



**XVI Congreso Internacional sobre Innovaciones en
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas
Mazatlán, Sinaloa, Septiembre 11, 12 Y 13 De 2013**

**ANÁLISIS DEL BAJO DESEMPEÑO ACADÉMICO DE DOS GRUPOS DE LA
MATERIA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL 4TO SEMESTRE DE
LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE
CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
NAYARIT, Y SUS PROBABLES CAUSAS.**

Autor:

M.A. Adrián Navarrete Méndez¹

Coautores:

Dr. Laura Talina Rivera Rivas²

M.F. Idi Amin Germán Silva Jug³

Universidad Autónoma de Nayarit, México.

Temática: Manejo de situaciones difíciles en el aula.

¹ M.A. Adrián Navarrete Méndez, Universidad Autónoma de Nayarit; (311) 122-6053 nava.mend.ad@gmail.com

² Dra. Laura Talina Rivera Rivas, Universidad Autónoma de Nayarit; (311) 114-2548 talina.rivera@outlook.com

³ M.F. Idi Amin Germán Silva Jug, Universidad Autónoma de Nayarit; (311) 122-8019 idiamin@uan.edu.mx

ANÁLISIS DEL BAJO DESEMPEÑO ACADÉMICO DE DOS GRUPOS DE LA MATERIA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL 4TO SEMESTRE DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, Y SUS PROBABLES CAUSAS.

Índice

Contenido

RESUMEN.....	4
I. MARCO TEÓRICO.....	5
1. Retos y oportunidades del Comportamiento organizacional.	5
2. Aprendizaje.....	7
3. Actitudes y satisfacción en el trabajo.....	7
4. Personalidad.....	8
5. Percepción.....	9
6. Motivación.....	9
7. Grupos y equipos de trabajo	10
II. METODOLOGÍA.	11
1. Objetivo de la investigación.....	11
2. Método empleado.....	11
3. Tamaño de la Muestra.....	12
4. Instrumentos empleados.	12
5. Técnicas y métodos.	12
6. Procesamiento de datos.	12
III. RESULTADOS	12
IV. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	15
BIBLIOGRAFÍA.....	17
1. Características Biográficas.....	18
2. Nivel de Satisfacción y Desempeño Escolar	19

3.	Habilidades Intelectuales	20
4.	Percepción	20
5.	Motivación.....	21
6.	Factores que inciden en el desempeño académico de los estudiantes	22

|

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como propósito fundamental analizar el bajo desempeño académico de dos grupos que llevaron la materia de comportamiento organizacional, los cuales muestran comportamientos y desempeño académico totalmente distintos, es decir que mientras uno de ellos es totalmente conflictivo, rebelde, irreverente e indisciplinado con todos sus maestros, su desempeño es aceptable; versus el otro grupo que tiene características totalmente contrarias, respetuoso, atento y cumplido; sin embargo su desempeño es más bajo.

Aprovechando los temas que se ven en el curso de comportamiento organizacional, tales como: características biográficas, personalidad, motivación, liderazgo, conflicto, grupos y equipos y su incidencia en la rotación, el ausentismo y el desempeño laboral, se desarrolló el curso como un entrenamiento en estos temas, se llevó a cabo una investigación con los dos grupos desde inicio del curso, para observar sus características de comportamiento y poder determinar las causas de su desempeño académico.

Es importante mencionar que se llevó a cabo dicha investigación debido a que la mayoría de los maestros que han impartido clases en estos grupos, se ha quejado del comportamiento de los mismos y de su bajo desempeño académico en algunos casos. Para tal efecto se utilizó un diario de campo, la observación directa, la técnica de lluvia de ideas y se aplicaron encuestas, con el fin de detectar en principio todos los factores posibles que pudieran incidir en su desempeño académico.

Al finalizar el curso que fue el día 24 de mayo del presente año se analizaron todos los instrumentos que se emplearon, se organizó, procesó y analizó la información y se llegó a los resultados que se muestran a continuación.

Palabras clave: Desempeño académico, Comportamiento individual, Comportamiento grupal.

INTRODUCCIÓN

En el curso de comportamiento organizacional de cuarto semestre de la carrera de Administración se estudia el comportamiento del individuo dentro de las organizaciones bajo tres dimensiones, el comportamiento individual, el comportamiento en grupos y el comportamiento dentro de la organización, para efectos de este trabajo solamente se tomaron en cuenta los primeros dos elementos.

El objetivo de dicho curso es el de hacer reflexionar al estudiante sobre cómo impactan las características biográficas (edad, género, raza, estado civil, etc.), las actitudes y la satisfacción en el trabajo, la personalidad y los valores, la percepción y la toma de decisiones y el tema de motivación, así como los temas de grupos y equipos de trabajo entre otros más, en variables tan importantes como la rotación, desempeño laboral, eficacia y eficiencia, ausentismo, rotación y satisfacción en el trabajo.

El objeto de estudio en mención, está orientado a dos grupos que han sido detectados por distintos maestros como grupos difíciles y con características distintas entre sí, el primero de ellos con excelente comportamiento pero con bajo rendimiento académico y el segundo con mal comportamiento pero en general con mejor desempeño.

Con los antecedentes de los grupos y las observaciones hechas por sus maestros a través del programa de tutorías, se aprovechó el curso de comportamiento organizacional para sensibilizar a los estudiantes sobre estos temas y junto con ellos tratar de identificar las causas de su bajo desempeño académico por un lado y por otro lado el comportamiento inadecuado dentro del aula.

I. MARCO TEÓRICO

1. Retos y oportunidades del Comportamiento organizacional.

Al estudiar a los autores más reconocidos en el tema de comportamiento organizacional se puede concluir que los retos actuales del comportamiento organizacional se resumen en los siguientes

aspectos, *responder a la globalización, sensibilizar y capacitar a los administradores sobre la diversidad de la fuerza laboral, llámese personas de distintas razas, creencias religiosas, ideológicas y políticas, de distinta edad, género y estado civil*; todo ello con la única finalidad de lograr un mejor ambiente de trabajo en las organizaciones, compromiso organizacional, reducir las tasa de rotación y ausentismo, elevar el desempeño laboral y manejar de manera funcional los conflictos dentro de las organizaciones; para poder lograr esto, es necesario saber el cómo y por qué actuamos de tal o cual forma los seres humanos.

Es necesario entonces estudiar los fundamentos del comportamiento individual, introducirnos al estudio de las aptitudes y actitudes de los trabajadores, actualmente en las organizaciones se hacen proceso de reclutamiento y selección del personal de nuevo ingreso. Sin embargo, parecería que se hace de manera unidimensional, es decir; que dichos estudios solamente se concentran en estudiar los requerimientos del puesto y el perfil de los aspirantes. Eso es un buen avance. Sin embargo, hoy en día el comportamiento organizacional nos enseña que hay muchas otras cosas más por estudiar de los seres humanos. Es decir sus valores, sus aspiraciones, su personalidad, sus emociones y sus percepciones, por solo mencionar algunos. Dicho de otra forma, los seres humanos no somos unidimensionales, sino multidimensionales (Knicki et al, 2008), es por eso que aun cuando hacemos “bien” los procesos de reclutamiento y selección, tenemos problemas con las variables citadas con anterioridad (ausentismo, rotación, desempeño, etc.).

Obviamente es muy importante hacer ese análisis básico de las aptitudes físicas e intelectuales que requiere un puesto y las características de los aspirantes al mismo. En los libros de comportamiento organizacional podemos estudiar, en sus primeros capítulos, todo lo relacionado con las habilidades físicas e intelectuales que se requieren para ocupar los distintos puestos en una organización, desde los más específicos y operativos hasta los más complejos y demandantes de capacidades intelectuales, de orden superior o muy especializados.

Este tema en particular está muy relacionado con las características biográficas de los trabajadores, sobre todo en las tareas que requieren aptitudes muy específicas. Para efecto de nuestra investigación, todos los estudiantes, en teoría están dotados de las aptitudes físicas e

intelectuales que se requieren para ser alumnos de dicho programa académico; se considera de esta forma porque se supone que ellos ya pasaron distintos filtros de selección para llegar hasta este nivel académico.

2. Aprendizaje

En el curso de comportamiento organizacional, se ve el tema de aprendizaje. Éste está orientado al cúmulo de información, conocimientos, aptitudes y competencias que va desarrollando un trabajador dentro de una organización. Este tema tiene por objeto explicar qué es el aprendizaje, que como lo menciona (Robbins, Judge 2009), es cualquier cambio en el comportamiento relativamente permanente que ocurra como resultado de la experiencia. Para los especialistas en temas educativos puede ser muy limitado e incluso polémico dicho concepto; pero no debemos perder de vista que desde el punto de vista del comportamiento organizacional va más ligado a la capacitación. En el mencionado curso se estudia lo que es el condicionamiento clásico, el condicionamiento operante, el conductismo, la teoría del aprendizaje social y los procesos de reforzamiento como mecanismos para moldear conductas positivas.

El objetivo del tema de aprendizaje es aplicar los conceptos para modificar comportamientos adecuados en los centros de trabajo, si esto lo aplicamos a un salón de clases, la idea es cómo aplicar dichos conceptos para moldear el comportamiento de los jóvenes estudiantes; para ello tendríamos que definir primero algunas características de lo que sería un comportamiento adecuado en el salón de clases de nivel superior. Podemos rescatar algunas características que se plantean en el modelo académico de la Universidad Autónoma de Nayarit, el cual establece en su documento rector que el alumno tendrá que ser reflexivo, crítico y corresponsable o responsable solidario de su proceso formativo, solo por mencionar algunas características.

3. Actitudes y satisfacción en el trabajo

Para cualquier organización es primordial que exista una correspondencia entre las actitudes de sus trabajadores y la satisfacción con su trabajo (Hellriegel, 2009), por eso adquiere mayor importancia aún para los maestros de los futuros administradores, que su actitud sea la de un líder y administrador moderno y que en su calidad de estudiantes observen satisfacción con lo que hacen; de aquí surge una gran incógnita con los grupos en mención, es decir, el grupo con

comportamiento adecuado tiene un bajo rendimiento académico y el grupo con mal comportamiento tiene un mejor desempeño, pero en cualquiera de los dos casos no existe una relación teórica con lo que marca el ideal de este capítulo, es decir; no existe una relación entre actitud y satisfacción en este caso dentro del aula.

En este tema podemos destacar que existe una **disonancia cognitiva**, por no existir relación entre las actitudes de los estudiantes y su comportamiento. Lo ideal es que hubiera satisfacción en el aula, involucramiento en sus tareas y el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como compromiso con ellos mismos, con sus maestros, con su escuela y con su universidad.

Esto da pie a revisar otros temas de comportamiento organizacional como lo son la percepción, la identificación con su carrera y la satisfacción con sus estudios, es decir qué tan satisfechos se encuentran con su carrera, con su nivel de conocimientos, con la escuela, con sus maestros e incluso con sus propios compañeros. Se dice que cuando existe satisfacción con lo que haces se debe ver reflejado en tu desempeño, cosa que no necesariamente se da en este objeto de estudio.

4. Personalidad

El tema de la personalidad retoma especial atención para el estudio del comportamiento organizacional ya que al adentrarse en este tema uno se puede dar cuenta del por qué de nuestro actuar, ya que se explica cómo nuestra personalidad está moldeada por tres aspectos fundamentales que son: la genética, el ambiente en el que nacemos, crecemos y nos desarrollamos y, las situaciones extraordinarias que pudieran marcarnos de manera importante en nuestras vidas (Ivancevich et al., 2006), tales como pérdidas de seres queridos, separación de los padres en caso de los estudiantes, cuestiones económicas que también se da mucho en los alumnos, etc. En el tema de personalidad aparte de entender por qué somos y actuamos de determinada forma, también nos enseña a entender por qué los otros son distintos a nosotros, incluyendo nuestros seres más cercanos, lo cual implica que el estudio de este tema en particular en los estudiantes de administración debería generar mayor tolerancia y respeto por los demás, así como entendimiento de la diversidad humana.

Dentro de este tema existen muchas teorías que nos explican qué es y cómo funciona, pero podemos destacar algunos rasgos importantes tales como las personalidades extrovertidas, las adaptables, las meticulosas, las que tienen estabilidad emocional y apertura a la experiencia, las de baja o alta autoestima, las maquiavélicas o con distintos niveles de automonitoreo, solo por mencionar algunas.

5. Percepción

Establecen, (Robbins et al., 2009) que la percepción es el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos con objeto de asignar significados a su entorno.

Es básico que los estudiantes de administración entiendan que las personas tenemos distintas formas de organizar e interpretar la información que adquirimos por medio de nuestros sentidos. Esta información se puede modificar por diversas razones tales como nuestras emociones, nuestros intereses, la cantidad y calidad de la información, solo por mencionar algunas. Lo anterior, nos puede llevar a sacar conclusiones erróneas de lo que vemos o escuchamos. Algunos errores de percepción serían el de prejudicar los actos o a las mismas personas, tomar decisiones preseleccionando la información de manera inconsciente, por nuestros intereses, atribuyendo características a las personas a partir de las nuestras, o simplemente juzgando por un solo elemento y dejando de lado otros igual o más importantes, o lo que se llama **efecto de halo**.

Cabe destacar que la percepción va ligada con nuestras decisiones, y los administradores son tomadores de decisiones; por eso es fundamental hacer conciencia de este tema en los estudiantes de administración. Para efecto de este trabajo de investigación, durante el curso se hizo conciencia de ello en los alumnos, para que a partir de eso las decisiones que pudieran tomar en el ámbito personal y académico puedan ser con plena conciencia y responsabilidad.

6. Motivación

Se dice que para que exista un motivo debe haber una necesidad. Existiendo ésta nos motiva a realizar un esfuerzo, a movernos por algo; es importante saber que les mueve a los estudiantes

que son objeto de este estudio, sobre todo del grupo conflictivo, conocer si sus intereses más fuertes están en el aula, en su formación académica o fuera de estos ámbitos.

Existen muchas teorías sobre la motivación: las tradicionales y las contemporáneas. La mayoría de ellas está centrada en detectar las necesidades que te mueven a hacer o realizar algo, tales como la de Maslow, la de Mc Clelland, la ERC de Clayton Alderfer (Franklin, 2011). Existen también las teorías que tratan de identificar o diferenciar los factores de motivación y los factores de higiene mental, tales como la Teoría de los Dos Factores, que señala que existen factores que tienen que ver con una insatisfacción extrema cuando se carece de ellos, tales como un buen sueldo, buenas políticas de la empresa, una buena relación con su supervisor, etc. A estos se les llama satisfactores higiénicos; así mismo existen factores que cuando se tienen producen una satisfacción extrema y a estos se les llama factores motivadores, tales como logro, reconocimiento, crecimiento, etc.

Es fundamental sensibilizar a los estudiantes sobre el tema de motivación, ayudarlos a identificar sus necesidades de corto, mediano y largo plazo para que puedan canalizar sus esfuerzos y hacerlos reflexionar sobre la necesidad que tienen de elaborar un plan personal de vida, entender que los principales protagonistas y responsables de su formación académica son ellos mismos y que nadie los puede motivar si ellos no saben que es lo que quieren.

7. Grupos y equipos de trabajo

Finalmente se abordaron dos temas en este trabajo, que tienen como objetivo ayudar al estudiante a diferenciar lo que es un grupo y un equipo de trabajo. Para ello, se les involucró en la exposición de ciertos temas bajo la condición de que lo hicieran como un verdadero equipo y no como un grupo. En ese sentido, se les dieron las bases teóricas y se les exigió dar su máximo esfuerzo, conjuntar sus fortalezas y lograr sinergia, buscar su mayor capacidad creativa e inventiva; para ello tuvieron que pasar primero las distintas fases del grupo ya que se les escogió de manera aleatoria.

Durante su integración como equipo experimentaron las distintas etapas del mismo, la etapa de formación, la etapa de conflicto o tormenta en la que se confrontaron ideas, normas y liderazgos,

posteriormente llegaron a la etapa de normalización. Como ellos ya tenían conocimiento de la diferencia de grupos y equipos, al llegar a esta etapa pasaron a conformarse como equipo; se integraron como un equipo de tarea al tiempo que también lo hicieron como equipo para resolver problemas y en cierto momento trabajaron como equipo virtual, toda vez que ellos mismos se autorregularon se les considera también como un equipo autodirigido.

El tamaño del equipo fue de cuatro personas y obviamente los unía un propósito en común; cabe mencionar que el resultado de los equipos de trabajo fue excelente, muy buen desempeño de parte de todos ellos y muy buen nivel. Al llegar a este nivel alcanzaron la etapa de cuatro de grupos que es la de desempeño y al terminar su exposición llegaron a la etapa cinco, terminación del grupo y del equipo.

II. METODOLOGÍA.

El diseño de este trabajo es no experimental y longitudinal, que trata de investigar el comportamiento versus el desempeño académico de dos grupos que llevaron la materia de comportamiento organizacional en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit.

1. Objetivo de la investigación

El objetivo de dicha investigación es detectar las principales causas del bajo desempeño académico de dos grupos que muestran comportamientos totalmente distintos y opuestos, con todos sus maestros.

2. Método empleado

Se utilizó el método deductivo, para lo cual primero se llevó a cabo una revisión de la teoría y posteriormente se analizó el objeto de estudio. La investigación es cualitativa y cuantitativa ya que se emplearon herramientas estadísticas básicas para analizar y procesar los datos que arrojaron las encuestas.

Para analizar al grupo en cuestión se utilizó la observación directa, la lluvia de ideas con los propios estudiantes y también se aplicaron encuestas.

3. Tamaño de la Muestra

La muestra que se estudió fue el cien por ciento de los estudiantes del grupo dos y el grupo tres de la materia de comportamiento organizacional.

4. Instrumentos empleados.

Para recabar la información se utilizaron fichas, un diario de campo y formatos de encuestas.

5. Técnicas y métodos.

Se llevó a cabo análisis documental, observación directa, lluvia de ideas y aplicación de encuestas.

6. Procesamiento de datos.

Al inicio del semestre se establecieron los rasgos a estudiar, posteriormente se detectaron todas las posibles causas del bajo desempeño académico. Lo anterior se llevó a cabo en dos momentos, el primero con los docentes que participaron en la elaboración de esta investigación y que en algún momento fueron maestros de estos dos grupos y, en un segundo momento se hizo el mismo ejercicio con los propios alumnos; esto último se llevó a cabo por medio de una lluvia de ideas.

Posteriormente se observó el comportamiento de los alumnos durante todo el semestre y se registraron observaciones en un diario de campo.

Al final del semestre se les aplicó una encuesta a todos los alumnos para realimentar todos los temas en cuestión y saber su pensar y su sentir; los resultados de las encuestas se procesaron con estadística básica y se graficaron en Excel.

Finalmente se llegó a conclusiones de tipo analítica y explicativa con un enfoque totalmente cualitativo.

III. RESULTADOS

En lo que respecta a las **características biográficas** de los estudiantes en mención, se observan dos grupos muy homogéneos, misma edad; diecinueve y veinte años, el género casi por mitad, 46% hombres y 54% mujeres, el 96% de ellos solteros y el 84% dependientes económicamente de sus padres. Con estos elementos y con la teoría investigada, podemos inferir que por su corta

edad, su estado civil y su dependencia económica, todavía son muy jóvenes y en proceso de madurez, platicando con ellos pudimos recabar información sobre el apoyo que tienen de sus padres y este es total y absoluto, salvo por limitaciones económicas muy específicas de cada familia.

Expresan también que cuando su desempeño académico baja, no lo hacen del conocimiento de sus padres y por el contrario ellos tratan de recuperar las asignaturas en las que no logran acreditar sin que sus papás se enteren; son muy pocos los padres que les exigen sus calificaciones al finalizar el semestre.

El nuevo modelo académico de la Universidad Autónoma de Nayarit no contempla el término reprobados, es no acreditados y “**no tienen límite**” para recuperar las materias que tienen pendientes., El límite está establecido en el reglamento por el doble de tiempo que dura la carrera para poder acreditar sus materias, que en tiempo son nueve años. Adicionalmente el estudiante cuenta con un sin número de opciones de recuperación: periodos extraordinarios, cursos intersemestrales, y en última instancia pueden repetir el curso. Por parte de los maestros existe la percepción de que esta flexibilidad ha provocado que los jóvenes estudiantes se relajen demasiado y se confíen, al final saben que si no acreditan no pasa nada; esto aunado a su corta edad y sus características biográficas da como resultado que no asuman en su totalidad la responsabilidad de su propia formación académica.

Sobre el tema de **satisfacción y desempeño escolar**, los datos reflejan que en términos generales los estudiantes se encuentran en niveles propicios de satisfacción con su escuela y con su carrera, salvo un 15% de ellos que manifestaron estar entre regularmente insatisfechos y totalmente insatisfechos, aspecto que se turnará al área de tutorías para su respectivo seguimiento.

Sobre su nivel de involucramiento con su desempeño académico, llama la atención que solo el 52% manifestó estar totalmente involucrado, el otro 48% manifestó estar regularmente involucrado. Se recomienda para posteriores investigaciones detectar cuales son los factores que inciden en el no involucramiento total de esta parte de los estudiantes, pero sobre todo encontrar la forma de hacer que ellos se involucren más.

En lo que se refiere al nivel de involucramiento con su escuela, se observan resultados muy similares a los anteriores: el 52% se involucra totalmente y el otro 48% va de regular a poco. En este aspecto es importante saber si es imputable a los estudiantes, si este mismo comportamiento prevalece con el resto de la comunidad estudiantil de la escuela y si esto fuera así, qué tanto implicaría un cambio de políticas por parte de la propia escuela. Este dato llama mucho la atención porque si lo cruzamos con el nivel de identificación con su escuela nos arroja cifras muy parecidas, solo el 53% de ellos se identifica plenamente con su escuela y un 45% se identifica de manera parcial.

El 25% de los estudiantes manifestaron involucrarse de manera regular consigo mismos y el otro 75% expresaron que su compromiso consigo mismos es total; bien vale la pena identificar en posteriores trabajos a qué se debe que los primeros no se comprometan al 100% con ellos mismos.

Al revisar el tema de **habilidades intelectuales** se les pidió a los propios estudiantes que autoevaluaran su habilidad numérica, su comprensión verbal, la velocidad de percepción, el razonamiento inductivo, el razonamiento deductivo, la visualización espacial y su capacidad memorística, y se obtuvieron los resultados siguientes. El 37% de ellos manifestó estar entre excelente y buena, el 16% manifestó sentirse regular en estas habilidades y solamente un 3% manifestaron sentirse con limitaciones y deficiencias.

En el tema de percepción los resultados fueron muy halagadores, el 13% tiene una excelente percepción de su universidad, su escuela, sus maestros y su formación académica. El 38.25% tienen una buena percepción, solamente el 4.5% tiene una percepción regular y el 0% no muy buena o mala. Derivado de lo anterior, se puede concluir que en términos generales tienen muy buena percepción de su universidad y su escuela.

Sobre aspectos que tienen que ver con su **nivel de motivación** sobre su carrera y su futuro como profesionales de la administración, al 82% de ellos les gusta mucho la carrera, habrá que ver qué pasa con el otro 18%, y sería importante también reflexionar que pasaría si esto fuera

representativo de toda la comunidad estudiantil; así mismo identificar si existe correlación entre este indicador y el que nos refleja que el 34% de los jóvenes bajo estudio manifestó que la carrera de administración no fue su primera opción de ingreso a la UAN y que solamente el 43% de los estudiantes manifestaron seguir estudiando por que les gusta mucho su carrera y el resto lo hace porque no tiene otra opción o porque simplemente no lo saben. Para ello se recomienda hacer un muestreo de toda la comunidad estudiantil para detectar si este comportamiento es representativo de toda la comunidad estudiantil.

Siguiendo con el tema de la motivación, solamente el 74% de los estudiantes sabe a qué se quiere dedicar al terminar su carrera y solamente el 59% de ellos tienen elaborado un plan estratégico de vida. Si sabemos que la planeación es un tema central en las organizaciones y mucha de la responsabilidad de esta tarea recae en los administradores, sería importante que todo estudiante de administración hiciera de la planeación un hábito de vida personal.

IV. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Las causas del bajo desempeño académico de los dos grupos analizados se pueden atribuir a diversos factores, tales como:

1. La flexibilidad que ofrece el nuevo modelo académico de la universidad, es decir el hecho de no existir el término reprobado, la cantidad de opciones y posibilidades de acreditar una unidad de aprendizaje y el tiempo que tienen para terminar su carrera que es de nueve años.
2. El choque cultural, ya que durante su trayectoria académica desde formación básica vienen con una cultura de trabajo memorística en la que asumen que la responsabilidad de que aprendan o no, recae principalmente en sus maestros y su participación en aula es pasiva. Al llegar a la universidad se les pide que asuman una actitud radicalmente distinta, en la que se les confiere, casi en su totalidad, la responsabilidad de su propio proceso de enseñanza- aprendizaje, ya que sus maestros actúan únicamente como facilitadores del conocimiento; es decir que, ahora se les pide que sean autodidactas, reflexivos, críticos e investigadores cosa que jamás se les pidió en el pasado.

3. La falta de motivación producto de lo siguiente: al analizar los datos que integran este tema, existe un porcentaje importante de estudiantes que manifestó que no les gusta del todo la carrera; hay otro grupo todavía más significativo de jóvenes que manifestaron que la carrera de administración no fue su primera opción de ingreso a la universidad; y otro número no menos importante de los estudiantes no tienen idea de a que se van a dedicar al terminar sus estudios.
4. La falta de hábitos de estudio en primer lugar, en segundo lugar la falta de hábitos de lectura y en tercer lugar problemas personales. Lo anterior, dicho por los propios estudiantes en las encuestas aplicadas.

En el tema de **percepción** se observa que, en general, la percepción que los estudiantes tienen de su universidad, su escuela, sus maestros y su propia formación académica es bastante aceptable, por lo que no se consideraría éste como un motivo real de incidencia en su bajo desempeño.

Sobre el tema de **satisfacción y desempeño escolar** se recomienda para posteriores investigaciones detectar por qué el 52% de los estudiantes manifestaron involucrarse de manera regular y no total en su propio desempeño académico. Asimismo, identificar cuáles son los factores que inciden en ese no involucramiento, y sobre todo encontrar la forma de hacer que ellos asuman esa responsabilidad como propia; es conveniente saber si esto es imputable solo a los estudiantes, si este mismo comportamiento prevalece con el resto de la comunidad estudiantil y si esto fuera así, qué tanto implicaría un cambio de políticas por parte de la propia escuela.

Las **habilidades intelectuales de los estudiantes** aparentemente no reflejan un problema serio para los jóvenes que son sujetos de estudio de esta investigación, salvo el muy pequeño porcentaje que expresó tener ciertas limitaciones en áreas muy específicas que sí pudieran ser un inconveniente, sobre todo en aquellas materias que tienen que ver mucho con el pensamiento matemático si es que este fuera el caso, es decir que el bajo desempeño está más relacionado con problemas de vocación y motivación.

BIBLIOGRAFÍA

Davis K, Newstrom J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11ma Ed). México: Mc Graw Hill.

Franklin E, Krieger M. (2011). *Comportamiento Organizacional* (1ra Ed), *Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.

Hellriegel D, Slocum J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12va Ed). México: Cengage Learning.

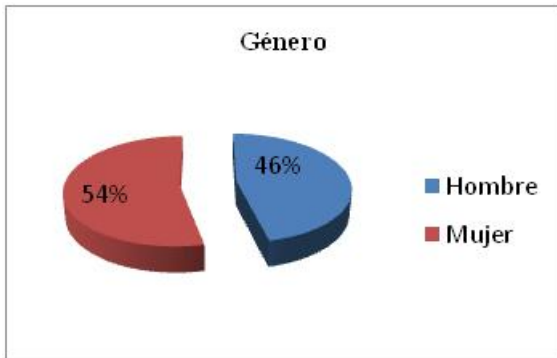
Ivancevich J, Konopaske R, Matteson M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (1ra Ed). México: Mc Graw Hill.

Knicki A, Kreitner R. (2008). *Comportamiento Organizacional* (7ma Ed). México: Mc Graw Hill.

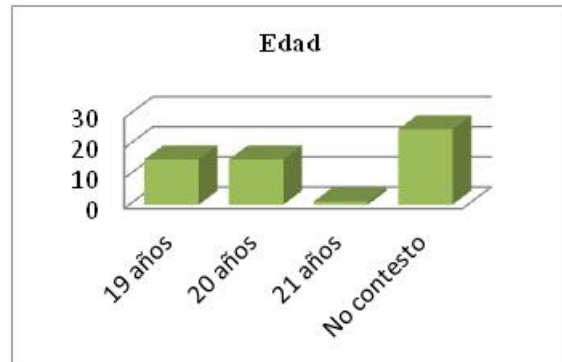
Robbins S, Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13va Ed). México: Pearson Educación.

ANEXOS

1. Características Biográficas



Gráfica 1



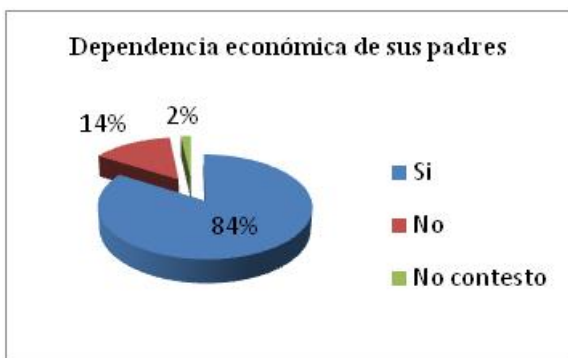
Gráfica 2



Gráfica 3

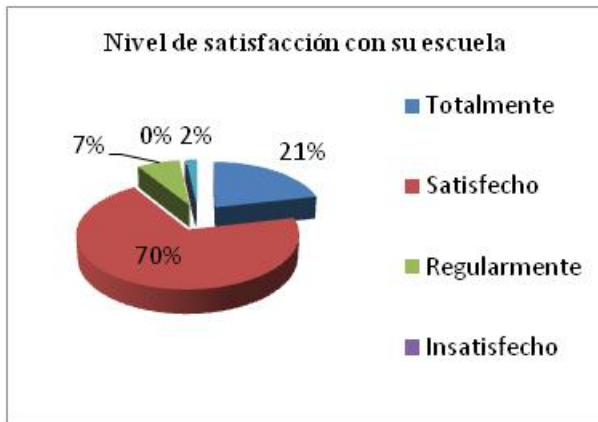


Gráfica 4

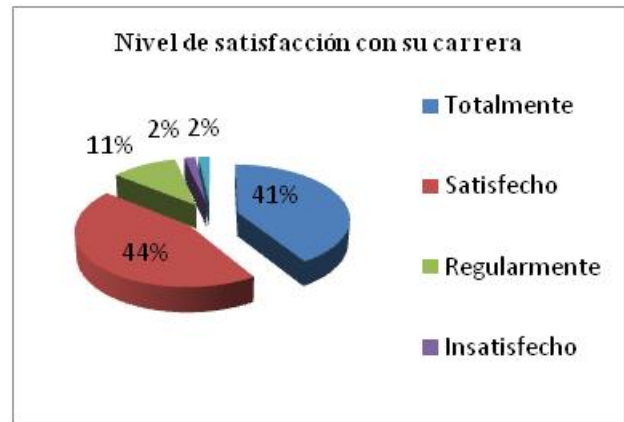


Gráfica 5

2. Nivel de Satisfacción y Desempeño Escolar



Gráfica 6



Gráfica 7



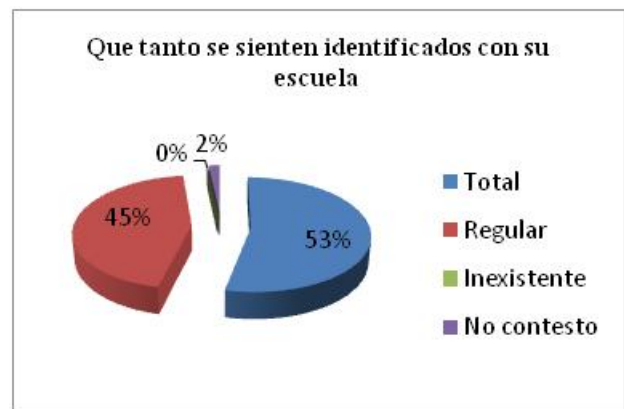
Gráfica 8



Gráfica 9

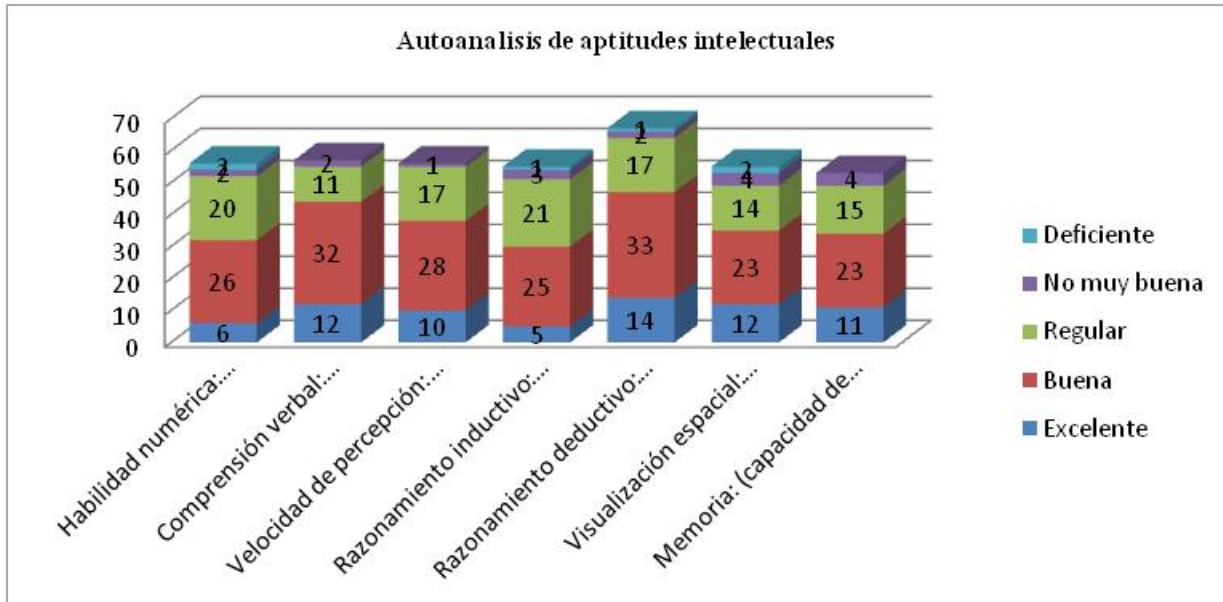


Gráfica 10



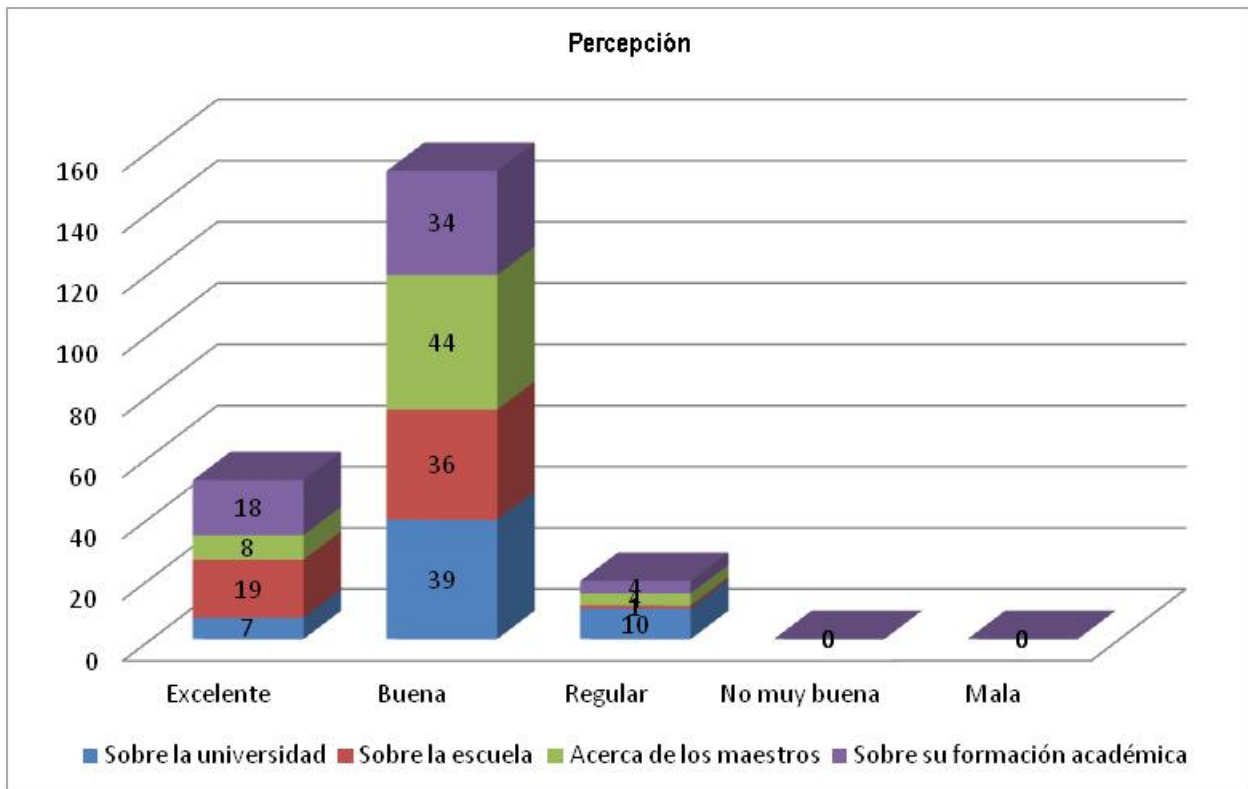
Gráfica 11

3. Habilidades Intellectuales



Gráfica 12

4. Percepción



Gráfica 13

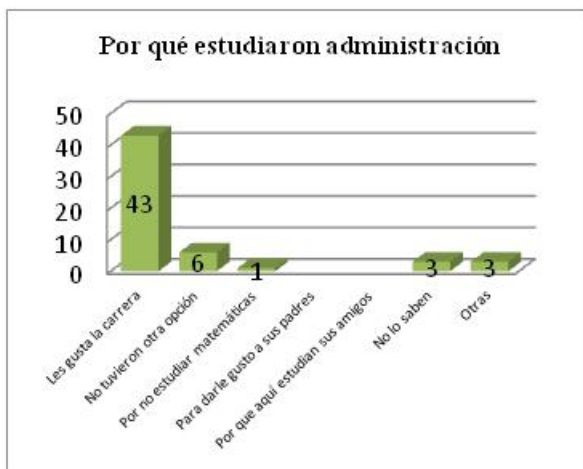
5. Motivación



Gráfica 14



Gráfica 15



Gráfica 16



Gráfica 17



Gráfica 18

6. Factores que inciden en el desempeño académico de los estudiantes

Paso 1. Por medio de lluvia de ideas se detectaron los siguientes:

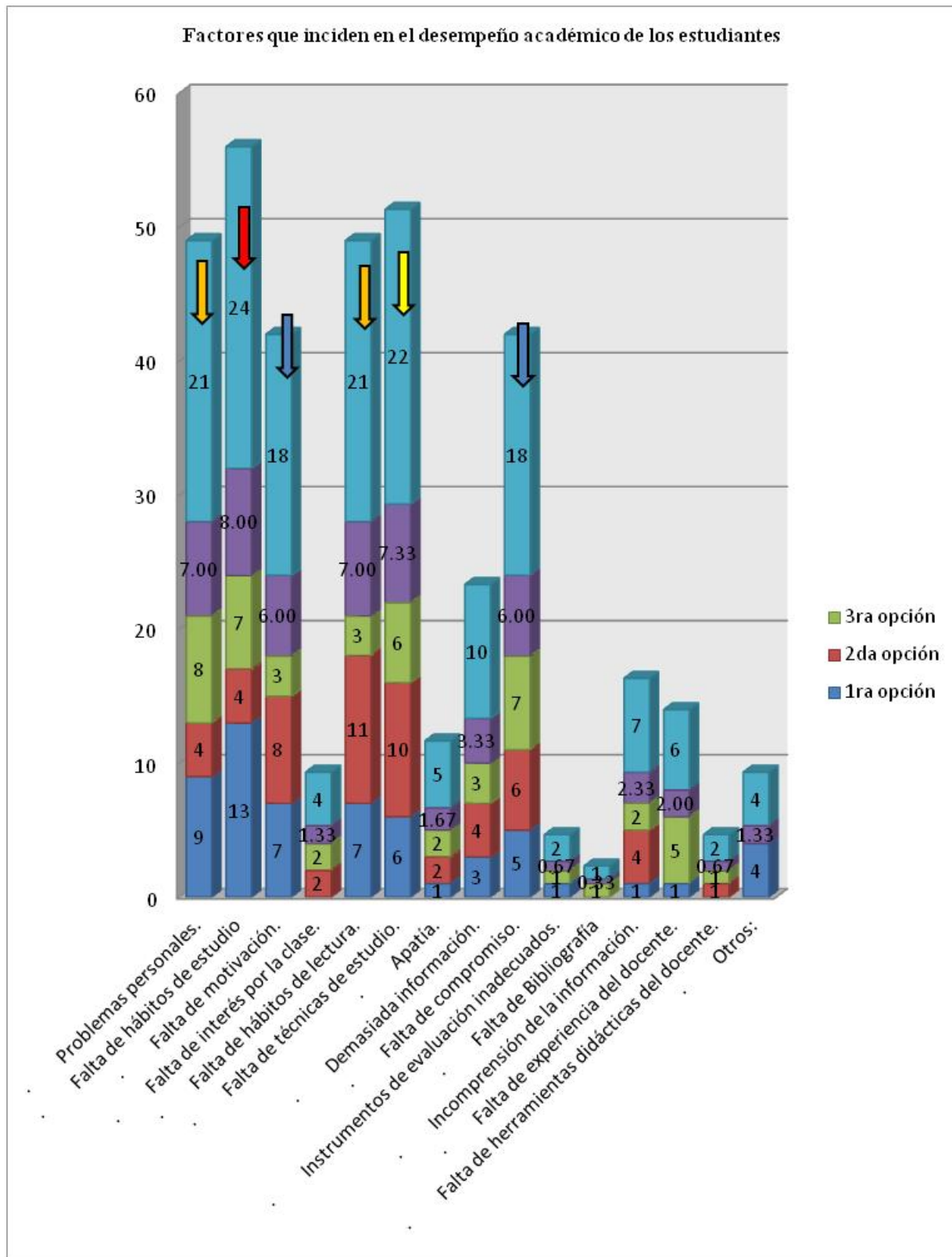
- Problemas personales.
- Falta de hábitos de estudio
- Falta de motivación.
- Falta de interés por la clase.
- Falta de hábitos de lectura.
- Falta de técnicas de estudio.
- Apatía.
- Demasiada información.
- Falta de compromiso.
- Instrumentos de evaluación inadecuados.
- Falta de Bibliografía
- Incomprensión de la información.
- Falta de experiencia del docente.
- Falta de herramientas didácticas del docente.
- Otros:

Paso 2. A los estudiantes se les pidió que eligieran los tres que más consideraran que incidían en su desempeño y así mismo que los enumeraran del uno al tres en orden de importancia.

Factores que inciden en el desempeño académico:						
Seleccione en orden de importancia del 1 al 3 los factores que afectan su desempeño académico.						
	1ra opción	2da opción	3ra opción	Promedio	Sumatoria	
· Problemas personales.	9	4	8	7.00	21	
· Falta de hábitos de estudio	13	4	7	8.00	24	
· Falta de motivación.	7	8	3	6.00	18	
· Falta de interés por la clase.		2	2	1.33	4	
· Falta de hábitos de lectura.	7	11	3	7.00	21	
· Falta de técnicas de estudio.	6	10	6	7.33	22	
· Apatía.	1	2	2	1.67	5	
· Demasiada información.	3	4	3	3.33	10	
· Falta de compromiso.	5	6	7	6.00	18	
· Instrumentos de evaluación inadecuados.	1		1	0.67	2	
· Falta de Bibliografía			1	0.33	1	
· Incomprensión de la información.	1	4	2	2.33	7	
· Falta de experiencia del docente.	1		5	2.00	6	
· Falta de herramientas didácticas del docente.		1	1	0.67	2	
· Otros:	4			1.33	4	
	Habitos de estudio	Habitos de lectura	Problemas personales			

Tabla 1

Paso 3. Se procedió a graficar



Gráfica 19