

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO CON PERSPECTIVA DE SOCIALIZACIÓN PROFESIONAL EN LA ETAPA DE INDUCCIÓN UNIVERSITARIA

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT WITH A PROFESSIONAL SOCIALIZATION PERSPECTIVE IN THE UNIVERSITY INDUCTION STAGE

Dra. Ena Erandy Díaz López¹, Dr. Eduardo Rafael Poblano Ojinaga², Karen Aletvia Velázquez González³,
M.C. Liliana Fuentes Rosas⁴, MIA. Julieta Hernández Ramírez⁵.

^{1,3}Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Orizaba, Departamento de Ingeniería en Gestión Empresarial, psic.erandy@orizaba.tecnm.mx, aletviagonzalez@gmail.com
Empresarial, Ote. 9, Emiliano Zapata, 94320 Orizaba, Ver.

²Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez, División de Estudios de Posgrado e Investigación, jefatura_depi@itcj.edu.mx
Av. José De Jesús Macías Delgado s/n, Ciudad del Conocimiento. Cd. Juárez, Chihuahua.

⁴Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, División de Ingeniería Industrial, liliana.fr@tierrablanca.tecnm.mx, 95180, Avenida Veracruz S/N, Esq. Héroes de Puebla, Colonia Pemex, 95180 Tierra Blanca, Veracruz.

⁵Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, Departamento de Lic. en Administración, julieta.hdeez@gmail.com, 85 SN Unidad Esfuerzo y Trabajo 1, 24350 Escárcega, Camp.

Resumen - La universidad brinda un espacio para la construcción del conocimiento y el crecimiento personal en un entorno de socialización que propicia experiencias formativas tanto individuales como colectivas, como toda organización requiere de la integración de diversas disciplinas para su funcionamiento y evolución, siendo la Administración Educativa una de ellas, permitiéndonos mirar al estudiante y a los trabajadores como parte del capital humano con los que cuenta la Institución, la cual deberá ser responsable de emprender procesos de mejora continua que propicien el desarrollo de los individuos que participan en ella, siendo el proceso de inducción, el desarrollo a través del cual un nuevo integrante asimila los valores y normas de la cultura institucional.

La presente investigación mide la percepción de los estudiantes de la carrera de Ing. En Gestión Empresarial de nuevo ingreso al respecto de su proceso de inducción al Instituto Tecnológico de Orizaba a través del cuestionario de evaluación de la calidad de cursos virtuales y la técnica de grupo focal, dichos resultados dan pauta a una propuesta de inducción, la cual integra los aspectos académicos, organizacionales, vocacionales y motivacionales; titulada “Gestión del Capital Humano en la etapa de inducción Universitaria con perspectiva profesional”, teniendo como objetivo facilitar la adaptación entre el estudiante y la Universidad. Dicha propuesta se consolida de los siguientes ejes:

- Eje 1. Inducción académica y administrativa para estudiantes de nuevo ingreso.
- Eje 2. Mentoría con estudiantes de semestres avanzados.

- Eje 3. Prospección profesional.

Finalmente cabe mencionar que este proceso debe incluir a todo el personal y estudiantado de la institución para fomentar la cultura de inducción, con el fin de prevenir problemáticas relacionadas a la salud mental de los estudiantes, el bajo rendimiento escolar y la deserción, entre otros.

Palabras Clave: Capital humano, Socialización profesional, inducción universitaria.

Abstract -- The university provides a space for the construction of knowledge and personal growth in an environment of socialization that fosters both individual and collective training experiences, as every organization requires the integration of various disciplines for its operation and evolution, being the Educational Administration one of them, allowing us to look at the student and the workers as part of the human capital that the Institution has, which should be responsible for undertaking continuous improvement processes that promote the development of the individuals who participate in it, being the induction process, the development through which a new member assimilates the values and norms of the institutional culture.

This research measures the perception of newly admitted Business Management Engineering students regarding their induction process to the Orizaba Technological Institute through the questionnaire for evaluating the quality of virtual courses and the group technique focal, these results give a guideline to an induction proposal, which integrates the academic, organizational, vocational and motivational aspects; entitled “Human Capital Management in the University

induction stage with a professional perspective”, with the objective of facilitating the adaptation between the student and the University. This proposal is consolidated from the following axes:

- Axis 1. Academic and administrative induction for new students.
- Axis 2. Mentoring with advanced semester students.
- Axis 3. Professional prospecting.

Finally, it is worth mentioning that this process must include all the staff and students of the institution to promote the culture of induction, in order to prevent problems related to the mental health of students, poor school performance and dropouts, among others.

Key words – Human capital, professional socialization, university induction.

INTRODUCCIÓN

La formación universitaria es una oportunidad para fomentar la calidad de vida de los individuos; la universidad es el espacio para la construcción del conocimiento y el crecimiento personal, donde se da un encuentro entre culturas, diversas formas de pensamiento, así como la edificación de relaciones interpersonales, que permiten el autodescubrimiento y la formación de habilidades, competencias y capacidades relacionadas a una profesión, la cual nos da identidad.

Sin embargo, el ingreso a la universidad es un proceso desafiante para el estudiantado, pues demanda poseer habilidades y recursos personales para enfrentar el nuevo nivel educativo [1], no solo es cuestión de valorar la posesión de conocimientos sino poner en juego aptitudes, habilidades cognitivas, recursos afectivos, personales y familiares, que en conjunto permitirán dar respuesta a las exigencias de la carrera universitaria [2].

La falta de adaptación a la vida universitaria trae consigo una serie de situaciones problemáticas que van desde el bajo rendimiento escolar, deficiencias en hábitos y técnicas de estudio, dificultad en las interacciones hasta la deserción escolar [3]. Dos variables que causan la deserción escolar son: psicoeducativas y evolutivas [4]. Las primeras hacen referencia a cómo el estudiantado percibe el primer semestre de clase, cómo afronta los retos del entorno universitario, las relaciones con sus nuevos compañeros, entre otros aspectos [5].

El estudiantado es semejante al personal de una

organización, requiere de atención y gestión adecuada. La gestión de capital humano debe identificar las competencias del personal para el reforzamiento y difusión interna de la organización [6], se ve apoyada con el aporte de los departamentos que consolidan a la organización. El capital humano es relevante para las organizaciones, independientemente de su tamaño, de ahí la razón de la existencia de subsistemas que aportan al proceso de reclutamiento, selección e inducción [7] y que buscan abonar al conocimiento y esclarecimiento de los objetivos y procedimientos para llevar a cabo los roles institucionales y con ello dar cumplimiento a las proyecciones de la organización. La gestión del capital humano, por lo tanto, no se basa en jerarquías ni en niveles de trabajo, sino en garantizar que las personas quienes están dotadas de las características intelectuales suficientes para asumir funciones que formen parte de la organización que a su vez le retribuye tanto monetaria como motivacionalmente ese esfuerzo [8].

La socialización secundaria es un proceso que se da una vez que los estudiantes ingresan a la universidad, fenómeno que se hace más complejo al momento en que interactúan dichos actores sociales. Los estudiantes reconocen el espacio universitario como el escenario desde el cual se posibilita su participación en la vida social y política, y a partir de esto, construyen una identidad estudiantil. Se convierten en portadores (más o menos conscientes) de una alta legitimidad social y desde ahí actúan [9]. Varios estudios refieren que durante el primer año en la universidad los estudiantes son sumamente receptivos y a través de la socialización regulan su comportamiento social y político, generan su rol institucional, construyen un sentido de pertenencia, una ideología estudiantil, reconociendo y aceptando como válidos los propósitos de la universidad.

Tanto a nivel nacional como internacional, las investigaciones sobre la adaptación a la vida universitaria continúan generando diversas estrategias con puntos de convergencia, uno de ellos convoca a que las organizaciones educativas consideren la diversidad del estudiantado y desplieguen estrategias de acompañamiento e intervención en aras de disminuir la probabilidad del riesgo de deserción escolar [10]. Entre tales investigaciones destacan las que ponen de manifiesto la importancia de factores sociales [11], [12] [13] donde se analiza el apoyo de familiares y amigos dentro de la universidad y su influencia en las expectativas de logro universitario; también aquellas [14] donde se examina el efecto de los grupos de soporte conformados por pares.

Aun cuando las organizaciones educativas tienen conocimiento de la importancia que reviste la atención que debe brindarse al alumnado, en especial al de nuevo

ingreso, los esfuerzos parecen aislados, las estrategias van a cuentagotas, sobre todo en las organizaciones públicas. Una de las formas de atender efectivamente la necesidad de atención al alumnado de nuevo ingreso sería proporcionarle una inducción en la que se ofrezca información relevante y oportuna sobre las actividades en las que participará y la importancia que tiene su participación.

Una persona, al momento de integrarse a una organización, a pesar de la experiencia con la que pueda contar, es de radical importancia que se le garantice un buen proceso de inducción que la haga sentirse bienvenida, además, está comprobado que la imagen que una organización proyecta como resultado de una buena inducción es positiva al generar en los nuevos integrantes sensaciones de seguridad y estabilidad [15]. La inducción es un proceso que genera las bases para que las personas desarrollen su identidad y sentido de pertenencia a las organizaciones por lo cual se considera vital; en las organizaciones educativas, la inducción favorece en el estudiantado la familiarización con la institución, su cultura, historia, objetivos y sus pares [16]. Dicho proceso permite que los estudiantes de nuevo ingreso obtengan información para reafirmar su interés por la carrera y afianzar su deseo de culminarla.

El objetivo de la presente investigación es diseñar un proceso de inducción que facilite la adaptación en estudiantes de nuevo ingreso de Ingeniería en Gestión Empresarial.

La relevancia de la presente propuesta es favorecer la permanencia académica de los estudiantes en la institución, brindando un acompañamiento empático y eficaz durante el proceso de inducción, el cual les permita inspirarse para enfocar sus esfuerzos a forjar un futuro promisorio como consecuencia del desempeño de su profesión en beneficio de la sociedad [17].

DESARROLLO

El presente estudio es de tipo propositivo con enfoque mixto y modalidad de campo, el cual por el tiempo de realización es transversal, desarrollando la siguiente hipótesis: Si se conoce la percepción del proceso de inducción en los estudiantes de nuevo ingreso del ITO de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, entonces se podrá estructurar una propuesta de gestión del capital humano con perspectiva de socialización profesional, en la etapa de inducción que facilite la adaptación de los estudiantes a su nuevo entorno educativo.

Al respecto de la población la consolidan 587

estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial, de los cuales la muestra que se utilizó consta de 298 estudiantes, con un margen de error de 4 y un nivel de confianza del 95%.

Los instrumentos utilizados fueron: Un cuestionario y la técnica de grupo focal. Se consideró adecuado utilizar el cuestionario de evaluación de la calidad de cursos virtuales [18]. Dicho instrumento está formado por 36 ítems agrupados en 10 dimensiones o factores, los cuales son: Organización de los contenidos, calidad de los contenidos, recursos didácticos, capacidad de motivación, elementos multimedia y estilo del lenguaje, expresados en una escala Likert de 5 puntos (1 = Total desacuerdo; 2 = En desacuerdo, 3 = Medianamente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Total de acuerdo).

El medio de aplicación fue vía Google Forms debido a la contingencia sanitaria que se vive en este año, por lo cual se integró una base de datos en excel, la cual fue graficada para su interpretación y validada con un alfa de cronbach de 0.8.

Posteriormente, se trabajó con la técnica de grupo focal conformado por 4 grupos de 10 estudiantes de primer semestre, utilizando el principio de equidad de género siendo 20 hombres y 20 mujeres, asignándole un día a cada grupo para trabajar con ellos, la finalidad de estos trabajos era identificar la forma en que los estudiantes perciben los servicios que la institución les brinda, para posteriormente desarrollar estrategias que conformen la propuesta de esta investigación.

La dinámica consistió primeramente en la formulación de preguntas referentes al tema que consolidarían las siguientes categorías: Cualidades que la institución posee, inconsistencias en el servicio, mejora continua y riesgos, las cuales facilitaron la recolección de la información. Posteriormente, se asignó un moderador y un secretario por grupo, previo al inicio de la discusión, la dinámica se desarrolló en la plataforma de Zoom con un tiempo de 40 minutos por sesión. Cabe mencionar que los estudiantes dieron su consentimiento de participación en dicha dinámica levantando su mano de conformidad. Una vez llevado a cabo el grupo focal, se procedió a interpretar la información recolectada, verificando que las opiniones de los estudiantes estuvieran en las categorías correctas y sintetizando estas para una mejor comprensión de la información.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario de evaluación de la calidad de cursos virtuales, el cual consta de 36 ítems, sin embargo, por cuestiones de espacio, solo se graficarán los resultados

más relevantes.

Como primer punto se buscó identificar si la explicación del instructor en el curso de inducción fue clara y comprensible. Para lo anterior, los porcentajes que más destacan son los de los estudiantes encuestados que están en total desacuerdo y en desacuerdo, debido a que ambas respuestas tuvieron un porcentaje del 34.8 % donde en el primer caso, los estudiantes explicaron no haber comprendido nada y no estar conformes con lo impartido, mientras que el otro 34.8% de los estudiantes, manifestó estar en desacuerdo porque a medida que se fue impartiendo la inducción, no se podían comprender algunos puntos y procesos. Por otra parte, el 26.1% expresó que estaba medianamente de acuerdo con la inducción impartida y en su minoría el 4.3% de los estudiantes encuestados consideró que los maestros dominaron los temas acordados durante el curso, como se puede observar en el Gráfico 1.

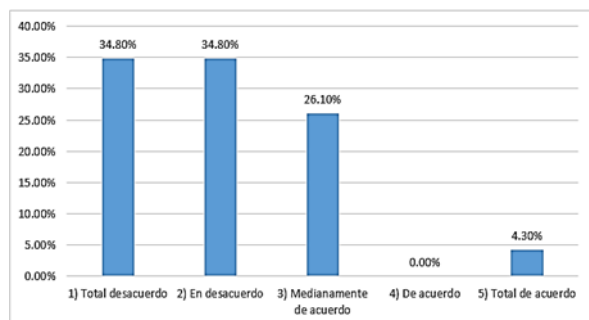


Gráfico 1. Percepción de la explicación adecuada del instructor.

La siguiente categoría que se abordó fue si el instructor atendió adecuadamente las preguntas de los estudiantes. En este aspecto, de acuerdo con las respuestas de los jóvenes encuestados, se pudo observar que la dinámica que se lleva a cabo no está resolviendo las dudas del proceso de inscripción y carga de materias, dado que, un 57.9% todavía tiene cierta incertidumbre sobre cómo se hace, qué tiempos requieren ciertas actividades y los pasos. Por otra parte, el 26.3% aunque no conozca algunos procesos, se siente con total confianza de llevarlos a cabo, mientras que el 10.5% cree poder dominarlo y con ciertos errores concluir los procesos, y el 5.3% manifiesta haber comprendido dicha información (ver Gráfico 2).

Otro de los aspectos que se consideró importante abordar consistió en conocer si los objetivos del curso de inducción estaban enfocados a los procesos administrativos e institucionales del Tecnológico. Para lo anterior, el 52.6% de los estudiantes encuestados, expresaron sentirse saturados de información, por lo que no lograron identificar bien los objetivos y los procesos. El 31.6%, manifestó estar en desacuerdo

debido a que no considera que los objetivos del curso de inducción estén enfocados a los procesos administrativos e institucionales, mientras que el 10.5% expresó estar medianamente de acuerdo y solo el 5.3% de los estudiantes encuestados mencionó que los temas sí estaban enfocados a los procesos administrativos e institucionales del Tecnológico, como se puede observar en el Gráfico 3.

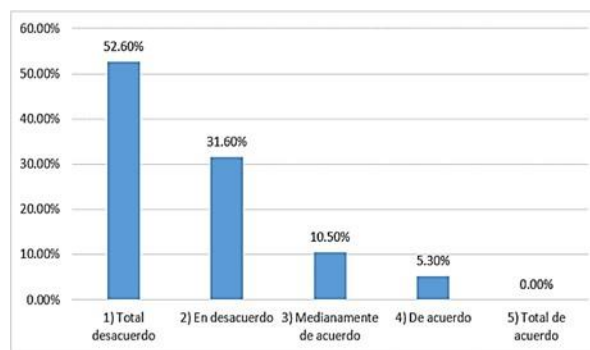


Gráfico 3. Objetivos acordes del curso de inducción.

La siguiente categoría busca identificar si el contenido del curso es coherente con el objetivo y se adapta a las necesidades del estudiante. De acuerdo con los resultados obtenidos el 42.1% manifestó estar totalmente en desacuerdo con la coherencia del curso debido a que este no se encuentra adaptado a sus necesidades y el 31.62% expresó estar solo en desacuerdo puesto que el curso no tiene coherencia con los objetivos buscados. Por otra parte, el 15.8% manifestó estar medianamente de acuerdo y solamente un 10.5% encuentra el contenido del curso acorde a sus necesidades (ver Gráfico 4).

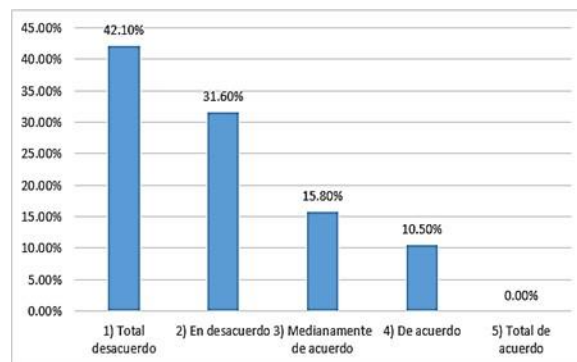


Gráfico 4. Estructura del curso y su coherencia con los objetivos.

Asimismo, otro aspecto que se consideró importante consiste en identificar si el curso de inducción ayudó a los estudiantes a entender el proceso y modelo educativo a trabajar. Para lo anterior, el porcentaje que más destaca es el 47.4% de los estudiantes que están en

total desacuerdo, debido a que no consideran adecuado el curso de inducción para comprender el modelo educativo con el cual van a trabajar. El 26.3% manifiesta indiferencia al respecto, mientras que el 21.1% de los estudiantes expresa estar solo en desacuerdo debido a que el curso no los ayudó a comprender el modelo educativo, y solo una minoría del 5.3% de los estudiantes manifestó haber comprendido totalmente el modelo bajo el cual cursarán sus estudios con ayuda del curso de inducción, como se puede observar en el Gráfico 5.

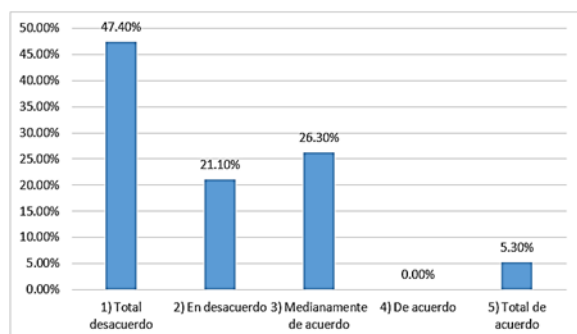


Gráfico 5. Comprensión del proceso y modelo educativo.

Finalmente, se consideró importante conocer si los estudiantes se sienten motivados a la etapa universitaria. Para lo anterior, el porcentaje que más destaca es el 45.3% de los estudiantes manifestaron estar en total desacuerdo debido a que no ingresaron motivados a la institución, asimismo un 19.8% manifestó solo estar en desacuerdo y el 18.12% expresó indiferencia respecto al comienzo de la etapa universitaria. Por otra parte, el 9.06% de los estudiantes expresó sentirse motivado al ser parte de esta etapa y solo una minoría del 7.72% manifestó estar totalmente motivado para emprender su etapa universitaria (ver Gráfico 6).

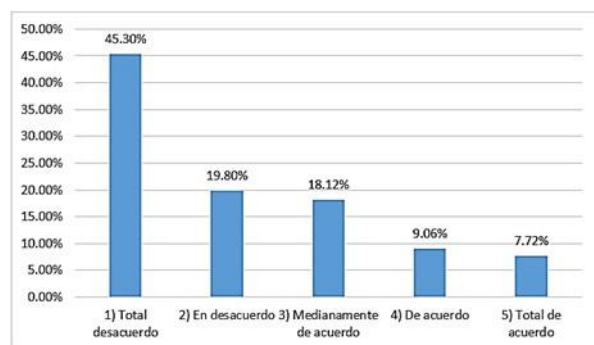


Gráfico 6. Motivación del estudiante ante la etapa universitaria.

A continuación, se desarrollan los resultados por categorías del grupo focal: la primera categoría está

relacionada a las cualidades que la institución posee, donde los estudiantes manifestaron como cualidad, la adecuada comunicación entre grupo, la mejora continua de las instalaciones e hicieron principal énfasis en la calidad de la enseñanza, así como la trayectoria académica del Tecnológico Nacional de México, Campus Orizaba. Entre otras percepciones, se encuentra la categoría de inconsistencias en el servicio, donde manifestaron el limitado horario de atención, el tiempo prolongado de respuesta en los trámites, las fallas del sistema al momento de la inscripción e inconsistencias en la información. Referente a la categoría de mejora continua, se identificaron los siguientes resultados: Brindar información adicional en la página de la universidad sobre los procesos administrativos. A su vez, los estudiantes mencionaron la vinculación entre la institución, la empresa y la sociedad, incrementando las prácticas en campo, la resolución de problemas sociales de su entorno y actividades motivacionales como pláticas con egresados. Finalmente, en la categoría de riesgos, el estudiantado manifestó que, al no mejorar el servicio de la institución, se genera mala reputación, deserción escolar y la migración de los estudiantes a otra institución.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los estudios revisados para el desarrollo del presente trabajo nos muestran la falta de un enfoque integral por abordar el fenómeno del proceso de inducción a las instituciones educativas, puesto que desde el 2003 hasta el momento, autores como: Figueroa, Dorio y Forner (2003), Márquez y Rendon (2009), Mattanah, Ayers y Brand (2010), Wang, Chen, Zhao, Xu (2012). Aportan estrategias desarrolladas para fortalecer la identidad y la adaptación a la institución enfocándose en los factores psicosociales, dejando fuera el proceso administrativo diseñado para la gestión del capital humano que la institución debe promover mediante procesos flexibles y empáticos.

Desde otro enfoque encontramos a los autores Chiavenato (2007), Antezana y Linkimer (2015), Orozco, Montilla (2007), enfocados a estudiar el proceso de la inducción desde una orientación organizacional, relacionado al manejo del recurso humano, el reclutamiento e inclusión como parte de un proceso a largo plazo.

Por lo consiguiente en la presente propuesta se integran tanto los aspectos psicosociales como el proceso administrativo relacionados a la inducción, tomando en cuenta los actores que intervienen en el proceso, así como el contexto, la dinámica inter e intra grupal de la institución educativa. Finalmente es importante evaluar y darles seguimiento a las aportaciones de dichos

estudios para promover innovación en la etapa de inducción educativa con el fin de brindar un servicio de calidad mediante la mejora continua.

PROPUESTA

Al respecto de los resultados obtenidos se crea la propuesta de gestión del capital humano con perspectiva de socialización profesional en la etapa de inducción para el departamento de Ingeniería en Gestión Empresarial del I.T. Orizaba.

La cual tiene como objetivo facilitar la adaptación en estudiantes de nuevo ingreso de la carrera antes mencionada, dicha propuesta se estructura en 3 ejes de acción:

- Eje 1. Inducción académica y administrativa para estudiantes de nuevo ingreso.
- Eje 2. Mentorías con estudiantes de semestres avanzados.
- Eje 3. Prospección profesional.

En el Eje 1 Inducción académica y administrativa para estudiantes de nuevo ingreso, se propone a la institución en referencia a su esquema de curso de inducción enriquecer dicha experiencia mediante el diseño de material didáctico, así como el uso de las TIC's y TAC's para que los estudiantes puedan consultar en diversos momentos la información referente al proceso educativo y administrativo. La utilización de aplicaciones que permitan la ubicación geográfica de las áreas, los servicios que realizan, los checklist de trámites a realizar por semestre, así como sus requisitos, fechas y contactos, de igual manera, utilizar estos recursos para brindar información de la institución y de cómo acompañar exitosamente a su hijo-a en la etapa universitaria.

El Eje 2 de mentorías con pares de semestres avanzados, requiere como primer punto seleccionar el perfil de dichos mentores, en algunas instituciones ha funcionado la etapa del servicio social, en el cual un estudiante es mentor de un pequeño grupo de estudiantes de nuevo ingreso quienes brindan una información más empática ante las necesidades que enfrentan, como lo es: la socialización, estrategias de aprendizaje y recomendaciones sobre los mejores proveedores de servicios de transporte, alimentos, vivienda, cibers, servicios médicos y ubicación en la ciudad. Es necesario considerar a la población migrante y al estudiantado con discapacidad, siendo este último tema, un área de oportunidad para innovar en el proceso de inducción, donde se sugiere que los mentores de personas con discapacidad sean estudiantes que tienen la misma u otra discapacidad, con el fin de brindar recomendaciones específicas ante estas condiciones.

Finalmente, desarrollar los temas sobre los procesos académicos y administrativos con los que podrán apoyar informando mediante las mentorías.

Al respecto del Eje 3 Prospección profesional, se plantea que el estudiante se visualice desde el primer semestre como un profesional en formación, teniendo un acercamiento con egresados, empresarios, políticos, líderes sociales y poblaciones vulnerables, que le permitan orientarse vocacionalmente y dirigirse de forma más consiente a lograr el perfil de egreso, por lo que se sugieren breves cápsulas informativas, entrevistas, conferencias, foros, congresos, coloquios y dinámicas que permitan esta vinculación, fomentando la actualización en las tendencias sobre su profesión a nivel regional, nacional y mundial. Impactando en la inspiración y motivación del estudiante de nuevo ingreso por desarrollar su potencial humano y profesional.

CONCLUSIONES

Se concluye que las organizaciones de todo tipo requieren fomentar una cultura del proceso de inducción, lo cual implica un trabajo colaborativo e incluyente, el cual debe ser evaluado para buscar la mejora continua, ya que cada individuo y grupo que ingresa a una institución presenta necesidades diferentes. Dicho proceso debe ser visto como una inversión que previene problemas de deserción, falta de identidad, bajo desempeño escolar y promueve el desarrollo de los individuos en las organizaciones.

Es necesario la detección de características y requerimientos de la población para el diseño de dicho proceso que facilite la transición y adaptación del estudiante de educación media a la educación media superior mediante actividades e interacciones sociales que les brinden información y les desarrollen competencias para afrontar y resolver las problemáticas que se puedan presentar en su transitar académico, permitiéndoles aprovechar todos los beneficios que la institución les otorga.

La técnica de grupos focales es una herramienta rápida que permite medir la percepción social de los grupos ante los servicios administrativos, entre otros temas, con el fin de implementar innovaciones en el servicio educativo y administrativo funcionales para el estudiantado.

La vinculación entre la universidad y su contexto requiere de atención y mayores esfuerzos para lograr idoneidad en la calidad del servicio educativo que forme profesionales que transformen la realidad mejorando la vida de sus comunidades.

El trabajo a futuro es la implementación y evaluación de la propuesta consolidada en tres ejes de acción: Inducción a los procesos académicos y administrativos, Mentorías por parte de estudiantes avanzados y la prospección profesional, los cuales abren nuevos desafíos y oportunidades futuras de investigación, así como su aplicación y comparativa con las acciones de campus similares.

AGRADECIMIENTOS

Un especial agradecimiento a los estudiantes participantes de la carrera de Ing. en Gestión Empresarial, y a los Directivos del Tecnológico Nacional de México, Campus Orizaba, Ciudad Juárez, Tierra Blanca y Campeche, por su apoyo, visión y liderazgo.

BIBLIOGRAFÍA

[1] Márquez D, Ortiz S, Rendón M. Cuestionario de vivencias académicas en su versión reducida (QVA-r): un análisis psicométrico. *Revista Colombiana de Psicología*. 2009; 18(1): p. 33-52.

[2] Morales M, Chávez J. Adaptación a la vida universitaria y procrastinación académica en estudiantes de psicología. *Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social*. 2017; 4(8): p. 1-16.

[3] Rodríguez A, Sotelo M. Cuestionario de adaptación a la vida universitaria: desarrollo, estructura factorial y validación inicial. *Revista Argentina de Ciencias y Comportamiento*. 2014; 6(3): p. 40-49.

[4] Martelo R, Acevedo D, Martelo P. Análisis Multivariado aplicado a determinar factores clave de la deserción universitaria. *Revista Espacios*. 2018; 39(10): p. 1-13.

[5] Arce M, Crespo B, Álvarez-Míguez C. Higher Education Drop-out in Spain-Particular case of universities in Galicia. *International Education Studies*. 2015; 8(5): p. 247-264.

[6] Chiavenato I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill; 2007.

[7] Antezana P, Linkimer M. El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. *Caja de herramientas para empresas inclusivas* [Internet]; 2015 [citado 15 octubre 2021]. Recuperado de: http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf.

[8] Orozco J, Montilla G (dir). Influencia del proceso de inducción y re-inducción de los colaboradores en la cultura organizacional. Caso Escuela de Educación Básica Particular Universidad Católica [Tesis de licenciatura]. [Guayaquil]:

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2017.

[9] Suárez J, Anaya R. Construcción de una identidad participativa: socialización en el primer año de estudios universitarios. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 2017; 26: p. 90-99.

[10] Fuentes Castillo R, Matamala Yáñez A. Programa de inducción como estrategia de adaptación a la vida universitaria. CCLA [Internet]; 3 de noviembre 2016 [citado 17 de octubre de 2021]. Recuperado de: <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1193> 1193

[11] Figuera P, Dorio I, Forner A. Las competencias académicas previas y el apoyo familiar en la transición a la universidad. *Revista de Investigación Educativa*. 2003; 21(2): p. 349-369.

[12] Wang A, Chen L, Zhao B, Xu Y. First-year Students' Psychological and Behavior Adaptation to College: the role of coping strategies and social support. *US-China Education Review*. 2006; 3(5): p. 51-57.

[13] Mutambara J, Bhebe V. An analysis of the factors affecting students' adjustment at a University in Zimbabwe. 2012. *International Education Studies*; 5(6): p. 244-250.

[14] Mattanah J, Ayers J, Brand B, Brooks L. A social support intervention to ease the college transition: exploring main effects and moderators. *Journal of College Student Development*. 2010; 51(1): p. 93-108.

[15] Sánchez M (dir). Percepción en relación al proceso de inducción de los profesionales de enfermería que ingresaron al Hospital escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños [Tesis de maestría]. [Managua]: Centro de investigaciones y estudios de la salud, escuela de salud pública. CIES-UNAN Managua; 2017.

[16] Castro F, Durán E, Urbieta E. Inducción e integración a la vida universitaria. CCLA [Internet]; 13 de noviembre de 2018 [citado 16 de octubre de 2021]. Recuperado de: [https://core.ac.uk/download/pdf/HYPERLINK\"https://core.ac.uk/download/pdf/234021061.pdf\"234021061HYPERLINK\"https://core.ac.uk/download/pdf/234021061.pdf\".pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/HYPERLINK\)

[17] Silva M, Rodríguez A. El primer año universitario entre jóvenes provenientes de sectores de pobreza: un asunto de equidad en México. México: ANUIES; 2012.

[18] Arias J (dir). Evaluación de la calidad de Cursos Virtuales: Indicadores de calidad y construcción de un cuestionario de medida. Aplicación al ámbito de asignaturas de Ingeniería Telemática [Tesis doctoral]. [Badajoz]: Universidad de Extremadura; 2007.

ROLES DE CONTRIBUCIÓN

Rol de contribución	Autor (es)
Conceptualización	Dra. Ena Erandy Díaz López
Curación de datos	Karen Aletvia Velázquez González
Metodología	Dr. Eduardo Rafael Poblano Ojinaga
Administración del proyecto	Dra. Ena Erandy Díaz López
Recursos	MIA. Julieta Hernández Ramírez
Software	MIA. Julieta Hernández Ramírez
Supervisión	Dra. Ena Erandy Díaz López
Validación	Dr. Eduardo Rafael Poblano Ojinaga
Visualización	Karen Aletvia Velázquez González
Redacción	M.C. Liliana Fuentes Rosas
Redacción	MIA. Julieta Hernández Ramírez



Esta obra está bajo
 una licencia internacional
 Creative Commons
 Atribución 4.0.