercamiento y conocimiento en la relación empleado/empresa cuando se inicia en un cargo específico; pero en ambientes de educación superior ha de asumirse como un momento formativo de adaptabilidad del estudiante al medio Universitario, que comprenda una primera aproximación a la Institución educativa, su organización, historia, políticas, reglamentos entre otros aspectos transversales de la vida cotidiana Universitaria. También habrá de contemplarse este encuentro como el reconocimiento que la universidad hace al estudiante, así como la comunicación e interacción que los nuevos universitarios realizan entre sí y con los que ya están en los otros semestres más adelantados de la misma carrera o de otra.

Así, la diferencia sustancial entre los dos tipos de inducción, es decir, entre las organizaciones o empresas y la que se realiza al inicio de la vida universitaria será el grado de importancia que tiene la integración interpersonal. Esto para los ambientes organizacionales no es esencial, pero es fundamental en una inducción Universitaria. Aquí no se trata de cualquier tipo de integración; esta debe poseer cualidades lúdicas, pedagógicas y dinámicas que favorezcan la motivación y movilización de los estudiantes con otros compañeros, no sólo de su misma orientación académica sino de manera interdisciplinaria.

La inducción a estudiantes de primer semestre, por lo regular es comprendida como un par de días que brindan la información “suficiente” para que el nuevo estudiante se vincule con su *alma*

*mater*. Esta pretensión requiere mayor tiempo. La inducción debe ser comprendida como un proceso que trasciende los días destinados por agenda institucional, llegando a abarcar incluso el primero o los dos semestres de inicio de la vida universitaria.

La inducción es la primera cita entre el estudiante y la Universidad, es el momento del “cara a cara”, del reconocimiento vivencial; se pasa de supuestos a construcciones experienciales de lo que es la vida Universitaria. Su importancia es definitiva en el proceso de formación profesional y además influye en procesos de permanencia, como lo reconoce el estudio de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN, 2015). Se plantea que el 13,33% de la deserción corresponde a factores en la relación con la Universidad y ello abarca aspectos como falta de información, trámites administrativos y académicos internos entre otros, que pueden ser minimizados desde una inducción que logre responder a los interrogantes del estudiante frente a su Universidad.

Por tanto una evaluación *periódica, incluyente y reflexiva* del proceso organizacional de inducciones a estudiantes de primer semestre favorece los procesos de alineación institucional y potencia la comunidad educativa universitaria hacia la permanencia estudiantil; además dicha evaluación deberá entenderse como un constante proceso de formación, que genera una cultura investigativa y favorece líneas de acción puntuales y objetivas para el mejoramiento de los servicios.

Este artículo propone una metodología alternativa para la evaluación de un proceso organizacional clave en la educación superior: la inducción a la vida universitaria del estudiante de primer curso o primer ingreso; rompiendo la fragmentación y promoviendo la articulación y escucha activa de todas las partes de la organización, de una manera *práctica, sencilla y estratégica*. Esta apuesta metodológica de evaluación institucional al proceso de inducción a la vida universitaria puede aplicarse en diferentes niveles de la educación, e incluso para el contexto empresarial.

Otro valor a tener en cuenta, es que convierte en investigadores a todos los actores de la misma institución, favoreciendo una introspección reflexiva, entendida como “una autoobservación, una capacidad psicológica que puede trasladarse al ámbito organizacional, que significa observar desde dentro; para darle un nombre, digamos

que es la capacidad de “conciencia reflexiva: una conciencia de la conciencia” (Churchland, 1994). Esta competencia organizacional favorece la optimización de los recursos institucionales. La educación y en especial la universitaria, está llamada reflexión sobre su propia acción educativa y esto no es otra cosa que generar pedagogía, aportar al modelo educativo cuya formación humana desarrolla. El reto del ingreso a la universidad cobra una importancia adaptativa clave y su planeación y evaluación como proceso realizado por toda la comunidad universitaria se erige en criterio de seguimiento del movimiento social que configura la educación superior contemporánea.

El proceso de investigación realizado, responde a un caso de evaluación: *Inducciones a estudiantes de primer semestre 2014 – 2 y 2015 – 1 de la Universidad Católica de Colombia*; cabe resaltar que la inducción se comprende como un acercamiento de conocimiento, es decir, se busca que el Estudiante conozca la Universidad; que la Universidad conozca al Estudiante y que el Estudiante conozca otros Estudiantes.

La inducción se convierte en uno de los primeros momentos de contacto entre nuestro beneficiario (el estudiante) y su nuevo medio de formación académica, profesional y humana (la Universidad), por tanto es un proceso de vital importancia para una institución de educación superior y debe ser vista como un proceso que compete a toda la organización. Evaluar las inducciones de manera institucional es una invitación a pensar en la calidad del servicio que se brinda y así lograr generar ambientes fraternos, amables y cálidos que favorezcan la adaptabilidad de los nuevos estudiantes a los procesos de educación superior. Este proceso implica la adecuada Alineación Organizacional o el Alineamiento Estratégico, entendido como la comprensión reflexiva/activa e interiorizada de la misión, visión, valores y principios que orientan a una organización (Guizar, 2004) (Robbins, 2004) (Cabrera, 2004).

La reflexión anterior, se fortalece en los principios filosóficos de la ética del Cuidado, planteada por Carol Gilligan desde 1982. La inducción es la primera gran oportunidad de Cuidado. Uno de sus principios es comprender que en la medida que se cuida del estudiante, se estaría cuidando del organismo vivo llamado Universidad: “el cuidado del otro, es mi cuidado; este principio rige de manera recíproca”

(Comins, 2009). Entonces el trabajo y el aprendizaje de cada persona y dependencia en la organización es una contribución básica con las dinámicas académicas y organizacionales, hacia el cuidado del nuevo estudiante.

## CONTENIDO Y METODOLOGÍA

La opción pedagógica - metodológica que se toma en este artículo se inclina por la investigación-acción dentro del paradigma crítico (Serrano,1997) cuya tradición epistemológica se apoya en la convicción de la acción-reflexión con intencionalidad transformadora. Esto viene dado por el objeto mismo que se ha planteado como problema, la inducción a la vida universitaria como configuradora de la vida académica, que reclama una cultura de la autoevaluación y la renovación pedagógica basada en la conjugación de los componentes del comunidad educativa reconocidos en el llamado triángulo de Lewin: la *investigación, la acción y la formación*. Característico de este abordaje es tanto la optimización y fortalecimiento de la acción educativa, en este caso el proceso de inducción universitario, como el crecimiento personal del propio investigador (op. Cit).

Sobre esta línea de investigación se asume un enfoque cualitativo basado en la *técnica del metaplan* para "observar" las percepciones de los actores universitarios sobre el proceso de inducción, sin desprestigiar la comprensión que ofrece contemplar las proporciones cuantitativas y la distribución de respuestas. El metaplan es una técnica especialmente versátil, visual y comunicativa para sistematizar opiniones, expectativas o propuestas en los participantes a través de tarjetas de colores específicos:

*...es una metodología de diagnóstico y moderación grupal para la búsqueda de solución de problemas, el cual involucra a todos los participantes. El Metaplan es un conjunto de "Herramientas de Comunicación" aplicadas en grupos que buscan ideas y soluciones para sus problemas, para el desarrollo de opiniones y acuerdos, para la formulación de objetivos, recomendaciones y planes de acción" (REDCO, 2015).*

En la intención de generar aprendizajes y movimientos en los esquemas de pensamiento, esta propuesta evaluativa de un proceso de inducción universitaria promueve la capacidad de síntesis, habilidad necesaria para la productividad y eficiencia en los tiempos; por tanto, el metaplan es una estrategia que invita a “ser concretos”.

## **TIPO DE MUESTREO**

Dentro del amplio espectro de posibilidades técnicas para realizar el muestreo, el equipo optó por el muestreo por selección intencionada o muestreo de conveniencia, que consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra de estudiantes y funcionarios, cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador (Mateu, 2003). En este sentido, la muestra para evaluar los procesos de inducción se orientó a estudiantes y funcionarios que hubiesen participado de dicha experiencia en los períodos 2014 -2 / 2015-1.

## **MUESTRA DE ESTUDIANTES**

Los estudiantes participantes corresponden a las cinco facultades de la Universidad Católica de Colombia en sus dos franjas académicas (diurna y nocturna), y para ser precisos en la focalización de la muestra sólo se tomaron registro de estudiantes que estuvieran cursando primero o segundo semestre, según lo descrito en tipo de muestreo. En la recolección de la información se realizó un registro fílmico y físico (es decir, listas de participación). El cuadro a continuación resume la cantidad de participantes por facultades y programas académicos.

<b>UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA</b>				
<b>ESTUDIANTES PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE ENCUESTADOS</b>				
<b>FACULTAD</b>	<b>PROGRAMA</b>	<b>FRANJA ACADÉMICA</b>		<b>TOTAL</b>
		<b>DIURNO</b>	<b>NOCTURNO</b>	
<b>DERECHO</b>	<b>DERECHO</b>	14	43	57
<b>DISEÑO</b>	<b>ARQUITECTURA</b>	20	33	53
<b>INGENIERÍA</b>	<b>INGENIERÍA CIVIL</b>	9	27	36
	<b>INGENIERÍA DE SISTEMAS</b>	0	5	5
	<b>INGENIERÍA ELECTRONICA Y DE TELECOMUNICACIONES</b>	0	10	10
	<b>INGENIERÍA INDUSTRIAL</b>	7	0	7
<b>PSICOLOGÍA</b>	<b>PSICOLOGÍA</b>	8	17	25
<b>CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS</b>	<b>ECONOMÍA</b>	7	0	7
<b>TOTAL ESTUDIANTES</b>		65	135	<b>200</b>

## **MUESTRA DE ADMINISTRATIVOS, DOCENTES Y FUNCIONARIOS**

En aras de buscar la alineación institucional y escuchar a los terceros que hacen parte de la organización, se logró una muestra de funcionarios de la Universidad Católica de Colombia para recoger información de la evaluación sobre las inducciones a estudiantes de primer semestre 2014 – 2 2015 - 1; las dependencias y departamentos participantes son: Asesores de Rectoría, Vicerrector del Medio Universitario, Decanatura Académica, Secretarías Académicas, Facultades, Departamento de Humanidades, Ciencias Básicas, Salud Ocupacional, Comunicaciones, Audiovisuales, Admisiones, Registro y Control, Biblioteca, Planta Física, Servicios Generales, Seguridad y Bienestar Universitario, logrando capturar la información a 81 personas de las mencionadas dependencias.

## **PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA CONSTRUIR EL METAPLAN**

1. Acercarse a los estudiantes y participantes de la investigación sobre la evaluación de las inducciones 2014 – 2 y 2015 – 1, hacer la presentación de la indagación, informar sobre lo que se pretende del ejercicio.

2. A cada participante se le entregaron dos tarjetas; se le solicita que escriba en una palabra, máximo una frase, una sola idea en donde se sintetice un aspecto positivo de las inducciones (primera tarjeta) y un aspecto por mejorar (segunda tarjeta). Para estudiantes color verde (por mejorar) y blanco (positiva); para los funcionarios, color amarillo (por mejorar) y rosado (positiva).

Los investigadores al recolectar la información, invitan y motivan a los participantes a tomarse un tiempo y pensar detenidamente su vivencia de las inducciones, en el caso de los estudiantes; y a reflexionar de manera institucional las inducciones, en el caso de los funcionarios y administrativos de la Universidad. El lugar donde se realiza la captura de la información es importante para la calidad de la misma. Igualmente se procura el tiempo necesario para que las personas puedan sintetizar su idea. Este ejercicio de escritura sintética requiere entre cinco a diez minutos activos de reflexión.

Los investigadores que están en el momento de la recolección de los datos están atentos a la claridad de la metodología y el afinamiento de la palabra clave que sintetiza la idea, puesto que en ocasiones las palabras son complejas y no logran transmitir la claridad que se busca. Es entonces donde los investigadores deben orientar a los participantes para aclarar su idea, o precisar con la frase que puntualice su postura. Los colores en las tarjetas permiten evidenciar diferencias perceptivas de las poblaciones que participaron en la investigación; de hecho para mayor claridad visual se propone que existan tantos colores como poblaciones objetivo participen en la investigación.

3. Con las tarjetas diligenciadas, se ubican pegadas por color similar en una pared o tablero. El trabajo manual de ubicar todas las tarjetas y debatir con el equipo de investigación la relación de las variables o palabras claves escritas, es una oportunidad de reflexión constante y de análisis crítico; por otro lado la visualización de las tarjetas permite un esquema mental que ubica de manera equitativa la evaluación de las directivas y los estudiantes logrando conexiones y discrepancias.

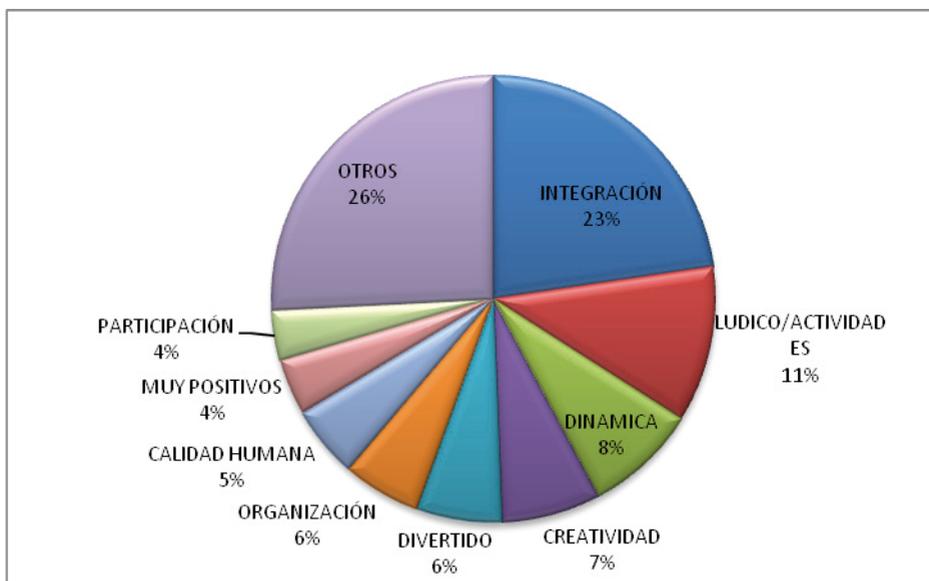


## RESULTADOS: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DELA EVALUACIÓN

Uno de los primeros hallazgos del ejercicio se dio en la recolección de los datos. Al plantear la metodología se notó la dificultad en los participantes para centrarse en una palabra única que resumiera su punto de vista. Fue ejercicio interesante de reflexión y concreción, para potenciar la capacidad de síntesis, aplicada a evaluación de procesos organizacionales. Se notó mayor dificultad para concretar su opinión, en los funcionarios docentes y administrativos.

Se observó un resultado organizacional positivo, basado en el uso de esta metodología participativa, con expresiones de agradecimiento por el *espacio de participación y escucha*. El proceso de evaluación en sí, contribuyó al mejoramiento institucional vía articulación de opiniones de diversos sectores de la comunidad universitaria.

**GRÁFICA 2**  
**ASPECTOS POSITIVOS DE ESTUDIANTES SOBRE PROCESO INDUCCIÓN 2014 - 2/2015**

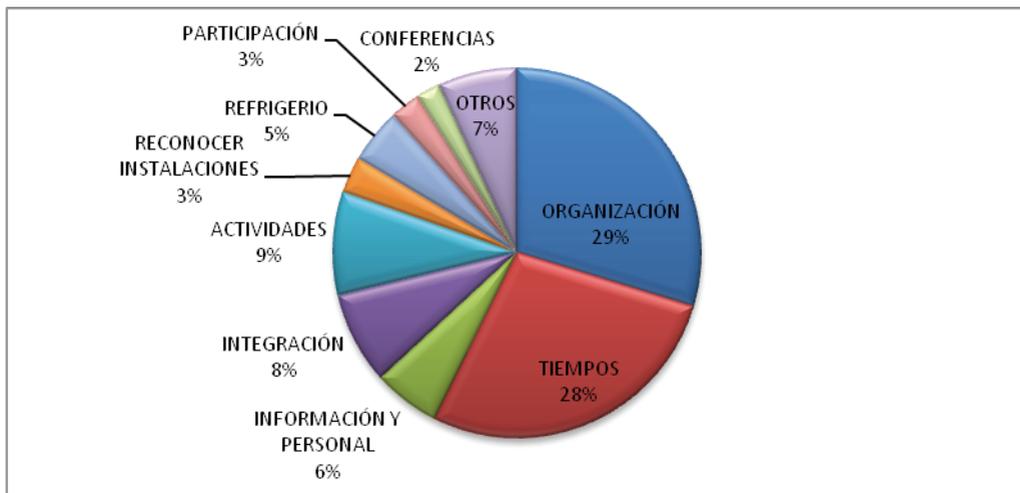


La gráfica 2 permite reconocer que para el estudiante la inducción tiene un alto impacto en la *integración* con otros estudiantes y con la Universidad. El uso de estrategias lúdicas y de aprendizaje experiencial

fue muy bien evaluado por los estudiantes quienes reconocen aspectos como lo *lúdico*, *dinámico* y *creativo*.

La categoría "*muy positivos*" recoge fichas síntesis con expresiones como: *genial*, *buena energía*, *cool* entre otras. La figura 2 permite evidenciar un alto porcentaje en la categoría "*otros*", que recoge expresiones que no se alinean con otras palabras claves, como: *prevención*, *compromiso*, lo *práctico* entre otros que tuvieron muy baja frecuencia.

**GRÁFICA 3**  
**ASPECTOS POR MEJORAR, SEGÚN ESTUDIANTES**  
**2014 - 2/2015**

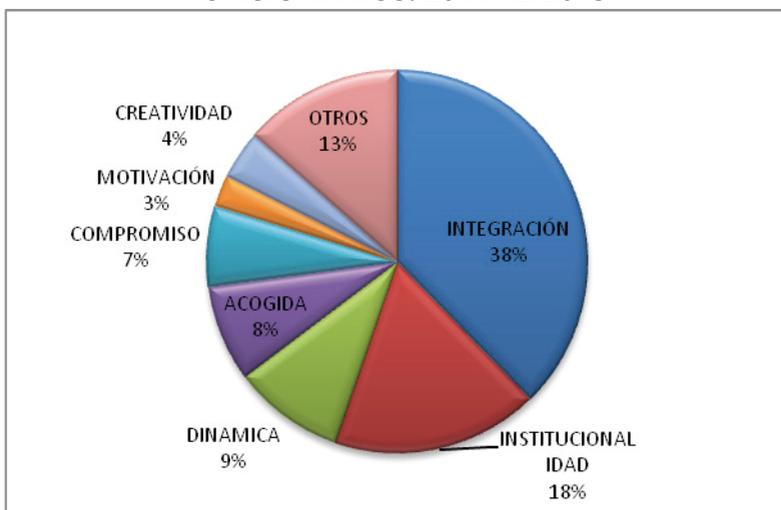


Los mayores porcentajes de aspectos por mejorar lo tienen la *organización* y los *tiempos*; es decir, los estudiantes evidencian descoordinación entre dependencias de la institución y el manejo inapropiado de los tiempos dedicados a actividades en la inducción.

Los estudiantes plantearon aspectos por mejorar que como institución deben tenerse cuenta y en ocasiones son invisibilizados. Por ejemplo, la variable de *información al personal* se refiere a la capacitación, formación e información sobre las inducciones con el equipo humano que hace parte de los servicios generales, mantenimiento y seguridad de la institución.

Dos aspectos por mejorar que llamaron la atención de los investigadores fueron *reconocer las instalaciones*, ya que en ocasiones se supone que esto se consigue durante la inducción, pero algunos estudiantes no logran recordar lugares emblemáticos o estratégicos de su Universidad visitados en la inducción; por otro lado están las *conferencias*, que para algunos estudiantes son *monótonas, adormiladas y poco dinámicas*; por último la variable de “*otros*” recoge aspectos como: *más música, premios, compromiso*, o el *refrigerio* entre otros.

**GRÁFICA 4**  
**ASPECTOS POSITIVOS DE LA INDUCCIÓN SEGÚN LOS FUNCIONARIOS. 2014 - 2/2015**



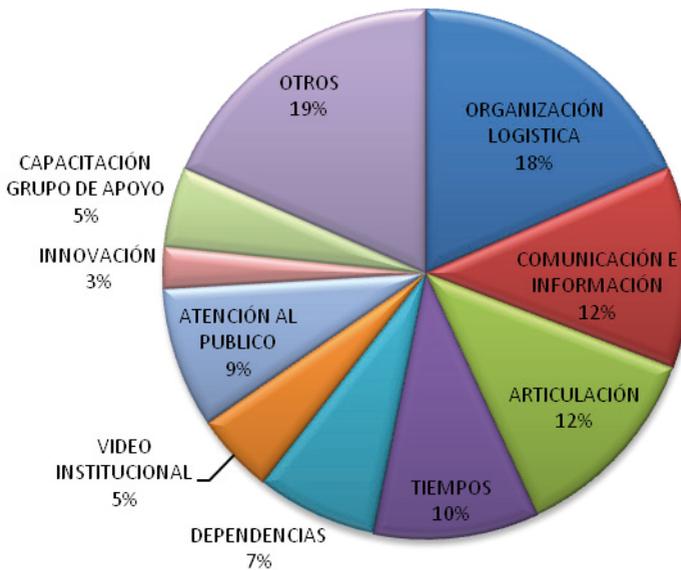
Los funcionarios, administrativos y docentes reivindican la integración que se logra a través de la metodología experiencial y por otro lado ponen en relevancia una variable interesante; *la institucionalidad*, aspecto que llama la atención de los investigadores, ya que permite reconocer que para algunos empleados de la Universidad Católica de Colombia estos eventos de gran envergadura institucional favorecen el buen nombre de la universidad y potencia a la organización de manera interna y externa.

La gráfica 4 permite identificar que los administrativos reconocen la parte dinámica, creativa y motivacional de la inducción como un

baluarte dentro del proceso y que debe ser potencializado; por otro lado identifican esta inducción como una acogida positiva para los estudiantes de primer semestre.

En aspectos positivos, la variable de "otros" incluye factores como: *presentaciones musicales, voluntad, entusiasmo* entre otros que no tuvieron mayor cantidad de tarjetas.

### GRÁFICA 5 ASPECTOS POR MEJORAR DE LA INDUCCIÓN SEGÚN LOS FUNCIONARIOS 2014 - 2/2015



La gráfica 5 evidencia una distribución relativamente uniforme de variables por mejorar en las inducciones. El factor de *organización* aparece, seguido en porcentaje de la *comunicación e información*. El *manejo de los tiempos* es un aspecto que los funcionarios manifiestan que debe regularse adecuadamente. Por otro lado surgió una variable que no se sospechaba fuera importante para las inducciones y es *video institucional*, que según la narrativa de los datos, es una pieza comunicacional muy importante que debe mantenerse actualizado.

En los “*otros*” aparecen temas como *inculcar valores, asistencia del 100%, vincular profesores*, entre otras.

## DISCUSIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

### DATOS POSITIVOS DE LA INDUCCIÓN

En el análisis de los datos positivos de las inducciones, se encontraron seis variables que coinciden entre los estudiantes y los funcionarios de la Universidad Católica de Colombia; el primero es la *Integración*. Al parecer este es un aspecto de la inducción que se logra y se reconoce como un factor positivo por toda la comunidad universitaria; En segundo lugar de coincidencia están las variables relacionadas con el *dinamismo*, que tiene vínculo con la integración y sobre todo, muestra el poder del aprendizaje experiencial, metodología apropiada por esta Universidad en las actividades de la inducción.

Los aspectos antes mencionados logran el tercer factor de coincidencia entre las diferentes poblaciones y es la *motivación*. Esto se traduce como alta sensación de acogida por parte de la Universidad, incentivando el sentido de pertenencia por la Institución y sobre todo estimula la participación del estudiantado.

En un cuarto aspecto encontramos la *atención y la calidad humana*, que los participantes de la investigación identifican como positivo. Este aspecto se vio relacionado con el *compromiso*, que es el quinto factor de coincidencia, y por último la *creatividad*, que según el estudio es un talante poderoso en las inducciones que debe seguir siendo fortalecido.

### ANALISIS DE RESULTADOS

#### DATOS POR MEJORAR DE LA INDUCCIÓN

El análisis de los datos de aspectos por mejorar, evidenció también seis factores comunes entre los grupos poblacionales; el primero y más reiterado es la *comunicación e información* general de las inducciones. En este punto los participantes planteaban la carencia

de comunicación eficaz, tanto a los estudiantes como entre los administrativos y funcionarios de la Universidad Católica de Colombia; que como efecto produce una percepción de *desorganización* en la coordinación de aspectos logísticos de la inducción. Este fue el segundo aspecto que entre los dos grupos poblacionales se identificó como común.

En los procesos cotidianos de las organizaciones, en ocasiones se sobre –entienden ciertas premisas. Sin embargo, una de las ganancias de incorporar procesos de evaluación de procesos organizacionales en la inducción es que los resultados nos permiten desmitificar dichas premisas. Este es el caso de nuestro tercer aspecto en el cual coinciden los dos grupos poblacionales: *conocer las dependencias o espacios físicos de la Universidad*. Usualmente esto se espera lograr *per – se* dentro del proceso de las inducciones, pero la evaluación demostró lo contrario; Esta es una ventaja de la evaluación organizacional, que señala posibilidades de mejora a corto plazo.

El siguiente componente en común para los participantes de la investigación fue el *manejo del tiempo*; la puntualidad, los tiempos para los ejercicios, las agendas desajustadas para las franjas académicas entre otros aspectos fueron reconocidos en las narrativas de este punto. Esto orienta hacia la construcción de la cultura del respeto a los tiempos.

El siguiente hallazgo es la *necesidad de formar al personal* (personal de apoyo logístico como mantenimiento de planta física, Servicios generales y seguridad) en lo referente a la generalidad de las inducciones. Esto permitirá la construcción de una institucionalidad alineada. Los participantes plantearon que en ocasiones este personal no tenía información del evento y su desconocimiento impedía la adecuada orientación de los estudiantes durante su primera semana de inducción a la vida universitaria.

Por último se encontró la variable denominada *innovación*, como un llamado a renovar estrategias de manera permanente en la inducción.

## CONCLUSIONES DEL PROCESO

Los investigadores que interactuaron con los estudiantes encuentran que estos poseen facilidad para identificar aspectos positivos y dificultad para expresar aspectos por mejorar al respecto de la inducción; Caso contrario en los funcionarios, administrativos y docentes quienes tuvieron dificultad para sintetizar aspectos positivos.

Por otro lado, este trabajo de investigación evaluativa permite enfocar oportunidades de mejora estratégicas. La evaluación de procesos organizacionales como la inducción resulta útil para la alineación institucional.

La articulación de las dependencias en cualquier organización es un factor decisivo a la hora de evaluar la efectividad y la eficiencia. Las organizaciones fragmentadas están destinadas al fracaso; Los procesos de evaluación institucional fungen entonces como ejes articuladores. Permiten a la universidad verse como un sistema que se sostiene de manera armónica; haciendo el símil con una orquesta, la universidad como organización necesita que toda su comunidad esté afinada en la misma tonalidad, para que la melodía se disfrute.

Se considera que una conclusión general de este tipo de metodología investigativa, es que favorece la articulación de los miembros de la comunidad universitaria, la escucha y puesta en común del evaluando, reconociendo a cualquier individuo como investigador, y ofreciendo a los investigadores (formados) una invitación para entrar en la realidad de las comunidades que acompaña. Esta metodología facilita el reconocimiento de la institucionalidad como un organismo con poder investigativo, narrativo y propositivo para lograr soluciones a sus dificultades cotidianas.

Una conclusión desde el análisis de la bibliografía, es que se requiere un mayor número de publicaciones al respecto de la evaluación de la inducción en ambientes universitarios. Es usual encontrar la inducción como referente organizacional, pero no hay divulgaciones acerca de los aprendizajes institucionales en este tipo de procesos. Este artículo pretende aportar algunos elementos para la documentación acerca de la evaluación institucional universitaria en la inducción a la vida universitaria.

## REFERENCIAS

Cabrera, R. V. (2004). *La gestión estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.

Churchland, P. M. (1994). *Materia y Conciencia*. Madrid: Gedisa.

Comins, I. (2009). *Filosofía del Cuidar. Una propuesta coeducativa para la paz*. España: Icaria.

Grawitz, M. (1990). *Diccionario de Ciencias Sociales*. Bogotá: Temis.

Guizar, R. (2004). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones*. México: McGraw hill.

Lipp, D. (2014). *Universidad Disney. Cómo la estrategia laboral y empresarial de Disney forma los empleados más leales y competentes del mundo*. México: Aguilar-Penguin Random House Grupo Editorial.

Mateu, J. C. (2003). Tipos de Muestreo . *Epidem Universidad Autonoma de Barcelona* , 3 - 7.

Monroy, P. P. (2004). *Max Weber y la crisi de las ciencias sociales* . Madrid : Akal ediciones .

REDCO. (12 de mayo de 2015). *Red de conocimiento*. Obtenido de [https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.campusvirtualgitt.com/comunidadredco/sites/default/files/metaplan\\_redco\\_abril\\_23\\_de\\_2014.pdf](https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.campusvirtualgitt.com/comunidadredco/sites/default/files/metaplan_redco_abril_23_de_2014.pdf)

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Serrano, G. P. (1997). Investigación en educación social. Metodologías. En A. P. (coord.), *Pedagogía social* (págs. 372-401). Barcelona: Ariel.

UPN. (8 de Julio de 2015). Obtenido de [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85600\\_Archivo\\_pdf3.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85600_Archivo_pdf3.pdf)

Weber, M. (1998). *la teoria de las organizaciones sociales*. Buenos Aires : Paidos.

## SÍNTESIS CURRICULAR

Montejo, A. Fernando A., Director de Bienestar Universitario, Universidad Católica de Colombia. [famontejo@ucatolica.edu.co](mailto:famontejo@ucatolica.edu.co), [fernandomontejo2007@gmail.com](mailto:fernandomontejo2007@gmail.com)

Hernández, S. Anibal; Profesional de apoyo en Bienestar Universitario,

Universidad Católica de Colombia. [ahernandezs@ucatolica.edu.co](mailto:ahernandezs@ucatolica.edu.co)

Díaz, S. Víctor Manuel; Profesional de apoyo en Bienestar Universitario,  
Universidad Católica de Colombia. [vmdiaz@ucatolica.edu.co](mailto:vmdiaz@ucatolica.edu.co)