

La formación profesional de capital humano en la civilización del cambio climático

Vocational training in human capital civilization of climate change

Cruz García Lirios¹, Javier Carreón Guillén² y Jorge Hernández Valdés³

Resumen: En virtud de que las organizaciones han sido consideradas como un factor de desarrollo humano y sustentable, el presente trabajo expone las escuelas, paradigmas, teorías y conceptos relacionados con la formación profesional ante el calentamiento global, el cambio climático y la extinción de recursos naturales. En el contexto de las problemáticas ambientales, la formación de capital humano resulta fundamental para establecer los ejes de discusión sobre los cuales transitará el futuro de la humanidad como civilización de tecnología, información y organización. A medida que las problemáticas ecológicas se exacerbaban, inciden en el replanteamiento de los objetivos de empresa así como en las competencias de sus directivos y personal operativo. En este sentido, es menester discutir el lugar que las organizaciones tienen frente al deterioro ambiental y las innovaciones tecnológicas que se propongan como solución al desbalance.

Palabras clave: Civilización humana, recursos naturales, gestión de conocimiento, innovaciones tecnológicas, formación profesional.

Abstract: Under that organizations have been considered as a factor of sustainable human development, this paper presents the schools, paradigms, theories and concepts related to vocational training to global warming, climate change and natural resource depletion. In the context of environmental issues, human capital formation is essential to establish the lines of discussion on which transit the future of humanity as a civilization of technology, information and organization. As environmental issues are exacerbated, affecting rethinking business objectives as well as the skills of their managers and operational staff. In this sense, it is necessary to discuss the place that organizations have against environmental degradation and technological innovations to be proposed as a solution to imbalance.

Keywords: Civilization human, natural resources, knowledge management, technological innovation, professional training.

¹ Doctor en Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Profesor del Instituto Politécnico Nacional, Escuela Superior de Ingeniería Mecánica, Unidad Zacatenco. Actualmente desarrolla el proyecto: "Impacto de las Tecnologías de Información y Comunicación en las Representaciones Sociales de Facebook, Twitter y Google+". E-mail: garcialirios@yahoo.com.mx

² Doctor en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Profesor de Carrera en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, y adscrito al Sistema Nacional de Investigadores. Línea de investigación: "Encuadre de la prensa en torno a la violencia sociopolítica en México. Análisis transcultural de la ciudad de Bogotá (Colombia), Caracas (Venezuela) y Distrito Federal (México)". E-mail: javierg@unam.mx

³ Maestro en Formación Docente por El Colegio de Estudios de Posgrado de la Ciudad de México, Secretario Académico de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, así como Profesor de Carrera de la misma institución, desarrolla las líneas de investigación sobre "migración, jóvenes y masculinidades". E-mail: jorheval@unam.mx

Recibido: 30/04/2014; Aceptado: 30/05/2014.

INTRODUCCIÓN

Las problemáticas derivadas del calentamiento global y el cambio climático son un reto ineludible para los sistemas humanos. En este tenor las organizaciones cobran especial relevancia ya que en ellas se gestan las propuestas más sólidas y convincentes para enfrentar las consecuencias de la huella ecológica indicada por la extinción de los recursos naturales. Tal afrenta supone la emergencia de nuevas formas organizativas en las que la formación profesional de capital humano se encargará de llevar a cabo la responsabilidad social sustentable.

En tal contexto, la reconceptualización de las organizaciones como gestoras de información conocimiento y talentos está circunscrita a sus procesos de formación profesional ante el cambio climático y la extinción de los recursos naturales. Por ello se requiere revisar la historia de las escuelas y paradigmas organizacionales para proyectar los sistemas de gestión, compromiso, confianza y satisfacción que garanticen la productividad en situaciones de riesgo e incertidumbre.

A medida que las problemáticas ambientales avanzan, las organizaciones están obligadas cada vez más a revisar sus fundamentos que le dieron origen y que ahora le preservarán como un instrumento de las generaciones del futuro e incluso de civilizaciones posteriores a la nuestra.

Es así como en el presente trabajo se exponen los fundamentos de las teorías organizacionales para discutir los conceptos que permitirán entender a las organizaciones como el instrumento principal que la actual civilización humana tiene para enfrentar los cambios que se avecinan y que comprometerán las capacidades de abastecimiento, procesamiento y distribución de las generaciones, empresas, grupos e individuos del futuro.

La formación profesional de talentos atraviesa dimensiones inexorables a los sistemas y estructuras organizacionales. En este sentido, existe una relación entre el desarrollo humano, la gestión del conocimiento y la formación profesional. A medida que las empresas introducen innovaciones tecnológicas propician la emergencia de conocimientos y habilidades inherentes al capital humano. No obstante, el factor humano que se ha erigido como un paradigma, supone dimensiones de análisis reducibles a valores, normas, cogniciones, capacidades o competencias soslayando procesos de emprendimiento en los que la creatividad juega un papel decisivo al momento de tomar decisiones o llevar a cabo acciones.

Precisamente, la formación profesional definida como un sistema de principios, conocimientos, habilidades, decisiones y acciones orientadas al desarrollo de talentos ante una necesidad o estrategia organizacional, alude a estrategias, decisiones, objetivos, razonamientos y evaluaciones. La concatenación entre estos elementos está relacionada con una serie de procedimientos que en el marco de las teorías organizacionales han sido entendidos como una serie de rasgos individuales, grupales y organizacionales encaminados al equilibrio entre la disponibilidad de información, gestión de conocimiento y adopción de tecnología.

La formación profesional de talentos sugiere un sistema o estructura primordial de información, conocimiento y producción amenazada por las contingencias e interrelaciones de una organización con otras, aunque perfectible por la gestión, es reducible al ajuste de innovaciones tecnológicas y en función de ello a la capacitación y adiestramiento.

Si el equilibrio organizacional depende de la disponibilidad como de la gestión de información, entonces la formación profesional de talentos es una estrategia de difusión de innovaciones en las que convergen libertades, capacidades y responsabilidades. Son estos factores los que explicarían la relevancia de la formación profesional de talentos en las organizaciones. Es decir, si las organizaciones garantizan las libertades de sus talentos según su grado de creatividad individual e innovación grupal, entonces la gestión del conocimiento estará relacionada con la disponibilidad de información para la toma de decisiones con responsabilidad social.

Sin embargo, discutir las relaciones entre las libertades, capacidades y responsabilidades supone un análisis minucioso de las políticas, normas, acuerdos, estrategias, programas o sistemas que en las organizaciones son consideradas como información confidencial. Por ello, las teorías y conceptos que explican las relaciones entre los factores de gestión de conocimiento, reductibles a la formación profesional, están dirigidas a las relaciones entre los talentos.

Una revisión exhaustiva de las teorías, conceptos y estudios más representativos permitirá discernir la importancia de la formación profesional de talentos. Si las libertades, capacidades y responsabilidades se orientan a la adopción y manejo de innovaciones tecnológicas, entonces la capacitación y el adiestramiento estarán orientados a la producción de conocimiento más que a su reproducción. Esta diferencia es sustancial ya que algunas teorías organizacionales de corte funcionalista enfatizan la emergencia de conocimientos y habilidades a

partir de los objetivos de producción y la inversión en tecnología mientras que las teorías humanistas privilegian los valores y la satisfacción laboral en tanto que las teorías holistas aluden a la complejidad de las interrelaciones entre tecnología y competencias laborales.

La formación profesional, en el ámbito de las teorías organizacionales implica una revisión centrada en la adquisición de competencias definidas como valores, conocimientos y habilidades orientadas al desarrollo humano más allá de las organizaciones. Tal concepto antecede al de capacidades ya que incluye a las competencias, pero también creatividad y motivación. En tal sentido, la formación profesional estaría integrada por libertades, conocimientos, habilidades, creativities, motivos, decisiones y responsabilidades que en las organizaciones han sido transferidas mediante adiestramiento y capacitación, aunque en la dinámica de gestión también ha orientado el espíritu emprendedor.

¿Cuáles son los ejes teóricos y conceptuales partir de los cuales podemos articular una definición de la formación profesional sin reducirla a capacitación, adiestramiento o emprendimiento al mismo tiempo que pueda servir para articular a la organización con otras esferas sociales, civiles, económicas, políticas, tecnológicas, educativas o institucionales?

La presente revisión partirá de las propuestas teóricas y conceptuales del siglo XIX para abordar los planteamientos holísticos desde la concepción neoclásica de las empresas, los enfoques sistémicos y la aproximación contingente. Posteriormente, se revisarán los paradigmas mecanicista, psicosocial y antropológico considerados como fundamentos de las teorías del liderazgo, del comportamiento organizacional y los estudios del poder. Los ejes conductores de tal revisión serán los rasgos de libertad, capacidad y responsabilidad considerados como indicadores no sólo de desarrollo organizacional, sino además evidencias de desarrollo humano civilizatorio.

Escuelas del pensamiento organizacional y enfoques paradigmáticos

La formación profesional, en referencia a las teorías organizacionales, es parte de la humanización y la estrategia de productividad en las empresas. Tres escuelas y paradigmas predominan en las teorías organizacionales (**Tabla 1**).

Tabla 1. La formación profesional según las escuelas de pensamiento organizacional y los enfoques paradigmáticos.

	Escuelas			Paradigmas		
	Clásica	Humanista	Holista	Mecanicista	Psicosocial	Antropológico
Individuo	Tiempos y movimientos	Creatividad, emoción, afectividad y satisfacción	Complemento de la tecnología	Instrumento de producción	Factor de medicación entre deseos y normas	Instrumento de civilización
Grupo	Extensión del individuo	Dinámica e interrelaciones	Sistema de Innovación	Instrumento de colaboración	Factor de influencia, identidad y cambio	Instrumento de colaboración
Organización	Sistema de producción en serie	Extensión de las necesidades y expectativas personales	Espacio e gestión	Instrumento de poder	Extensión del individuo y sus grupos	Escenario de transición
Civilización	Orden y progreso industrial	Un fin vinculado con las libertades, capacidades y responsabilidades sociales	Ligada al desarrollo humano	Fin en sí mismo	Extensión de los deseos y normas	Un fin en sí mismo

La escuela clásica que se forjó de 1900 a 1930 y centra su análisis en la estructura de las organizaciones, empero la producción en serie y el cálculo de los tiempos y movimientos del taylorismo y el fordismo orientaron las relaciones laborales hacia un ámbito de evaluación, supervisión y sanción que desgastó a los empleados mientras que sistematizó los procesos administrativos. En respuesta a la etapa clásica, la escuela de las relaciones humanas se erigió como un paradigma alternativo al concentrar sus esfuerzos en la comprensión de la persona más que del obrero o el empleado. La presunción según la cual una organización es el resultado de las relaciones humanas colaborativas en referencia a las tareas y los objetivos de producción, sugiere la emergencia de rasgos de personalidad desde las cuales se esgrimen funciones según capacidades. No obstante, la psique humana pronto fue considerada junto con las emociones como laberintos inconmensurables. Por ello, las teorías organizacionales avanzaron hacia marcos de referencia holistas en los que el entorno, principalmente la tecnología es objeto de estudio preponderante de la formación profesional de talentos. La relación tecnología-cognición se consolidó como una unidad de análisis por excelencia, junto a ella, la medición de las

barreras y los potenciales de cambio sustituyeron los énfasis en la estructura de decisiones como en las emociones humanas.

Sin embargo, las organizaciones transitan por una complejidad consistente en la emergencia de estilos de liderazgo y dirección centrados en la transferencia de conocimiento como valor potencial de los capitales organizacionales. Las empresas vistas como procesos productivos de conocimiento, son ahora sistemas tecnológicos informacionales contingentes. La prevalencia de información relativa a procesos especializados hace que los retos de las organizaciones ahora sean buscar la eficiencia, eficacia y efectividad más que la satisfacción o el poder.

El pensamiento organizacional debe su existencia a los procesos económicos ocurridos en el siglo XVIII y que forjaron las ideas organizacionales del siglo XIX en el que la escuela clásica emancipó los procesos productivos sobre la restricción del mercado que pareció sucumbir ante el embate de las ideologías. En este orden de ideas, Díaz (2013) advierte:

Las estructuras organizacionales existentes del siglo XX, respondían a la demanda del entorno, se enfocaban en la producción y no en el cliente y no existía preocupación por las necesidades del consumidor (...) los trabajadores gozaban de mediana estabilidad laboral y podían hacer su planificación de vida en virtud del nivel de ascenso previsto dentro de la organización, el cual podía trascender de los puestos más bajos hacia los de mayor jerarquía, llegando hasta su posible jubilación (p. 50).

Si la escuela clásica privilegió a las capacidades por sobre las libertades y las responsabilidades, la excesiva flexibilidad de la escuela humanista soslayó las capacidades que posteriormente fueron retomadas con la emergencia de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los albores del siglo XX. La formación profesional, en el panorama mundial emergió como un sistema de ensayos y errores a principios de este siglo, empero su proyección fue una realidad con los estudios de actitudes de la década de los treinta cuando la crisis de 1929 evidenció la necesidad de reprogramar la relación productiva entre directores y empleados.

En virtud de la propuesta de Chinchilla y Cruz (2011) las escuelas de pensamiento organizacional clásica, humanista y holista tendrían tres paradigmas

correspondientes a cada una de las tradiciones. El paradigma mecanicista caracterizado por un sistema y estructura formal refiere a una serie de motivos extrínsecos a las habilidades humanas en el que la formación profesional está centrada en el incremento de estímulos y recompensas inexorables a trabajador. El paradigma psicosocial en el que los procesos emocionales como afectivos impactan la estabilidad de la empresa ya que los motivos intrínsecos como la identidad, el compromiso y la confianza parecen estar más próximos a los estilos de dirección que en el paradigma mecanicista explican la gestión de la diversidad de recursos.

La formación profesional, desde la óptica del paradigma psicosocial alude a una serie de estímulos inherentes al grupo de referencia o pertenencia del individuo. Por último el paradigma antropológico señala que los seres humanos están en las organizaciones por motivos de trascendencia más que extrínsecos o intrínsecos y que las relaciones laborales son sólo parte de un conglomerado más amplio como la civilización. En éste paradigma antropológico, la formación profesional asume a los humanos, sus habilidades y conocimientos como parte de valores que trascienden a las organizaciones, empero:

Tratar de comprender las organizaciones es tratar de entender la vida cotidiana, ya que éstas en sus diferentes modalidades se constituyen en el escenario en el cual se desarrollan todos los procesos individuales y sociales, éstas dominan la sociedad contemporánea, nacemos y morimos en ellas (...) (Vargas, 2013, p. 84).

En el marco de la sociedad del riesgo y la civilización de la tecnología y la información, las organizaciones cobran una mayor relevancia ya que es en ellas donde se desarrollan las ideas e innovaciones que transformaran los estilos de vida de sociedades y generaciones, la gestión del conocimiento que se lleva a cabo en las empresas es una muestra de la relevancia social inherente a sus modelos de liderazgo, producción y control así como a las relaciones de tareas, conflictos y cambios que en ellas se experimentan en referencia a otras redes de clientes y proveedores. En este sentido, la formación profesional es un elemento clave para entender la dimensión que las organizaciones pueden alcanzar no sólo para los individuos, grupos, sociedades y generaciones, sino de la civilización en su conjunto.

Teorías del riesgo y estrés laboral

Una dimensión poco estudiada en torno a la formación profesional es la preven-

ción de riesgos y el afrontamiento de eventos que por su grado de incertidumbre amenazan la salud de las organizaciones (**Tabla 2**).

Tabla 2. Riesgos y estrés según las escuelas de pensamiento organizacional y los enfoques paradigmáticos.

	Escuelas			Paradigmas		
	Clásica	Humanista	Holista	Mecanicista	Psicosocial	Antropológico
Riesgos	Orden y progreso industrial a costa de un deterioro ambiental. Sistema de producción en serie y riesgo que inciden en las relaciones despersonalizadas	La organización es considerada como una extensión de las necesidades y expectativas personales cuyo resultado es subestimar los riesgos de trabajo	La civilización está ligada al desarrollo humano en detrimento de otras especies animales o vegetales La organización es un sistema de innovación y frustación por el número de ensayos de errores y aciertos	La civilización es un fin en sí mismo, aunque con un sentido antropológico El ser humano es un instrumento de producción desligado de error humano y consecuencias a la salud	La civilización es una extensión de los deseos y normas como fundamentos de la competencia entre especies	La organización es un escenario de transición hacia la consolidación de la actual civilización por sobre las anteriores o posteriores. La civilización es un fin en sí mismo y preservadora de valores, normas, conocimientos y cosmovisiones antropocéntricos y etnocentristas
Estrés	Tiempos y movimientos que producen agotamiento y despersonalización. El grupo es una extensión del individuo en el que la frustración se deriva de comparar los logros personales con los reconocimientos del grupo	Creatividad, emoción, afectividad y satisfacción que pueden derivar en despersonalización dado el grado de individualismo y hedonismo implicados. Dinámica e interrelaciones en el que los individuos no alineados son excluidos. La civilización es asumida como un fin vinculado con las libertades, capacidades y responsabilidades sociales, aunque en función de las necesidades humanas más que de las especies	El individuo es un complemento de la tecnología para lo cual se requiere un aprendizaje intensivo acompañado de estrés. La empresa es un espacio de gestión que privilegia el conocimiento sobre las emociones y valores	El grupo es un instrumento de colaboración y competencia entre saberes versus conocimientos. La empresa es un instrumento de poder y brecha de conocimiento entre directivos y asociados	El individuo es un factor de medición entre deseos y normas desvinculado de grupos sociales o étnicos, factor de influencia, identidad y cambio en el que algunos se adaptarán y otros serán excluidos. La empresa es una extensión del individuo y sus grupos, por ende generadora de diferencias sociales y brechas digitales	El individuo es un instrumento de civilización y por ende promotor de valores antropocéntricos. El grupo es otro instrumento de colaboración para el etnocentrismo

Dado que las empresas interactúan con factores ambientales que obligan a la automatización sofisticada de sus procedimientos, la especialización del conocimiento y manejo de tecnología es fundamental en los escenarios de alta productividad con un margen estrecho de seguridad. En tal contexto, el error humano:

(...) causante de los accidentes laborales, pueden deberse tanto a la subestimación (apatía y optimismo) como a la sobrestimación del riesgo (estrés) (Carbonell y Torres, 2010, p. 23).

En efecto, la formación profesional desde la óptica de las Teorías del Riesgo Laboral tiene frente a sí el reto de minimizar el riesgo a través de reducir el error humano. Sin embargo, los programas de seguridad preventiva al suponer que la organización es un sistema en perfecto equilibrio sólo contemplan programas de seguridad cuando tal sistema u otro similar atraviesa por una inestabilidad. Es decir, la prevención no es considerada como inherente a las contingencias o relaciones intra e inter organizacionales, más bien es percibida como una solución frente a indicadores casi siempre perceptuales de inestabilidad, incertidumbre o riesgo. Precisamente, la percepción del riesgo supone una distorsión de la situación organizacional y en tanto apreciación sesgada no distingue las áreas de seguridad como oportunidades, sino como amenazas o problemas. Se requiere convivir con el riesgo y la incertidumbre, no tratar de eliminarlos minimizando la creatividad o la innovación inexorables a las relaciones laborales las cuales parecen confundirse con errores humanos. Para tales propósitos, será indispensable incluir en los programas de capacitación y adiestramiento a los diagnósticos perceptuales de riesgo como estrés. Un incremento en las relaciones eufóricas de una organización implica una vulnerabilidad latente que podría traducirse en una amenaza observable. En este sentido, la formación profesional alude a una serie de principios que guían la seguridad interna como externa de una organización, las estrategias de prevención y los programas de atención inmediata son derivados de la responsabilidad social.

Gargallo (2010) sostiene que entre los riesgos contingentes y la satisfacción laboral, la responsabilidad social es una variable mediadora y está determinada por el grado de compromiso y satisfacción organizacional. Es decir, la reducción de riesgos estaría influida por mecanismos de satisfacción relativos a retribución, ambiente, estabilidad, condiciones, dirección, participación, promoción, formación y comunicación. En contraste, el cinismo, agotamiento, frustración, despersonalización y acoso estarían relacionados negativamente con la satisfacción del trabajo (Moreno, Ríos, Canto, García y Perles, 2010).

Si la formación profesional supone la capacitación y el adiestramiento, entonces también implica la supresión de factores estresantes como el agotamiento, la despersonalización, la frustración y el acoso. En este grupo de variables, el compromiso y la motivación emergen como determinantes de la satisfacción laboral, empero la interferencia de factores estresantes genera un clima laboral que inhibe la transferencia de información así como la gestión del conocimiento (González y Pérez, 2012). A medida que el agotamiento incide sobre el proceso de capacitación disminuye la transferencia de información y socava la gestión de conocimiento, aunque puede influir en la adquisición de valores, una persona cansada de su profesión o función reduce considerablemente su atención e interés de profundizar sobre conocimientos técnicos o relativos al uso de tecnologías de información y comunicación (Figueiredo, Grau, Gil y García, 2012).

La satisfacción laboral tanto interna como externa supone procesos tales como reconocimiento, responsabilidad, promoción, salario, identidad y seguridad (González, Sánchez y López 2011). La formación profesional al asociarse con el riesgo, estrés y satisfacción a través de la responsabilidad social obliga a las organizaciones a establecer protocolos de seguridad. En un estudio desarrollado por López, Vázquez y Montes (2010) identificaron al estilo de liderazgo como el factor determinante del acoso laboral. Tal hallazgo es relevante en referencia al estudio llevado a cabo por López y Osca (2010) quienes establecieron el efecto directo, negativo y significativo del estrés, clima de seguridad y apoyo social sobre los accidentes laborales. Ambos estudios, en un contexto en el que los errores humanos son considerados como el antecedente de un ambiente de riesgo en las empresas, la responsabilidad social estaría más cercana al nivel de estrés, seguridad y solidaridad que a la automatización de los procesos y la especialización del manejo de tecnología. Es decir, la formación profesional del capital humano tendría como dimensiones teóricas fundamentales explicar la dirección y dinámica de grupos y con ello las consecuencias a la salud mental de los trabajadores.

Teorías de la dirección, gestión y formación del conocimiento

En su afán de adaptarse a los cambios, las empresas e iniciativas privadas han flexibilizado las condiciones laborales para otorgar mayor competitividad a sus recursos y capitales (**Tabla 3**).

En el marco de las contingencias que amenazan a las organizaciones, las Teorías del Liderazgo sostienen que la dirección de empresas sorteas imponderables a partir de una dirección estratégica la cual implica:

(...) adquirir y mantener una dosis de presión y responsabilidad, exige soportar los avatares diarios con pasión, optimismo, dedicación y persistencia, requiere de bastante tolerancia y enorme capacidad para convencer, animar, motivar (...) (Prada, 2013, p. 46).

La tradición del liderazgo y la dirección advierten que a formación profesional estaría determinada por rasgos de personalidad que se transmiten horizontalmente desde la toma de decisiones hasta la ejecución de los valores y los procedimientos así como las reglas de gestión tanto de información y conocimiento. Respecto a los cambios, la tradición directiva y del liderazgo apela a la resistencia de nuevas formas de conocimiento y ejecución como los factores inhibidores del desarrollo organizacional y por ende del desarrollo humano.

El pensamiento directivo también alude a procesos sistemáticos que permearán la dinámica organizacional, el conflicto entre los grupos y los equipos de colaboración. En la concepción del liderazgo, el estrés, agotamiento, ansiedad, frustración y despersonalización son consideradas las barreras de la formación profesional de talentos. En este sentido, la transferencia de un conocimiento tendría dos actores: expertos y aprendices.

En el caso de los expertos, considerados directivos y líderes por parte de la Escuela Holista, son vistos como referentes de valores, información y conocimiento. Se trata de una tradición desde la cual la organización es un sistema perfectible a medida que los liderazgos intensifican su influencia sobre los aprendices que a su vez compiten por puestos en el organigrama.

Por su parte, los aprendices son elementos sustanciales de la transferencia de información y conocimiento ya que la renovación de los cuadros directivos está concentrada en los talentos. La meritocracia es el sistema de distribución de responsabilidades, libertades y capacidades al interior de las organizaciones. Es decir, un sistema que basa sus reconocimientos en la trayectoria curricular más que en el potencial humano, está determinado por aspectos técnicos-psicológicos más que sociales. En este sentido, la dirección es considerada una estrategia de gestión al distribuir responsabilidades entre los integrantes de una empresa, delinear las opciones de cambio e incidir en la formación de capacidades.

Tabla 3. Dirección, gestión y formación ante riesgos y estrés según las escuelas de pensamiento organizacional y los enfoques paradigmáticos.

	Escuelas			Paradigmas		
	Clásica	Humanista	Holista	Mecanicista	Psicosocial	Antropológico
Dirección	El líder es el responsable de gestionar programas y estrategias que garanticen la productividad entre trabajadores, grupos, proveedores y clientes	El líder debe considerar a los trabajadores y sus grupos como un fin en si mismo más que como instrumentos de producción	El líder es parte de la organización y por ende debe buscar la integración de capitales	El líder planifica y los efectos de tal estrategia se observan en los recursos humanos así como en la competitividad	La imagen del líder está en función de las expectativas de sus empleados así como de la misión y visión de la empresa.	El líder y los trabajadores poseen valores más allá de la organización a la que consideran como un medio para lograr una civilización desarrollada científica, tecnológica e informacionalmente
Gestión	Los tiempos y movimientos son transferidos los trabajadores según un cálculo de costos y beneficios	Las emociones y los afectos son los factores más importantes que garantizarán la satisfacción en el corto, mediano o largo plazo.	Orientada a la explotación de las cualidades humanas en referencia a la disponibilidad de capitales.	Está determinada por una serie de variables relativas a insumos, maquinaria y recursos humanos en función de un nicho de mercado	Énfasis en las condiciones laborales así como en la motivación que permita una mejor colaboración y relación con cuadros directivos.	Es un instrumento de transferencia de valores que orientarán a los cuadros directivos como a los cuadros operativos alcanzar un estatus dentro de la civilización humana.
Formación	La capacitación y adiestramiento o derivan de la planeación estratégica	La capacitación y adiestramiento o están circunscritos a las relaciones que garantizarán un clima organizacional colaborativo.	La capacitación y adiestramiento o son sólo una pieza en el crisol de la diversidad de capitales	La capacitación y el adiestramiento consisten en especializar las funciones de obreros y tecnificar sus habilidades como conocimientos	Se persuade a los trabajadores para que sigan una línea de identidad con los principios y políticas de la empresa.	Se promueven valores de trascendencia en los que individuos, grupos, organizaciones, sociedades y generaciones son un instrumento de la civilización tecnológica informacional.

La gerencia de corte social es una consecuencia del enfoque del liderazgo centrado en las libertades, capacidades y responsabilidades. En este marco de referencia la formación profesional de talentos está sustentada desde un modelo de gestión equitativo según el cual:

(...) permite modernizar la actuación de las organizaciones y que tiene como fin el desarrollo del capital humano y la satisfacción sostenible de las necesidades humanas tanto de quienes se encuentran en l organización como de quienes están en su entorno creando valor no solamente económico sino social (Vargas y Mota, 2013, p. 138).

La formación profesional, desde la dirección y el liderazgo, consiste en una serie de procesos normativos y valorativos que orientan las decisiones de los talentos en referencia a su productividad regulada por principios más que por objetivos o tecnologías. Se trata de una visión gerencial en el que el poder está delegado según su distribución de funciones y por ende los programas y estrategias de cambio son mediados por políticas de gestión. Esto hace pensar que la información esta resguardada y distribuida por mecanismos de identidad en el que la formación de grupos determina la elección de equipos de trabajo desde la comparación climas de relaciones. La formación profesional de talentos está determinada por el clima de relaciones colaborativas más que por las capacidades. En dicho proceso las libertades definen las responsabilidades, aunque los mecanismos de control y gestión deriven de la dirección y los liderazgos más que de los empleados o grupos de producción.

En sus dimensiones transformacional y transaccional, el liderazgo es la síntesis de la interrelación entre rasgos de personalidad que solucionarán situaciones derivadas de contingencias. La coexistencia de ambos depende de las situaciones y las oportunidades derivadas de la incertidumbre y el riesgo (Berdecia, González y Carrasquillo, 2012). No obstante, el estilo transformacional parece ajustarse a los requerimientos de la formación profesional de talentos ya que la motivación al logro y el aprendizaje vicario son sus elementos consustanciales.

Ambos estilos de liderazgo, transformacional y transaccional, incluyen factores que explican las relaciones laborales. La influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, dirección por excepción y lassie faire son factores que denotan una formación permanente y contingente de las funciones como de los procedimientos en las organizaciones (Molero, Recio y Cuadrado, 2010).

La motivación inspiracional alude a un proceso en el cual la consecución de objetivos es la causa de nuevos intentos y soluciones ante problemas contingentes, respuestas sistemáticas. Respecto a la influencia idealizada, la sola presencia del

líder incentiva la dinámica laboral y crea un clima de relaciones propicio para la obtención de resultados favorables a la empresa. En esta lógica directiva de liderazgo, la formación profesional es una serie de técnicas transferidas del líder a los simpatizantes no cuestionables, aunque evaluadas por sistemas de calidad. Es decir, la sola imagen del líder es considerada el aliciente preponderante para la persuasión de un grupo en referencia a objetivos determinados, no es necesaria la contrastación de ideas o el conflicto puesto que el grupo es cautivado por las cualidades y rasgos de personalidad del líder.

La formación profesional sufrió un cambio sustancial en la década de los ochentas cuando los teóricos de las organizaciones propusieron un viraje de la gestión de los recursos humanos con énfasis en el conocimiento (Cuesta 2012). Derivado de la teoría de sistemas, la gestión humana es considerada como la suma de las partes que lo conforman, es el resultado de una estrategia sinérgica en la que las relaciones laborales son formadas a partir de asimetrías.

La gestión de los recursos humanos, en referencia a la formación profesional incluye dos dimensiones relativas a la capacitación y el adiestramiento. Se trata de un conjunto de estrategias dirigidas a crear e incentivar valor en los talentos. En tal sentido, la estrategia implica:

(...) la elección del camino más efectivo de lograr el objetivo, con una óptima combinación de los recursos, fortalezas y oportunidades disponibles (Coronel, 2010, p. 72).

En principio, la capacitación del capital humano está ligada con las competencias integradas por valores orientadores de conocimientos y habilidades. Se trata de dos elementos fundamentales de la gestión del conocimiento ya que los objetivos de especialización no podrían ser alcanzables sin la vinculación de valores con el procesamiento eficiente de información y el manejo de instrumentos para el logro de objetivos.

En el caso del adiestramiento de personal, la información relativa a la entrada y salida de conocimientos inherentes al desarrollo de la empresa está supeditada a la selección y el diseño de programas e instrucciones que los empleados deberán no sólo asimilar, sino además transferir y validar.

Tendencias teóricas organizacionales y hallazgos empíricos contemporáneos

Las teorías organizacionales relativas a la contingencia del entorno y sus efectos

sobre los estilos transformacional de liderazgo marcan la tendencia del estado del conocimiento en la disciplina (Berdecia, González & Carrasquillo, 2013). En este sentido, el termino de “legitimidad organizacional” está sustentado en la comunicación del líder, su reputación y autoridad (Cancelo y Gadea, 2013). Empero, en un contexto de riesgo e incertidumbre los empleados procesan información externa como interna con el propósito de establecer los canales de comunicación que los orienten a las áreas de oportunidad e intervención para su desarrollo personal, grupal y organizacional. Tal proceso supone la selección de conocimiento tácito y explícito a fin de establecer los procesos innovadores en la organización (Demirse, 2013). Sin embargo, una nueva mentalidad de las nuevas generaciones alude al espíritu empresarial en la que el mercado es valorado en referencia al descredito de las organizaciones que transfieren valor y capital a trasnacionales sin importar los méritos. Es por ello que la nueva tendencia empresarial ya no estriba en la lealtad a una organización, sino en la inserción especializada e innovadora al mercado laboral (Díaz, 2013).

Los talentos humanos ya no quieren ser “colas de león”, sino “cerebros de ratón”. Si han de perder su fuente de ingreso, entonces lo habrán de hacer por sus errores de inserción al mercado laboral y global y no por los errores de sus líderes. Por ello es imprescindible mejorar los canales de comunicación a través de un estilo de liderazgo trasparente y concertador, horizontal y transformacional (Prada, 2013).

No obstante, la fuente de innovación radica en el capital social ya que quienes están dispuestos a confiar y por ende a cooperar son confinados a comunidades. Precisamente, las organizaciones tienen ante sí el reto de vincular a las comunidades con los procesos globalizadores (Vargas, 2013). Para tal propósito, las organizaciones y sus nuevos procesos culturales inclusivos deberán erradicar la exclusión social y facilitar los recursos al capital social que les permitirá insertarse en las comunidades. La promoción de las marcas se traduce en la incorporación no sólo de los valores comunitarios a las organizaciones, sino en la inclusión de éstas en el concierto global e internacional (Vargas y Motta, 2013).

En síntesis, las teorías organizacionales explican las relaciones entre liderazgos creativos y grupos colaborativos innovadores bajo el supuesto según el cual las organizaciones y comunidades pueden establecer alianzas para subsistir en la dinámica del mercado globalizador. Para lograr tal meta han de construir esquemas culturas inclusivos en los que los valores de tolerancia, respeto, confianza y compromiso los llevaran a satisfacciones de vida como principal fin y a

una producción sostenida como medio de desarrollo personal, grupal y organizacional.

DISCUSIÓN

En el presente trabajo se han expuesto las escuelas, paradigmas y teorías relativas al adiestramiento y capacitación como elementos centrales de la formación profesional en referencia a los riesgos y estrés derivados de las relaciones entre organizaciones en el contexto del calentamiento global y el cambio climático. Se advierten estrategias de gestión en tono al conocimiento como principal valor de las organizaciones considerando que en éstas se desarrollan las innovaciones tecnológicas que vendrán a retardar los efectos derivados y colaterales por la extinción de recursos naturales.

En el marco de la responsabilidad social las escuelas de pensamiento organizacional y los enfoques paradigmáticos han avanzado hacia la conceptualización del individuo, grupo, organización y civilización como instrumentos o medios de desarrollo productivo industrial hasta factores de desarrollo sustentable.

En el peor de los escenarios, las organizaciones serán espacios de transición hacia formas colaborativas en las que el conocimiento se transfiere sin restricción alguna, aunque centrada en el objetivo de retardar los efectos del calentamiento global y el cambio climático. En un escenario más optimista, las organizaciones serán ámbitos de gestión del conocimiento en el que se potenciarán las innovaciones tecnológicas que la civilización requiere para garantizar un poco más su permanencia entre los sistemas energéticos del cosmos.

Sin embargo, existen imponderables que las organizaciones deberán sortear con la intensificación de la extinción de los recursos naturales. En principio, las empresas deberán ajustar sus valores antropocéntricos y etnocentristas por principios ecocéntricos en los que las prioridades de las organizaciones ya no será formar cuadros directivos y operativos para incrementar la producción, sino para aprovechar los residuos de las generaciones antecedentes en beneficio de las generaciones consecuentes.

Respecto a los subsistemas de productividad, control y competitividad, las organizaciones están destinadas a establecer los modelos tecnológicos y cognitivos

que permitan transformar los residuos industriales en productos favorables a la preservación de las especies. En tales procesos, la formación de capital humano estaría orientada por valores que trascienden al individuo, sus grupos, organizaciones y generaciones. Se trata de una formación profesional trans-civilizatoria en la que cada conocimiento estaría ligado con la disponibilidad de recurso, la generación de residuos, las necesidades de las especies y la información disponible sobre sus ciclos de emergencia, desarrollo y extinción.

No obstante que las innovaciones tecnológicas parecen ser los instrumentos para enfrentar las crisis ecológicas, será indispensable reducir los niveles de estrés que inhiben la creatividad individual y la innovación grupal. En este sentido, es imprescindible transformar los niveles de agotamiento, despersonalización, frustración y cinismo por dedicación, compromiso y confianza que generen altas dosis de satisfacción y por ende creatividad.

Las organizaciones, en el mejor de los escenarios serán no sólo depositarias de los rasgos psicológicos más negativos de la humanidad, sino promotoras de los rasgos positivos que permitirán construir ya no una personalidad, agrupación, organización o generación sino toda una civilización encaminada al desarrollo sustentable, la responsabilidad social, la innovación tecnológica y el comportamiento ecológico responsable.

En tal proceso, la formación profesional supone una serie de requerimientos que deberán ser proyectados por ésta generación actual considerando las capacidades de las futuras generaciones en referencia a la disponibilidad de los residuos industriales. En efecto, las organizaciones parecen ser un instrumento de la actual civilización humana que trasciende a las sociedades, generaciones, economías, políticas, instituciones y personalidades. Más allá de los deseos personales, la solidaridad grupal, las normas sociales y las expectativas de las generaciones, las organizaciones son el único instrumento de la civilización que les permitirá crear y desarrollar las soluciones que permitan enfrentar el calentamiento global, el cambio climático y la extinción de los recursos así como de las especies animales y vegetales. Para tales propósitos, las organizaciones han implementado cada vez más libertades, capacidades y responsabilidades con miras a adaptarse a los cambios. Las contingencias organizacionales han hecho que éstas sean cada vez más especializadas en conocimientos y procesos los cuales son el preámbulo de la respuesta civilizatoria de la humanidad ante las catástrofes ambientales que se avecinan.

REFERENCIAS

- Berdecia, Z., González, J. y Carrasquillo, C. (2013). Estilos de liderazgo para el éxito organizacional estudios de casos múltiples en empresas puertorriqueñas. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 2, 21-32.
- Berdecia, Z., González, J. y Carrasquillo, C. (2012). Estilos de liderazgo para el éxito organizacional: estudios de casos múltiples en empresas. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 21-32.
- Cancelo, M. y Gadea, S. (2013). Empoderamiento de las redes sociales en las crisis institucionales. *Revista de Comunicación Vivat Académica*, 124, 21-33.
- Carbonell, A y Torres, S. (2010). Evaluación de percepción del riesgo ocupacional. *Ingeniería Mecánica*, 13, 18-25.
- Chinchilla, N. y Cruz, H. (2010). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. *Revista Empresa y Humanismo*, 14, 47-79.
- Coronel, A. (2010). Capacitación del capital humano para una inversión de desarrollo. *Eureka*, 7, 71-76.
- Cuesta, A. (2012). Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 57, 86-98.
- Demirc, E. (2013). Strategic representation of an abstract reality: spiraling relations between organizational culture and innovativeness. *Journal of Management and Strategic*, 4, 39-55.
- Díaz, S. (2013). Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión gerencial*, 12, 45-57.
- Figueiredo, H., Grau, E., Gil, P y García, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psothema*, 24, 271-276.
- Gargallo, A. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, 33-58.
- González, E. y Pérez, E. (2012). Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de salud. *Alternativas en Psicología*, 27, 8-22.
- González, F., Sánchez, S. y López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20, 1047-1068.
- López, Á., Vázquez, P. y Montes, C. (2010). Mobbing: antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42, 215-224.

- López, B. y Osca, A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la salud y la accidentabilidad laboral. *Anales de Psicología*, 26, 89-94.
- Molero, F., Recio, P., Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y transaccional: un análisis de la estructura factorial del multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *Psicothema*, 22, 495-501.
- Moreno, M., Ríos, L., Canto, J., García, J. y Perles, F. (2010). Satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26, 255-265.
- Prada, R. (2013). La adaptación al cambio y al servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 2, 45-60.
- Vargas, J. y Mota, C. (2013). Gerencia social para la equidad de género en las organizaciones. *International Journal of Good Conciensus*, 8, 130-147.
- Vargas, J. (2013). Las organizaciones como cerebros para crear capital social. *International Journal of Good Conscience*, 8, 82-93.