

## **Los planes de acogida para los estudiantes universitarios de primer curso**

Dr. Miguel J. Arjona Sánchez

Prof. Dpto. Derecho Constitucional,

Universidad de Granada

**Sumario:** 1. Los planes de acogida 2. La planificación de la acogida al nuevo discente  
2.1 Las transiciones educativas 2.2. La transición educación secundaria - universidad. 3.  
Los planes universitarios de acogida. 4. Reflexiones finales.

### **1. Los planes de acogida**

Uno de los aspectos más mimados por los departamentos de derechos humanos de las empresas y organizaciones es la incorporación de los nuevos trabajadores a sus plantillas. Como es bien conocido, los comienzos de un trabajador en una organización son cruciales para conseguir, no sólo un temprano rendimiento laboral, sino una óptima asunción de la nueva cultura organizativa. La incorporación de cualquier persona a un grupo humano conlleva una serie de expectativas por ambas partes, que pueden verse tempranamente frustradas si los primeros momentos no son bien gestionados (Bretones y Rodríguez, 2008, p. 22). El grado de estrés, la desorientación, la percepción errónea de las expectativas por parte del trabajador y la acumulación de pequeñas insatisfacciones debe combatirse desde el mismo momento de la incorporación; y por ello, la disciplina de los recursos humanos ha planteado la conveniencia de su planificación, a través de planes de acogida, dirigidos específicamente a mejorar el proceso de integración (Caldas, Lacalle y Carrión, 2012, p. 65)

No obstante estos requerimientos cortoplacistas, el diseño del proceso de acogida e integración laboral se ha ido configurando con el paso tiempo, en una herramienta más de la planificación estratégica de los recursos humanos; que, con un marcado carácter socializador, procura que el trabajador identifique de forma temprana los objetivos y resultados que de él se esperan, sigue y evalúa sus actividades, y procura su motivación e implicación con el puesto de trabajo (Aguilar, 2008, p. 93). Actividades con la que las

empresas y organizaciones procuran una identificación óptima del trabajador con la organización, mediante la asunción de su cultura corporativa (Bretones y Rodríguez, 2008, p. 23).

Para ello, la principal exigencia de la planificación es que la acogida se lleve a cabo de forma ordenada y coherente, partiendo de actividades muy sencillas, como la recepción del nuevo trabajador y la visita a las instalaciones de la empresa (que suelen incluir información sobre su historia, su trayectoria o su misión, visión y valores (Aguilar, 2008, p. 49)) que se complementarán con acciones más específicas, como la descripción del específico puesto de trabajo y sus condiciones de realización (Aguilar, 2008, p. 93), la normativa laboral aplicable (incluyendo los días de cobro, los beneficios sociales, el horario para las comidas, etc.), los riesgos laborales, el organigrama, los diagramas de flujo de información, ... hasta la información sobre la política estratégica o las alianzas de la organización, que se considere pertinente compartir.

Apeladas por estos requerimientos, un buen número de universidades en nuestro país han ido poniendo en marcha distintos planes de acogida, y aunque en ocasiones hayan estado restringidos a sus trabajadores (el nuevo personal laboral o funcional), otras veces se han dirigido específicamente a sus nuevos discentes, conscientes de que los primeros momentos de la “experiencia universitaria” también son cruciales.

## **2. La planificación de la acogida al nuevo discente**

### **2.1. Las transiciones educativas**

Situado el discente como objeto de las políticas de recursos humanos, inmediatamente surge la constatación de que “uno de los indicadores más influyentes en el éxito académico es el conseguir una adaptación rápida y efectiva al nuevo entorno educativo en el que se integra el alumnado” (Grau Company, Álvarez Teruel, Monchon Pellicer, Ramos Hernando, Crespo Grau, Alonso Cadenas, 2013). En realidad, varias son las “transiciones educativas” que cualquier estudiante debe superar durante su trayectoria formativa: unas tienen lugar dentro de la misma institución, como aquella que va desde la de la educación infantil a la primaria o desde la educación secundaria obligatoria a la secundaria postobligatoria, mientras que otras se llevan a cabo entre instituciones distintas, como la que tienen lugar desde los centros de educación primaria a los institutos de educación secundaria, y entre éstos últimos y la universidad. Las transiciones entre centros distintos demandan siempre una mayor coordinación docente, es decir, un sistema

organizativo de interrelaciones de tipo técnico-profesional y jerárquico, como se ha plasmado normativamente, respecto del paso de la primaria a la secundaria (art. 20.5 de la Ley Orgánica 2/2006 y la Orden 4/2011 que regula la transición Educación Primaria - Secundaria) aunque aún no se haya hecho respecto desde el de la secundaria a la universidad, pendiente todavía de su “reconocimiento actitudinal” (Grau Company et al., 2013).

Siempre término esquivo y difícil, una transición puede definirse con un conjunto de acontecimientos, procesos y experiencias interrelacionadas, que rompen con la normalidad anterior, conllevan importantes cambios personales (Grau Company et al., 2013) y suelen caracterizarse por el abandono de un conjunto de certezas asunciones que se sustituyen por todo un nuevo espectro (véase: Rodríguez, Miranda y Moya, 2001). Un proceso que resulta problemático “por lo que supone de cambio de contexto normativo y de orientación de la formación que incide en la vida académica y social del estudiante” (Gairín Sallán, Muñoz Moreno, Feixas Condom, Guillamón Ramos, 2009, p. 27). Y es que la nueva etapa va más allá de un mero cambio de contenidos académicos, y atiende a aspectos tan personales como los procesos de maduración intelectual, emancipación personal y asunción de nuevos horizontes culturales, que resultan por definición delicados de afrontar. Unos cambios que muestran su cara más dramática cuando el fracaso asoma y conduce al abandono de los estudios, como nos muestran las tasas de renuncia escolar entre la primaria y la secundaria (de entre el 25 y el 30 %) o de los estudios universitarios tras el primer año (en torno al 25 %) (Grau Company et al., 2013; Gairín Sallán et al., 2009, p. 29).

## 2.2. La transición educación secundaria - universidad

Muchos han sido los encuentros y congresos, a menudo de carácter internacional, dedicados a comprender las causas del abandono universitario, especialmente durante el primer año de carrera, y la búsqueda de estrategias que aseguren el ansiado éxito por parte del alumnado durante esta delicada etapa (Gairín Sallán et al., 2009, p. 28). Tan sólo desde el punto de vista académico, se han señalado como puntos cruciales, los problemas relacionados con los contenidos de las asignaturas y el cambio del contrato didáctico; mientras que, desde el punto de vista personal, se ha resaltado el impacto que las nuevas expectativas exigen respecto al espíritu de superación y motivación, con el gran número de interrogantes, incógnitas y decisiones que el estudiante debe afrontar (Gairín Sallán et al., 2009, p. 28).

Por otra parte, la incidencia de la buena integración social y académica en la vida de la institución invita a que el periodo de transición sea aprovechado para que ambas partes asuman el nuevo contrato didáctico que los estudios universitarios exigen, y la común adaptación a una realidad educativa cambiante, no sólo a nivel académico, sino también en cuanto a perfiles, intereses, expectativas y necesidades de unos discentes, que son cada vez más heterogéneos tanto en sus vías de acceso, como en su diversidad cultural, experiencia laboral previa y competencias transversales (Gairín Sallán et al., 2009, p. 28-29). Todos ellos retos para una adaptación acorde con las distintas necesidades de adaptación que el discente necesite para la nueva dinámica de trabajo que la universidad le exige (Grau Company et al., 2013).

### **3. Los planes universitarios de acogida**

Pero los planes de acogida, pese a contener instrumentos técnicos propios de la disciplina de los recursos humanos, no son estrictamente documentos técnicos, sino que necesitan de la colaboración de toda la institución, que debe implicarse en la recepción de las nuevas incorporaciones. En este sentido, estos planes deberán ser consensuados por toda la comunidad universitaria, incluyendo no sólo al personal docente e investigador, sino también al de administración y servicios (y muy especialmente en los centros universitarios), por lo que se deberían constituir equipos de trabajo para su organización y desarrollo, que mimen especialmente los aspectos motivadores y los elementos personales (también los de la institución receptora) concretándolos en un programa, plan o protocolo que actúe como punto de encuentro del consenso alcanzado (Grau Company et al., 2013).

En este sentido, se ha planteado que todo plan de transición e incorporación a la universidad debería contar con cinco fases claves:

La primera de ella sería la detección de las necesidades de información y de orientación de los potenciales estudiantes universitarios, analizando las necesidades formativas, informativas y de orientación de los estudiantes de primer curso (Gairín Sallán et al., 2009, p. 39).

La segunda sería la concreción de los objetivos. A partir de un mayor grado de conocimiento entre las etapas educativas, que pudieran favorecer la coordinación y captación de los estudiantes, sería posible poner en marcha un plan de información sobre los servicios y exigencias universitarias, con referencia a los conocimientos previos

necesarios para cursar determinadas asignaturas, los hábitos y las técnicas de estudio, el soporte académico institucional, las particularidades del plan de estudios, las becas y salidas profesionales para las titulaciones, etc. (Gairín Sallán et al., 2009, p. 40).

La tercera acción iría dirigida a establecer las acciones tutoriales que en su caso ofertara la universidad, incluyendo tanto las acciones previas a la matriculación, como las posteriores (Gairín Sallán et al., 2009, p. 40) y que podrían incluir la labor de tutores y mentores.

La cuarta sería la de los aspectos organizativos, sin los cuales es imposible el desarrollo exitoso de cualquier plan (Gairín Sallán et al., 2009, p. 41). Mientras que la quinta sería la propia de cualquier actividad planificadora: la evaluación de los resultados, sin la que es imposible profundizar en la optimización del plan (Gairín Sallán et al., 2009, p. 41).

No obstante, estas fases no suelen presentarse como tales, sino que se desarrollan a través de tres ámbitos de actuación más o menos expresos; y que no son otros sino las jornadas de acogida, las actividades de apoyo y las actividades tutoriales (Cazorla, Cuenca, Macià, Molina y Puerta, 2011).

#### A) Las jornadas de acogida

Quizás ésta haya sido la actividad más exitosa en los planes de integración de los nuevos estudiantes en nuestro país. Sin embargo, su componente a menudo festivo, puede hacer olvidar cual debería ser su verdadero sentido. Y es que más allá de la amigabilidad de la recepción (que afortunadamente ha dejado atrás caducas y abusivas tradiciones como la de las “borregadas”), este tipo de jornadas debería centrarse en mostrar al estudiante los conocimientos, habilidades, destrezas y valores requeridos por la titulación elegida y la universidad, y debería culminar en la confección de un plan de trabajo que ayudara al discente a superar con éxito sus tareas pendientes (Cazorla et al., 2011). También es conveniente que la universidad se afane por dar a conocer los recursos que pone a disposición de sus estudiantes (como los servicios de biblioteca, los recursos informáticos, los talleres de estudio y aprendizaje, etc.) de forma práctica, a través de talleres de aprendizaje (véase: Cazorla et al., 2011).

#### B) Las actividades de apoyo

Bajo el riesgo de confundirse con las anteriores, las actividades de apoyo a las que nos referimos en esta etapa tendrían una concepción bien distinta. No se trataría ya de mostrar los recursos de la universidad, sino de ofertar un conjunto de acciones formativas que homogeneizaran el nivel de acceso a aquellas materias o asignaturas tradicionalmente más complejas para los nuevos discentes. Este campo comportaría una gran interacción con la fase educativa anterior y una evaluación continua de las necesidades, siempre cambiantes, de los estudiantes (Cazorla et al., 2011).

#### C) Los tutores y las mentorías

El último pilar estaría compuesto por aquellas actividades de apoyo caracterizadas por un trato más personal, que demandan una orientación al alumno a través de tutorías personales en el que se abordan sus inquietudes, dudas y desorientaciones (Cazorla et al., 2011). Esta actividad se llevaría a cabo a través de dos figuras, el del tutor académico, que no sería sino un profesor encargado de dicha función mediante las tradicionales tutorías personalizadas, y la del mentor, compuesto por compañeros de cursos superiores que hubieran recibido previamente a su selección unos talleres de formación específicos, y cuya figura responde a una formalización de los procesos naturales a través de los que el nuevo estudiante busca apoyo en otros compañeros, más experimentados (Palma, Barbas, Aliaga, Plaza, Vázquez, 2009; Sobrado Fernández, 2008; Tortosa Ybañez, Álvarez Teruel, Grau Company, 2012, p. 644).

#### **4. Reflexiones finales**

El impacto de los periodos de transición para la incorporación de una persona a un grupo es siempre importante en cualquier forma de organización humana, ya que definen en gran parte el éxito de la incorporación de la persona a la nueva organización. Un hecho, al que no son ajenas las instituciones educativas, y en particular las universitarias que se hayan especialmente compelidas a preparar cuidadosamente las incorporaciones de sus estudiantes, mejorando así su rendimiento académico, y evitando el fracaso y los abandonos. Las universidades deben preparar, y mejorar la acogida de sus nuevos estudiantes, adoptando (si no lo han hecho ya) planes de acogida, que deberían estar basados en aquellos instrumentos técnicos procedentes de la disciplina de los recursos humanos, que mejor se adaptan a sus requerimientos. Planes de actuación que necesitan de la complicitad de toda la organización universitaria, que debe invertir recursos humanos y materiales en estas transiciones, mediante la que ayudan a sus

estudiantes, y obtienen una valiosísima información, sobre de los cambios actuados sobre las nuevas generaciones que se incorporan a sus aulas, a menudo mal conocidos.

Una buena gestión de estos planes conducirá a un mejor desempeño de la importante responsabilidad que las universidades tienen, en un entorno muy cambiante y segmentado en cuanto al perfil de las incorporaciones, que demanda de la universidad una mejor adaptación a su entorno. Si lejos han quedado los tiempos, en que la incorporación de los discentes estaba acompañada de las “borregadas”, también debe quedar a atrás una visión demasiado egocéntrica de nuestras instituciones, que conduzca a contemplar impertérritos el temprano abandono de las aulas por gran parte de sus estudiantes, o el peligro de que se reaccione, a veces de forma muy inconsciente, devaluando el nivel sus enseñanzas. Sin olvidar, el riesgo de minusvalorar las mejores capacidades que los discentes hayan podido adquirir en las etapas anteriores y que tanto pueden interesar al docente.

De igual modo, no pueden soslayarse los aspectos personales que acompañan a la incorporación del universitario. La universidad representa, quizás como ninguna otra institución, un conjunto de expectativas y anhelos que sin duda pueden venir acompañados de ansiedad, estrés o desorientación, que es necesario comprender y despejar, para procurar una buena “experiencia universitaria”. Durante el primer año de docencia, hay mucho más en juego, que un simple año de estudios universitarios.

### **Referencias bibliográficas**

- Aguilar, J. G. (2008). *Cómo hacer un Plan Estratégico de Recursos Humanos*. Netbiblo.
- Bretones, F. D., & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. *M. A Mañas y A. Delgado, Recursos Humanos. Madrid: Pirámide*, 101-134.
- Caldas, M. E., Lacalle, G., & Carrión, R. (2012). *El área de recursos humanos en la empresa (Recursos humanos y responsabilidad social corporativa)*. Editex.
- Cazorla, D., Cuenca, P., Macià, M., Molina, J. P., & Puerta, J. M. (2011). Plan de acogida para los alumnos de nuevo ingreso en el grado de Ingeniería Informática en la ESII (UCLM). *JENUI 2011: XVIII Jornadas de Enseñanza Universitaria de la Informática (2011)*, p 451-454.

Gairín Sallán, J., Muñoz Moreno, J. L., Feixas Condom, M., Guillamón Ramos, C. (2009) La transición Secundaria-Universidad y la incorporación a la Universidad. La acogida de los estudiantes del primer curso. *Revista española de pedagogía*, 27-44.

Grau Company, S., Álvarez Teruel, J. D., Moncho Pellicer, A., Ramos Hernando, M. C., Crespo Grau, M., Alonso Cadenas, N. (2013) Las transiciones educativas. Necesidades de un proceso de orientación completo.

Palma, E., Barbas, J., Aliaga, J. J., Plaza P., Vázquez, D. (2009) e-plan de Acogida y acompañamiento al alumno EUITA-UPM.

Pasqual Bonis, J. R., Urzainki Mikeleiz, J. (2008) Plan de acogida y orientación de estudiantes en la Universidad Pública de Navarra, 25-26 septiembre.

Rodríguez, J., Miranda, C., Moya, J., (2001) Transición a la vida universitaria, Las Palmas, Servicio de publicaciones de la Universidad de Las Palmas.

Sobrado Fernández, L. (2008) Plan de acción tutorial en los centros docentes universitarios: el rol del profesor tutor, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* (61), 89-108.

Tortosa Ybáñez, M. T. T, Álvarez Teruel, J. D., Grau Company, S. (2012) Programas de acogida. Respuesta a la crisis y cambio en la transición universitaria, *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1, (1), 637-645.