

Especificación de un modelo para el estudio de la formación profesional

Eréndira Fierro Moreno¹
Cruz García Lirios¹
María de los Ángeles Delgado Carrillo¹

RESUMEN

La teoría del capital humano supone que existe una relación indirecta entre la formación profesional y la inserción laboral. El objetivo del presente trabajo es especificar un modelo para el estudio del capital humano. Para sustentarlo se llevó a cabo un estudio no experimental, documental, transversal y exploratorio con una selección de fuentes indexadas a repositorios líderes de América Latina, considerando el periodo de publicación y el registro ISSN y DOI. En virtud de que el modelo especificado puede ser contrastado, se recomienda la inclusión de factores tales como estrés, hostigamiento, *mobbing* y *burnout* para establecer los alcances y límites del modelo.

PALABRAS CLAVE: Capital humano, formación profesional, inserción laboral, Trabajo Social, especificación.

ABSTRACT

The theory of human capital essentially means that there is an indirect relationship between vocational training and job placement. In this sense, the objective of the present work was to specify a model for the study of human capital. A non-experimental, documentary, cross-sectional and exploratory study was carried out with a selection of sources

¹ Universidad Autónoma del Estado de México.

indexed to Latin American leading repositories, considering the publication period and ISSN and DOI registration. Since the specified model can be contrasted, the inclusion of factors such as stress, harassment, mobbing and burnout is recommended to establish the scope and limits of the model.

KEYWORDS: Human capital, vocational training, job placement, social work, specification.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente escrito radica en la especificación de un modelo de relaciones de dependencia entre las variables determinantes e indicativas de la formación profesional y la inserción laboral en egresadas de la licenciatura de Trabajo Social de una universidad pública de la Ciudad de México.

Un modelo, para los fines del presente trabajo, alude al diseño de rutas explicativas entre variables a partir de una revisión de la literatura y siguiendo los presupuestos teóricos. Por consiguiente, la especificación de un modelo se entiende como el establecimiento de las relaciones entre las variables, la discusión de tales relaciones, la selección de las variables y la propuesta de relaciones entre las variables, considerando una revisión documental, análisis de contenido y evaluación de los datos (Elizarraráz *et al.*, 2018).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su informe correspondiente a 2015 advierte que para las mujeres el título universitario, cuando se compara con otros niveles educativos, es más rentable que para los hombres (Abreu, 2002: 32). Las graduadas universitarias ganan 41 por ciento más que las graduadas de secundaria, mientras que en los hombres esta diferencia es del 32 por ciento (OCDE, 2016: 1). Las universitarias también tienen un nivel de desempleo (6.9 por ciento entre las licenciadas) muy inferior a otros niveles educativos (14.3 por ciento entre las graduadas de secundaria obligatoria) (OCDE, 2016: 3).

El salario relativo de los universitarios respecto a los trabajadores con estudios inferiores a secundaria ha caído 40 por ciento. La ventaja de los universitarios en términos de desempleo también ha disminuido. La tasa de desempleo de los graduados de secundaria ha pasado de ser 27 por ciento superior a la de los universitarios, a 17 por ciento entre 1995 y 2005 (OCDE, 2016: 4). La misma tasa no ha cambiado en el caso de compararla con los trabajadores con estudios anteriores a secundaria (en torno a 40 por ciento superior a los universitarios). La diferencia en la tasa de empleo entre los graduados de educación obligatoria y los universitarios se ha reducido de 19 a 13 puntos entre 1997 y 2004 (Adenike, 2011: 152).

El 52.2 por ciento de los graduados universitarios entrevistados sigue viviendo en casa de sus padres a pesar de su elevado nivel de ocupación y de su edad media (28 años). La gran mayoría de los titulados (74.8 por ciento) cursaron carreras que eligieron como primera opción (OCDE, 2016: 5). Los graduados universitarios tardan una media de 6.2 meses en encontrar su primer empleo una vez finalizados los estudios universitarios (Almedon, 2005: 254).

Los primeros contactos con el mundo laboral suelen implicar una relación contractual de carácter temporal (74.9 por ciento en el primer empleo), después de tres años los graduados alcanzan un nivel muy superior de estabilidad en el empleo. En el último empleo los contratos indefinidos suponen 45.1 por ciento del total de contratos de los graduados de la muestra (Alonso, 2008: 26).

En el último empleo, 27.6 por ciento tiene un nivel de formación superior y 10.4 por ciento desvincula las tareas de su puesto de trabajo con la titulación universitaria. Entre los titulados, 70.7 por ciento se muestra bastante satisfecho o muy satisfecho con su trabajo actual, aunque solo 47.7 por ciento de los entrevistados está bastante o muy satisfecho con su salario (Barranco, 2009: 134).

De la muestra, 72 por ciento volvería a hacer la misma carrera en la misma universidad. No obstante, 17.7 por ciento de los graduados de la muestra indican que si tuvieran que

tomar otra vez la decisión de cursar estudios universitarios, con bastante o mucha probabilidad no lo harían (Casas, 2003: 20).

La tasa de desempleo oficial del periodo en el que fueron encuestados (11.2 por ciento) es algo inferior a la mediana citada por los encuestados (15 por ciento). La tasa de desempleo estimada por los estudiantes es cercana a la existente cuando comenzaron sus estudios, por lo que la explicación podría asociarse con cierta inercia en sus expectativas (Castro, 2006: 90).

La percepción sobre la situación del mercado laboral es muy aproximada a la realidad. La tasa de desempleo de los jóvenes graduados universitarios (menores de 30 años) es de 15 por ciento (tasa real en 2003, 15.5 por ciento), mientras que el 10 por ciento de la tasa de desempleo de los jóvenes son graduados o están en formación profesional (Chattopahyay, 2001: 782).

A partir de las diferencias formativas, contractuales y laborales entre hombres y mujeres, los marcos teóricos, conceptuales y empíricos plantean y evidencian asimetrías en torno a identidad de género, capital intelectual, desarrollo humano y gobernanza corresponsable.

II. TEORÍA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En este apartado se presentan las premisas esenciales de los marcos teóricos y conceptuales que explican la relación entre la formación académica y la inserción laboral, con énfasis en las diferencias entre hombres y mujeres respecto a las expectativas.

La literatura revisada centra su interés en la identidad de género como una primera aproximación a las diferencias entre hombres y mujeres, considerando que la socialización en el seno familiar antecede a la socialización en el ámbito educativo. Siguiendo esta lógica, el aprendizaje en el aula determinaría la búsqueda de oportunidades laborales. Precisamente, la teoría de la identidad de género esgrime algunas barreras y facilidades que permiten establecer ventajas comparativas y ventajas competitivas entre las identidades de género (Carreón, 2016).

Es por esta razón que la identidad de género, en tanto elección de un grupo, supone diferencias sustanciales entre hombres y mujeres. Mientras que la identidad femenina construye una ética del cuidado, la identidad masculina edifica una ética de convicción. La diferencia es sustancial, ya que mientras la identidad femenina se preocupa por su entorno familiar, académico y laboral, la identidad masculina se dedica a su propia formación y bienestar, desarrollando y exaltando sus capacidades y atributos de liderazgo, eficiencia, eficacia y efectividad (Carreón *et al.*, 2014).

Grosso modo, la identidad de género explica el proceso mediante el que se establecen las diferencias entre hombres y mujeres con base en el aprendizaje de dos lógicas: verosimilitud y verificabilidad. La primera consiste en el aprendizaje con base en la concordancia entre la ética del cuidado y el bienestar grupal. La segunda alude al aprendizaje de habilidades y conocimientos a partir del contraste con los requerimientos del entorno, los recursos disponibles y las capacidades adquiridas (Espinosa, Sánchez y García, 2018).

En efecto, las mujeres desarrollan una identidad que preserva la relación entre demandas y recursos, objetivos y tareas, metas y recompensas. En cambio, los hombres generan oportunidades y capacidades con base en sus atributos de líderes o seguidores (García, 2018a).

Tal distinción no solo opera en el seno familiar al dividir el trabajo doméstico del trabajo productivo sino, además, se extiende al aula, en donde el padrón de investigadores con más reconocimientos está conformado por hombres, así como al ámbito laboral, en donde se aprecian diferencias en cuanto a salario, ascensos o promociones, reconocimientos y recompensas (García, Carreón y Hernández, 2014).

Incluso las organizaciones consideradas exitosas edifican una cultura laboral centrada en un liderazgo unilateral, comunicación vertical y motivación unidireccional. En este escenario, el clima de tareas y el clima de metas determinan el clima de relaciones, el clima de apoyos y el clima de innovaciones (García, 2018b).

La teoría de la identidad de género advierte que las asimetrías entre hombres y mujeres se cristalizan en relaciones laborales de acoso, estrés, *burnout*, *mobbing* y violencia contra

las mujeres, pero no profundiza en el proceso mediante el que las mujeres líderes han transitado para reproducir la dominación de la identidad masculina sobre la identidad femenina (García, 2018c).

A diferencia de la teoría de la identidad de género, que exalta las asimetrías entre hombres y mujeres respecto a su ética y lógica formativa y productiva, la teoría del capital intelectual se inscribe en el marco de los capitales como factores de producción, más que de reproducción de conocimiento (Hernández *et al.*, 2018a).

Si la teoría de la identidad de género apela por una equidad en las condiciones familiares, académicas y laborales, la teoría del capital intelectual parte del supuesto de que las diferencias son oportunidades de éxito, ya que las habilidades y los conocimientos estriban en un aprendizaje permanente en el que la identidad de género más vulnerable terminará por conformarse a su situación y la identidad más innovadora producirá el conocimiento, valor sustancial para el ámbito laboral (García *et al.*, 2012a).

De esta manera, la formación académica y la inserción laboral pueden ser analizadas desde la identidad de género, centrada en la toma de decisiones orientadas a la conformidad o la innovación, la obediencia o el emprendimiento, la reproducción de conocimiento o la producción de conocimiento (Hernández *et al.*, 2018b).

En el marco del Desarrollo Humano, en el que la salud, la educación y el empleo son sus dimensiones más prevaletes, el concepto de capital humano alude a un balance entre demandas y recursos, oportunidades y capacidades, así como habilidades y conocimientos, todos orientados a la inserción en un mercado laboral global y local (Cortés, 2010).

Sin embargo, la teoría de la identidad de género no explica fehacientemente la adquisición de habilidades y conocimientos esenciales para una oportunidad laboral. Será la teoría del capital humano, en su dimensión intelectual, la que dará cuenta de las diferencias entre los actores ya no por su género, sino en cuanto a sus capacidades de procesamiento de información.

En efecto, la teoría del capital intelectual advierte que la formación académica está regida por liderazgos que incentivan las habilidades y conocimientos de los aprendices, pero en

el contexto de la sociedad información, las tecnologías, dispositivos y redes digitales permiten un aprendizaje intensivo que depende del compromiso del aprendiz con su formación.

De este modo, en el escenario de Internet, las ventajas comparativas y competitivas entre ciber-usuarios dependen de su grado de lealtad para consigo mismos, sus intereses y prioridades subjetivas, así como de su propensión a la exploración de nuevos conocimientos y la adquisición de innovaciones que se cristalicen en nuevas habilidades (Carreón *et al.*, 2013).

De esta manera, el capital humano supone un conjunto de estrategias, intenciones y acciones dedicadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de habilidades para que, con base en objetivos y tareas de cooperación, se obtengan metas; esas habilidades serán diseminadas entre un grupo que pueda reproducir el proceso con la misma calidad (Díaz, 2012).

Sin embargo, la teoría del capital humano advierte que existen barreras y facilitadores que inhiben o potencializan la consecución de propósitos (Escofet, 2011). Es el caso de la relación existente entre formación profesional e inserción laboral. En virtud de que la *curricula* parece estar desligada de las exigencias del mercado global o local, la formación profesional se ajusta cada vez más a los requerimientos del entorno laboral.

No obstante que la formación profesional se aproxima a las habilidades y conocimientos requeridos por las micro, pequeñas y medianas empresas, que emplean al 90 por ciento de la fuerza laboral, la inserción laboral supone un proceso de selección en el que participan diferentes profesionistas compitiendo por un reducido número de vacantes (Fioretino, 2008).

De este modo, la teoría del capital humano, en su vertiente formativa, señala que los contenidos y las prácticas se ajusten a los casos reales de las organizaciones que emplearan a los egresados (Guillén, 2007). Empero, el mercado laboral global cada vez exige mayor emprendimiento, innovación y competitividad, sin menospreciar la empatía, el compro-

miso y la satisfacción que los empleados deben tener para realizar eficientemente su trabajo (Hermosa, 2006). Por consiguiente, la formación del capital humano también supone un grado de libertad de decisión y acción orientado a la transformación de las organizaciones (Sánchez *et al.*, 2018).

La teoría del capital humano advierte que la formación profesional depende de la formación de liderazgos transformacionales más que tradicionales. Esto es así porque el emprendimiento, la innovación y la competitividad dependen de altas dosis de confianza, compromiso y satisfacción laboral (Herreros, 2004). Por consiguiente, el capital humano es el factor esencial de crecimiento en una organización.

En tanto divisa de las organizaciones, el capital humano requiere de una formación continua e incluso anticipación a los escenarios de incertidumbre y riesgo (Kundu, 2007). El afrontamiento de amenazas sugiere la formación de líderes que transformen a la organización y no la encadenen a un estilo de dirección tradicional, vertical y unívoca. De esta manera, la formación del capital humano se corresponderá con la inserción laboral siempre que el mercado demande cada vez más productos y servicios innovadores que satisfagan a los consumidores (López, 2001).

En el caso de las Instituciones de Educación Superior (IES), la formación del capital humano y la inserción laboral dependen de un alto grado de isomorfismo institucional que la teoría del capital humano considera fundamental para llevar a cabo la tarea de anticipar escenarios de desempleo (Luna, 2003a).

Grosso modo, el institucionalismo consiste en un conjunto de valores y normas que inciden en la cultura, el clima laboral de las relaciones y el clima laboral de las tareas (Luna, 2003b). Esto es así porque las organizaciones se circunscriben a políticas de fomento empresarial, o bien a alianzas con el Estado, que las determinan en cuanto a sus relaciones comerciales. En ese marco institucional, la teoría del capital humano sugiere que los líderes comparten estilos de dirección centrados en la obtención de metas, sin importar las habilidades y conocimientos que orientan la innovación, pero regulan las propuestas que emergen de las organizaciones asociadas a instituciones del Estado (Martínez, 2003).

No obstante, cuando las organizaciones requieren trascender y entrar al mercado global, establecen alianzas estratégicas con otras organizaciones que condicionan su asociación conforme al grado de emprendimiento, innovación y competitividad (Maruco, 2012). En ese marco, la teoría del capital humano explica el proceso mediante el cual los individuos establecen redes de conocimiento, y en función de su capacidad de procesamiento de información, toma de decisiones y habilidades de ejecución, logran un nivel de competencia acorde a las demandas locales y globales.

Si el emprendimiento consiste en el balance entre oportunidades financieras, establecimiento de oportunidades de negocios y producción de mercancías con una alta demanda posible, entonces el capital humano es parte esencial en el proceso de emprendimiento ya que, con base en la formación continua de procesamiento de información y difusión de propuestas, adquiere ventajas competitivas (McGee, 2006). En el caso de la innovación, entendida como la generación de iniciativas acordes a una demanda y la factibilidad de ser reproducida hasta alcanzar una cuota de productividad, la formación del capital humano también muestra ventajas competitivas respecto a organizaciones dedicadas a reproducir conocimientos (Meagher, 2003). Es decir, que producir conocimiento no solo aplicable sino reproducible genera prestigio y éste se cristaliza en patentes.

De esta manera, la formación del capital humano está cada vez más cercana a garantizar la inserción laboral por su alto grado de transformación y expectativas de reproducción del conocimiento (Melano, 2007). No obstante que la sociedad informacional marca la pauta en cuanto a la formación académica y la inserción laboral, el deterioro ambiental, las catástrofes naturales y los desastres ecológicos anuncian la emergencia de protocolos en los que el capital intelectual es vulnerable ya que, al centrarse en un confort formativo subjetivo, soslaya el bien común. De este modo, la teoría del desarrollo humano plantea algunos inconvenientes al capital intelectual, principalmente el relativo al sentido de comunidad, el apego al lugar de origen y el arraigo a una localidad.

Por consiguiente, la teoría del desarrollo humano, en su dimensión de desarrollo local sustentable, advierte que la socialización familiar, la formación académica y la inserción laboral son parte de un universo simbólico de pertenencia a una comunidad universal,

que se distingue por racionalizar las amenazas de su entorno y anticipar escenarios desfavorables para su desarrollo y el de las demás especies que la acompañan (Villegas, García y Hernández, 2018).

Sin embargo, la relación entre formación académica e inserción laboral está supeditada a las demandas del entorno. Si el medio ambiente en el que están insertas las organizaciones está en deterioro, entonces impactará la producción de conocimiento aplicada a la innovación, la productividad y la competitividad. La teoría del desarrollo humano, especializada en la relación entre medio ambiente y capital humano, explicará el impacto de las demandas del entorno sobre los recursos y capacidades de las organizaciones en las que el capital intelectual se desarrolla.

El desarrollo humano, en esencia, alude a un conglomerado de posibilidades, oportunidades y capacidades que se cristalizan en procesos de salud, educación y empleo, y aunque existen otras dimensiones, el capital intelectual es más requerido en esas tres. De esta manera, la distinción entre desarrollo humano, desarrollo local y desarrollo sustentable estriba en el balance entre demandas y recursos del entorno. Si existe un pleno equilibrio entre oportunidades y capacidades, entonces emerge el desarrollo humano como una consecuencia del capital intelectual, el capital social, el capital político y el capital natural (García *et al.*, 2014a).

Empero, si el desbalance más bien está presente en las demandas del entorno con respecto a las capacidades humanas, el desarrollo local subyace como un factor de solidaridad, cooperación e identidad, y siempre el capital intelectual comulga con este colectivismo, ya que, en esencia, el capital intelectual es producto de una estrategia de aprendizaje aislada, virtual y efímera porque no requiere contrastar el conocimiento con los requerimientos del entorno, como es el caso del ambientalismo, sino más bien está dedicado a transformar ese entorno sin el concurso de otros talentos.

Es decir que el desarrollo local alude a una comunión entre los actores y con respecto a sus raíces históricas, su emotividad y sus costumbres, más que a sus capacidades de emprendimiento e innovación. En consecuencia, el desarrollo humano y el desarrollo local son diferentes en cuanto a sus objetivos, tareas y metas.

El desarrollo humano apela a una identidad universal, consecuencia de una visión común de los recursos y el futuro de las generaciones. El desarrollo local está más bien delimitado a los sentimientos de comunidad, arraigo y apego al lugar de origen. Ambos desarrollos, humano y local, se contraponen al sesgo que supone la formación de capital intelectual, consistente en el aprendizaje de habilidades y conocimientos en torno demostraciones de autoeficiencia, autoeficacia y autoefectividad, sin importar el bienestar común, solo el personal (García *et al.*, 2015).

Tal cuestión es evidente en el desarrollo sustentable, que alude al bienestar de generaciones futuras, a sus capacidades de autogestión y autoadministración de las demandas del entorno prospectivo. En esta propensión al futuro, con capacidad de anticipar escenarios fatalistas y construir escenarios optimistas, el capital intelectual es especialista. Sin embargo, el mismo capital intelectual en tanto identidad emprendedora e innovadora, delimita el desarrollo sustentable, local y humano a una especie de desarrollo contingente. Se trata de un emprendimiento no perseverante de innovaciones y no siempre benéfico para todos (Carreón, 2016).

La teoría del desarrollo humano, al establecer diferencias entre una formación antropocéntrica, centrada en el disfrute de los recursos de un modo exclusivo para una generación actual con respecto al ecocentrismo, centrado en la conservación de la naturaleza para garantizar el suministro de recursos para otras generaciones de especies animales y vegetales, plantea un escenario de escasez de recursos que amenaza el proceso formativo y productivo (García, Carreón y Bustos, 2012).

Sin embargo, la teoría del desarrollo humano solo anuncia los riesgos de una formación individualista sobre un bienestar común, así como la producción y consumo desmedidos,

sin proponer un pacto o acuerdo entre los actores. Es la teoría de la gobernanza corresponsable la que explicará los determinantes de una cogestión y una coadministración de los recursos y los servicios que, al ser considerados comunes, anticipan el cuidado de la naturaleza por considerarla un escenario común y determinante del futuro.

En un sentido evolutivo, la identidad refiere a una condición sexual, pero en un sentido social, la identidad alude a una elección no siempre racional, pero si en relación con un grupo de pertenencia o un grupo al que se quiere pertenecer. De este modo, la identidad es una elección provisional de un grupo, pero el costo de oportunidad que implica explica una diferencia formativa y laboral. Es decir, quienes deciden pertenecer a un grupo, dejarán de relacionarse significativamente con otro y adoptarán sus valores y normas.

Por tales razones, la identidad emprendedora, innovadora y contingente es idónea para la edificación de una gobernanza corresponsable solo si los recursos son considerados comunes; el futuro a construir será compartido más que disputado. Es así como desde la socialización familiar hasta la productividad laboral estarían en sintonía con la corresponsabilidad.

En un sentido político, los bienes han sido tradicionalmente asumidos como públicos, privados o comunes. En el caso de la educación, ésta ha sido considerada como un bien público. La rectoría del Estado gestionó y administró la formación académica de un modo tal que los educandos debían aprender conocimientos y habilidades con base en el institucionalismo de la unidad y la identidad nacionalista.

Sin embargo, el patrimonialismo, fenómeno en el que se observa la reproducción y la herencia de funciones públicas entre las familias de los servidores públicos, deterioró el sistema de los bienes públicos y dio lugar a los bienes privados. La educación pública que se administró patrimonialmente reprodujo el institucionalismo estatal, trasladó los valores y normas de las élites al aula y al laboratorio.

La educación pública de masas se tornó en un sistema excluyente en el que los apellidos de los servidores públicos proliferaban en los puestos más importantes, soslayando las iniciativas de cambio. El patrimonialismo se reprodujo de las instituciones educativas a

las organizaciones familiares y generó un desbalance en los requerimientos del mercado y la curricula universitaria (García *et al.*, 2016).

Incluso, el patrimonialismo educativo se diseminó en las organizaciones circunscritas al proteccionismo estatal, pero la alternativa de privatización de la educación como un bien particular generó una exacerbada competencia por los recursos y orientó las alianzas estratégicas entre universidades y organizaciones a la producción de conocimiento más que a la conservación de la naturaleza.

A partir de este escenario desfavorable para las capacidades de las generaciones e identidades emprendedoras e innovadoras del futuro, emergió la propuesta de una gobernanza corresponsable entre los actores involucrados en la formación académica y la productividad laboral (García *et al.*, 2012).

A diferencia de los estudios relativos a la identidad de género, el capital intelectual y el desarrollo humano, que emergieron de las instituciones educativas y se trasladaron a las organizaciones con fines de lucro, la gobernanza corresponsable es resultado de organizaciones que se orientaron por valores y normas cooperativistas.

En un contexto en el que las organizaciones privilegiaron la formación de talentos, capital humano e intelectual para garantizar su producción de conocimiento, los liderazgos encargados de facilitar el proceso de aprendizaje de una cultura de éxito empezaron su transformación al darse cuenta de que el compromiso determinaba una mayor productividad y calidad de los procesos y productos.

Muy pronto los liderazgos tradicionales cedieron a los liderazgos transformacionales que contrataron talentos y depositaron en sus atributos la responsabilidad de transformar al mercado. En esa transición, los talentos dejaron de ser considerados como empleados y fueron asumidos como bienes comunes, ya que el futuro de la organización dependía de sus capacidades (García *et al.*, 2013).

Los liderazgos transformacionales fueron reconocidos por su gestión del conocimiento al permitir alianzas entre instituciones y universidades, pero sobre todo reivindicaron el

papel de la motivación como factor determinante del compromiso laboral, principal antesala del emprendimiento y la innovación.

De esta manera, la formación corresponsable es distinta a la formación académica y a la formación profesional en cuanto a que sus unidades de aprendizaje se ajustan a los requerimientos ya no de la institución ni del mercado, sino de la disponibilidad de los recursos y las capacidades de generaciones futuras. Tal formación corresponsable supone un vínculo estrecho con la producción del conocimiento, valor esencial de las organizaciones.

III. ESTUDIOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La Tabla 1 muestra los estudios sobre formación profesional que advierten que la motivación del líder es el determinante de la inteligencia organizacional. Es decir, que las organizaciones productoras de conocimiento se distinguen por su clima de innovaciones pero, a diferencia de las organizaciones reproductoras de conocimiento, su motivación no es extrínseca, sino más bien consiste en la sinergia entre quienes toman las decisiones y los talentos (Carreón *et al.*, 2016).

TABLA 1
ESTUDIOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Año	Autor	Trayectorias
1996	Salgado <i>et al.</i>	Satisfacción laboral ← formación profesional ← clima
1998	Glisson y Hemmelgard	Formación profesional ← clima laboral ← variables sociodemográficas
1999	Wallace <i>et al.</i>	Formación profesional ← clima laboral ← cultura organizacional
2000	Neal <i>et al.</i>	Formación profesional ← clima laboral
2002	Nystrom <i>et al.</i>	Innovación de procesos ← formación profesional ← tamaño organizacional
2004	Cooper y Phillips	Formación profesional ← clima organizacional
2006	Castro	Formación profesional ← liderazgo

2006	Hermosa	Satisfacción laboral ← formación profesional ← estrés organizacional
2007	Amram y Kusbramayanti	Satisfacción laboral ← formación profesional ← liderazgo organizacional
2007	Castro y Benatuil	Formación profesional ← liderazgo laboral
2007	Mañas <i>et al.</i>	Satisfacción laboral ← formación profesional ← compromiso ← identidad de género
2007	López <i>et al.</i>	Satisfacción laboral ← formación profesional
2008	Alonso	Formación profesional ← identidad de género
2008	Saavedra y Vallata	Formación profesional ← identidad de género
2008	Paris y Omar	Satisfacción laboral ← formación profesional
2009	Castro y Martins	Satisfacción laboral ← formación profesional
2009	León <i>et al.</i>	Resiliencia laboral ← formación profesional ← estrés organizacional
2009	Peña	Formación profesional ← identidad de género
2009	Tejero y Fernández	Satisfacción laboral ← formación profesional
2009	Vecina <i>et al.</i>	Satisfacción laboral ← formación profesional
2009	Velázquez y Montgomery	Formación profesional ← variables psicológicas
2010	Yáñez <i>et al.</i>	Formación profesional ← clima laboral
2010	Molero <i>et al.</i>	Formación profesional ← liderazgo organizacional
2010	Moreno <i>et al.</i>	Formación profesional ← identidad de género
2010	Chiang <i>et al.</i>	Satisfacción laboral ← formación profesional
2010	Méndoza <i>et al.</i>	Compromiso laboral ← formación profesional
2010	López <i>et al.</i>	Satisfacción laboral ← formación profesional ← liderazgo laboral
2010	Omar	Formación profesional ← confianza ← liderazgo laboral ← identidad de género
2011	Adenike	Satisfacción laboral ← formación profesional ← clima organizacional
2011	Celik <i>et al.</i>	Formación profesional ← confianza ↔ <i>burnout</i>

2011	Rodríguez <i>et al.</i>	Satisfacción laboral ← rendimiento ↔ desempeño ← formación profesional
2012	Anwar y Norulkamar	Satisfacción laboral ← formación profesional ← compromiso ← liderazgo organizacional
2012	Figuerreiro <i>et al.</i> ,	Satisfacción laboral ← formación profesional
2012	Tayo y Adeyemi	Compromiso laboral ← formación profesional
2016	Bautista <i>et al.</i> ,	Compromiso laboral ← formación profesional ← cultura organizacional
2016	Carreón <i>et al.</i> ,	Formación profesional ← salud ocupacional
2016	Carreón <i>et al.</i> ,	Inteligencia emocional ← formación profesional
2017	Carreón <i>et al.</i> ,	Decisiones prospectivas ← formación profesional
2017	Carreón <i>et al.</i> ,	Compromiso organizacional ← formación profesional ← práctica laboral
2017	García, Bustos y Carreón	Formación profesional → aprendizaje ↔ habilidades
2017	Carreón <i>et al.</i>	Formación profesional ← clima laboral
2017	García, Carreón y Bustos	Formación profesional ← variables sociodemográficas
2017	Carreón y García	Formación profesional ← representaciones sociales
2018	García	Emprendimiento ← formación profesional ↔ gestión ← cultura laboral
2018	Elizarraráz <i>et al.</i>	Redes colaborativas ← formación profesional ← alianzas estratégicas
2018	Espinoza, Sánchez y García	Formación profesional ← gestión del conocimiento
2018	Hernández <i>et al.</i>	Formación profesional ← cibercultura
2018	Sánchez <i>et al.</i>	Formación profesional ← responsabilidad corporativa
2018	Villegas, García y Hernández	Formación profesional ← incubación organizacional

← relación determinante; ↔ relación asociativa

Fuente: Elaboración propia.

La psicología de la formación profesional ha demostrado que la salud ocupacional, en el contexto de la formación profesional libre de violencia, enfermedades y accidentes, consiste en la difusión de expectativas relativas a idioma, salud, estigma, competencias, oportunidades, capacidades, bienestar, satisfacción y calidad de vida (Carreón *et al.*, 2016).

Los estudios psicológicos de la formación profesional han establecido dimensiones relativas al clima, el compromiso y la dedicación como elementos centrales del proceso de racionalidad, deliberación, planificación y sistematización en la producción y transferencia de conocimientos (Bautista *et al.*, 2017).

La psicología de la formación profesional advierte que las competencias, habilidades, capacidades y recursos en torno a las demandas del medio suponen una delimitación de conocimientos en función de los logros obtenidos y la motivación para llevar a cabo tales propósitos (Carreón y García, 2017). Los estudios psicológicos de la formación profesional distinguen asimetrías entre grupos con respecto a las habilidades y conocimientos requeridos en el ámbito laboral. En tal sentido, los significados en torno al trabajo eficiente y rápido son atribuidos a la categoría de juventud, mientras que el cansancio y el fastidio son elementos representativos del trabajo de adultos mayores (García, Bustos y Carreón, 2017).

La psicología de la formación profesional advierte un contexto de demandas que sobrepasan a los recursos; la colaboración y la solidaridad son fundamentales para el establecimiento de un clima de relaciones preponderante sobre el clima de tareas y el de metas. En consecuencia, el factor reflejante de la colaboración organizacional supone que la formación profesional adquiere una dimensión colaborativa más que relativa a la gestión del conocimiento. De este modo, las redes colaborativas facilitan la producción y la transferencia del conocimiento (Carreón *et al.*, 2017a).

Los estudios de la formación profesional señalan que el aprendizaje de habilidades para el mercado local depende de las exigencias del entorno. Es el caso de quienes deciden migrar para adquirir más capacidades laborales en función de las oportunidades del con-

texto. De este modo, la formación profesional supone una interrelación entre las demandas contingentes del mercado local y los recursos disponibles de las organizaciones, centrados en los capitales intelectuales, habilidades y conocimientos (García, Bustos y Carreón, 2017)

La psicología de la formación profesional advierte que son las percepciones de utilidad las determinantes de las tareas orientadas a metas. Por tal motivo, un incremento en los beneficios esperados supone un aumento en las tareas operativas y técnicas con respecto a la formación profesional y las exigencias del mercado local (García, Carreón y Hernández, 2017).

Los estudios de la formación profesional advierten que existe un vínculo estrecho entre el desarrollo del capital intelectual y la práctica laboral. Se trata del grado de compromiso alcanzado una vez que las organizaciones enfrentan demandas excesivas de su entorno y éstas corresponden con las habilidades y los conocimientos internos (Carreón *et al.*, 2017b).

La psicología del capital humano ha establecido escenarios contingentes a las organizaciones con respecto a las demandas del entorno y sus efectos en las capacidades de las empresas. De este modo, la incertidumbre, el riesgo y el conflicto se han asociado a la fiabilidad, la cual emerge cuando la organización está inmersa en un contexto de amenazas que orientan los climas laborales hacia una dependencia de los liderazgos, siendo el estilo autoritario el más vinculante (Carreón *et al.*, 2017c).

Los estudios del capital humano advierten que el uso intensivo de tecnologías de información, así como la orientación de líderes tradicionales que establecen procesos deliberados, planificados y sistemáticos, son determinantes de la formación profesional e incluso de la inserción laboral (Morales, 2002). A medida que se intensifica el aprendizaje de *software* y se aprende de líderes tradicionales, la inserción laboral está más próxima a poder lograrse.

La relación entre la formación del capital humano y la inserción laboral estaría mediada por el liderazgo, que en estricto sentido también supone un proceso de formación pero,

a diferencia de los empleados, los líderes son mediadores de la formación profesional y la inserción laboral. En el caso de la formación del capital humano, éste supone factores que lo reflejan, como es el caso de valores, normas, demandas, saberes, habilidades, conocimientos e intenciones.

Salgado (2005) advierte que la formación profesional es resultado de las políticas de fomento empresarial, que incluyen procesos de evaluación constante. De este modo, la calidad de los procesos en el interior de las organizaciones determina su estructura y, a su vez, los requerimientos de selección y capacitación de personal.

Sin embargo, el proceso de formación del capital humano también supone el autoconocimiento, o concepto de sí mismo, de los implicados en el proceso de gestión, producción y transferencia del conocimiento. La formación profesional depende del individuo, pero se ajusta a los requerimientos del entorno conforme prevalece un autoconcepto positivo; pero, al emerger un autoconcepto negativo, la dependencia del individuo para con su entorno es indicativa de una formación centrada en la reproducción más que en la producción del conocimiento.

Scheper (2008) advierte que el compromiso laboral es resultado de un clima de relaciones empáticas entre líderes y seguidores, pero también supone el aprendizaje de normas y valores de cooperación que, en el caso de sociedades anónimas, parece ser distante a sus objetivos, tareas y metas.

En consecuencia, las competencias para el mercado local suponen el establecimiento de objetivos, tareas y metas relativas a la alianza estratégica entre instituciones de educación superior y las pequeñas y medianas empresas, tanto regionales como municipales. Esto es así porque la formación del capital humano supone la gestión del conocimiento centrada en la producción, más que la transferencia del conocimiento.

Sepulveda (2010) opina que el curso y trayectoria personal difiere de los objetivos, tareas y metas grupales. Incluso, ante la formación de redes de conocimiento, las expectativas y

capacidades personales parecen obedecer a esquemas de desempeño adquiridos ante líderes, pero sobre todo entre pares. Se recomienda la inclusión de factores que inhiben la formación profesional y la inserción laboral, como el estrés, el *burnout* y el *mobbing*.

Respecto a la inserción laboral, estaría indicada por niveles de necesidades, expectativas, oportunidades, capacidades, apoyos, tareas y logros. En este apartado se esgrime la metodología para el contraste del modelo especificado. Se incluyen los elementos mínimos para la traducción de las relaciones teóricas y conceptuales con respecto a las posibles relaciones empíricas entre las variables revisadas en la literatura.

Salgado (2005) advierte que la formación del capital humano depende del nivel de desarrollo científico y tecnológico. El presente trabajo expone que las tecnologías, dispositivos y redes de información son factores clave en la explicación de organizaciones dedicadas al establecimiento de alianzas estratégicas, pero soslayados en las sociedades cooperativas como ventaja competitiva.

La formación del capital humano parece estar determinada por el contexto y cultura de la organización. La especificación de un modelo permitirá el contraste de los determinantes valorativos y normativos de las organizaciones con respecto a las capacidades y recursos internos.

Vargas (2011) señala que los casos de satisfacción laboral no dependen de las capacidades, ni del conocimiento, sino más bien de las habilidades que en el caso de la inteligencia emocional son factor preponderante en el alto desempeño, la innovación y la satisfacción laboral.

Sin embargo, en las organizaciones con una cultura laboral más democrática, abierta, participativa, horizontal e intercultural, las tecnologías de la información y comunicación, incluyendo las redes digitales, no son determinantes de la formación profesional y la inserción en el mercado local (Neave, 2001). Ello supone que la diversidad de exigencias y recursos parece corroborar la hipótesis de que el emprendimiento y la innovación no necesariamente se corresponden con la productividad y la competitividad, pero sí con la satisfacción laboral.

En efecto, el tipo de cultura laboral incide en el clima de relaciones, el de metas, el de tareas y el clima de innovaciones (Omar, 2010). Son las tecnologías y dispositivos electrónicos los que potencializan el aprendizaje de habilidades que el mercado global requiere, pero inhiben las oportunidades en el mercado local. Es decir, las diferencias entre el mercado global y el mercado local consisten en los valores y normas, que en el primer caso son más prácticos y orientados al consumo, mientras que en el segundo caso la satisfacción es un bien común que se persigue en una localidad (Pastor, 2012).

Las diferencias entre una localidad y una urbe determinan el tipo y tamaño de la organización, pero también condicionan los alcances y expectativas del capital humano (Ramírez, 2005). A partir de valores y normas, que pueden ser locales o institucionales, los liderazgos transformacionales no siempre son el factor que las organizaciones requieren para insertarse en uno u otro ámbito, sea global o local.

De esta manera, la formación del capital humano está determinada por una serie de variables que le anteceden aunque, dependiendo del tipo y tamaño de la organización, serán el factor de cambio, emprendimiento, innovación y competitividad; pero, si esto es posible en un clima laboral donde no prevalece la confianza, el compromiso y la satisfacción, entonces el capital humano perderá su influencia (Ruíz, 2009).

IV. MÉTODO

Se llevó a cabo un estudio no experimental, documental, transversal y exploratorio, con base en una selección no probabilística de fuentes con registro ISSN (*International Standard Serial Number*) y DOI (*Digital Object Identifier*), indexadas a repositorios líderes de América Latina: Dialnet, Latinex, Redalyc y Scielo, considerando el periodo de 2000 a 2018, así como las categorías Formación profesional, Clima organizacional y Satisfacción laboral (véase Tabla 2).

TABLA 2
DESCRIPTIVOS DE LA MUESTRA

Repositorio	Formación profesional	Clima organizacional	Satisfacción laboral	Total
Dialnet	8	4	6	18
Latindex	6	8	3	17
Redalyc	5	6	2	13
Scielo	2	6	9	17
Total	21	24	20	65

Fuente: Elaboración propia con los datos del estudio.

La información se procesó en matrices de análisis de contenido con la finalidad de especificar el modelo de relaciones de dependencia reflejantes entre los constructos de formación profesional e inserción laboral. El análisis del contenido se realizó con base en la técnica de síntomas, la cual consiste en procesar los conceptos y su relación en una red a partir del desglose que los autores realizan y la discusión que establecen respecto a las palabras clave (véase Tabla 3).

TABLA 3.
CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE CONTENIDO

Categorías	Definición	Indicador	Medición	Interpretación
Clima organizacional	Expectativas de relaciones colaborativas.	Datos acerca de objetivos, relaciones, tareas, innovaciones y metas colaborativas.	-1 = datos negativos, 0 = información desvinculada, +1 = contenidos positivos.	Altos puntajes refiere a un clima organizacional favorable.
Formación profesional	Expectativas de aprendizaje laboral.	Datos en torno a disposiciones favorables al aprendizaje de una función.	-1 = datos negativos, 0 = información desvinculada, +1 = contenidos positivos.	Altos puntajes aluden a una formación profesional eficaz.
Satisfacción laboral	Expectativas de bienestar subjetivo en las organizaciones.	Datos acerca de experiencias laborales positivas.	-1 = datos negativos, 0 = información desvinculada, +1 = contenidos positivos.	Altos puntajes refieren a una satisfacción exitosa.

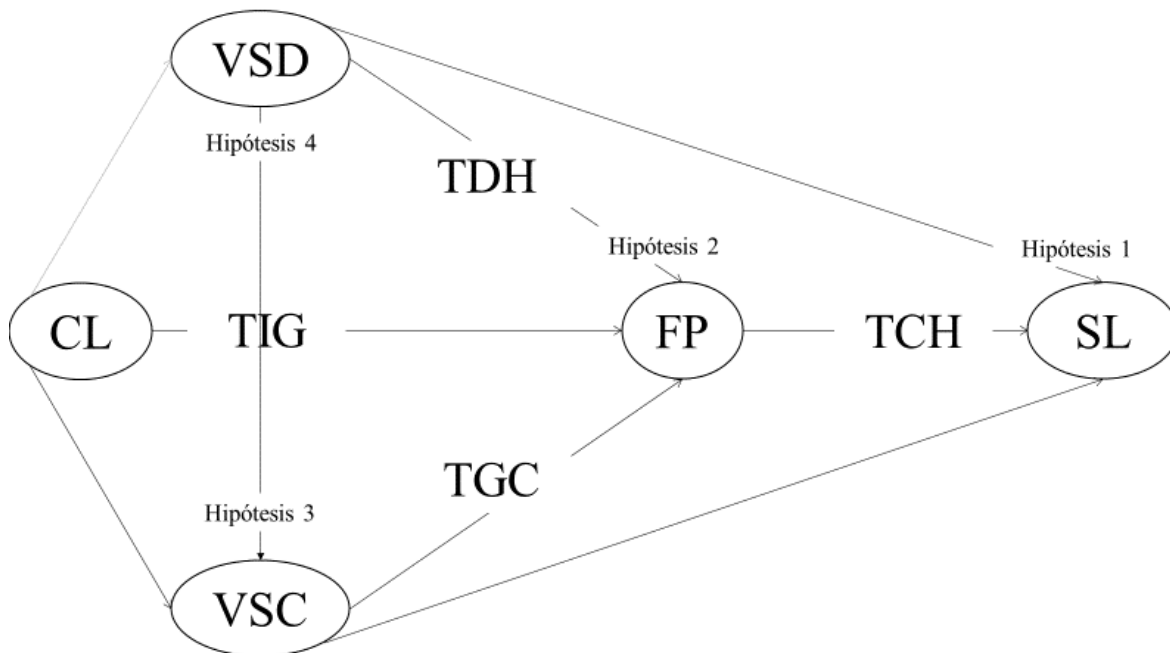
Fuente: Elaboración propia.

La especificación del modelo se llevó a cabo asumiendo que los constructos del clima organizacional, formación profesional y satisfacción laboral mantienen relaciones de dependencia contrastables. De este modo, se trazaron las rutas explicativas de las relaciones conceptuales.

V. RESULTADOS

Un modelo es una representación de los ejes, trayectorias e interrelaciones entre las variables revisadas en los marcos teóricos, conceptuales y empíricos (véase Figura 1).

FIGURA 1
ESPECIFICACIÓN DE UN MODELO PARA EL ESTUDIO
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



TIG = Teoría de la Identidad de Género; TCH = Teoría del Capital Humano; TDH = Teoría del Desarrollo Humano; TGC = Teoría de la Gobernanza Corresponsable; CL Clima Laboral; VSC = Variables SocioCulturales; VSD = Variables SocioDemográficas; FP = Formación Profesional; SL = Satisfacción Laboral

Fuente: Elaboración propia.

El modelo especificado incluye tres trayectorias hipotéticas:

La ruta que explica la satisfacción laboral advierte que es determinada indirectamente por el clima laboral a través de la formación profesional, las variables sociodemográficas y las socioeconómicas (Hipótesis 1). Es el caso de las organizaciones e instituciones tradicionales que establecen diferencias significativas entre hombres y mujeres, así como entre migrantes y oriundos con respecto a la formación para funciones atribuibles a su condición sexual y estatus residencial. En estas culturas laborales se asume que la satisfacción es inherente a experiencias positivas de aprendizaje y convivencia laboral.

El sendero que explica directamente la formación profesional a partir del clima laboral, así como un efecto indirecto de esta variable a través de las variables sociodemográficas y socioculturales (Hipótesis 2), sugiere que el adiestramiento y la capacitación dependen de las capacidades inherentes a la identidad de género y al desarrollo humano; aunque es el caso de organizaciones e instituciones orientadas a la reproducción más que a la producción del conocimiento, se trata de un escenario tradicional que impone diferencias significativas entre los líderes y seguidores, así como entre los empleados.

La trayectoria que explica las variables socioculturales a partir del clima laboral y a través de las variables sociodemográficas, advierte que las organizaciones tradicionales ya no forman a sus empleados porque solo requerirán contratar fuerza laboral calificada (Hipótesis 3). A través de una selección rigurosa de su sexo, edad, escolaridad e ingreso, las organizaciones e instituciones pretenden reducir y ampliar las diferencias sociodemográficas con respecto a las socioculturales con el fin de alcanzar el equilibrio entre demandas y recursos. Se trata de un escenario en el que se considera a la mano de obra extranjera como la solución a las problemáticas de innovación, productividad o competitividad.

El flujo que explica la relación entre clima laboral y variables sociodemográficas alude a una organización adhocrática en la que la selección de empleados se establece a partir del sexo, la edad, la escolaridad, el ingreso o el estado civil (Hipótesis 4). Se trata de alianzas estratégicas entre organizaciones e instituciones para la capacitación de sectores con bajo nivel de desarrollo humano, como el caso de las maquiladoras.

VI. DISCUSIÓN

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento y la revisión de la literatura consiste en la especificación de un modelo para el estudio de la formación del capital humano, el liderazgo transformacional y la inserción laboral.

En contraste, en el presente trabajo se sostiene que la formación del capital humano depende del nivel de talento cristalizado en habilidades y conocimientos, más que en el clima de relaciones y tareas que se establece en las organizaciones dedicadas a la calidad de sus procesos y productos.

La formación del capital humano en relación con la inserción laboral estaría más próxima a la mediación que el liderazgo transformacional ejerce sobre el empleado y el compromiso que éste adquiere y desarrolla ante las exigencias de su líder. Se trata de un proceso en el que los saberes tienen un mayor impacto que la capacitación y, por ende, condicionan la satisfacción laboral.

En el presente trabajo, la especificación de un modelo para el estudio de la formación profesional radica en el establecimiento de valores y normas como indicadores reflejantes, pero en relación con las expectativas y capacidades de la inserción en el mercado laboral. No se incluyen estas variables emocionales, afectivas y sentimentales, pero se reconoce que, aunadas al uso intensivo de tecnologías, dispositivos y redes electrónicas, potencializan la formación del capital humano y otorgan ventajas competitivas para la inserción laboral.

VII. CONCLUSIÓN

El presente trabajo ha especificado un modelo para el estudio de la formación profesional, aunque el tipo de estudio documental, el tipo de muestreo intencional y el tipo de análisis de contenido limitan los resultados del estudio a la muestra informativa y a escenarios de mediano y bajo desarrollo humano en el que prevalecen diferencias significativas entre variables sociodemográficas y socioculturales como sexo, edad, escolaridad, ingreso, estado civil o estatus residencial. A pesar de que la literatura sugiere la inclusión de

otras variables en la especificación del modelo, éstas fueron descartadas por considerarlas periféricas a la dinámica relacional entre clima, formación y satisfacción.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, M. (2002). "Prospectiva de las organizaciones bursátiles en México", en *Denarius*, (5), pp. 31-54.
- Adenike, A. (2011). "Organization climate as a predictor of employee job satisfaction", en *Business Intelligence Journal*, (4), pp. 151-166.
- Almedon, A. (2005). "Resilience, hardiness sense of coherence and posttraumatic growth: all paths leading to "Ligth at the end of the tunnel"", en *Journal of Loss and Trauma*, (10), pp. 253-265.
- Alonso, P. (2008). "Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración", en *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, (24), pp. 25-40.
- Barranco, C. (2009). "Trabajo social, calidad de vida y estrategias resilientes", en *Portularia*, (9), 133-145.
- Bautista, M., Delgado, M. A., García, C., Valdés, O., Hernández, G., Castro, F. J. y Trujillo, K. V. (2016). "Contrastación de un modelo de cultura organizacional en centros de salud comunitaria ante la difusión informativa del VIH/SIDA desde el trabajo social", en *Enseñanza e investigación en Psicología*, 21 (3), pp. 248-255.
- Bautista, M., Pérez, G. y García, C. (2017). "Complejización de un modelo de complejidad sociopolítica", en *Margen*, (86), pp. 1-13
- Cano, L. (2016). *Cuarto informe de actividades 2012-2016*, México: UNAM-ENTS.
- Carreón J. y García, C. (2017). "Specification of a model for the study of vocational training and job", en *International Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 5 (6), pp. 13-18.
- Carreón, J. (2016). *Desarrollo Humano: gobernanza y emprendimiento social*, México: UNAM-ENTS.
- Carreón, J., Bautista, M., García, C., Hernández, G., Sandoval, F. R., Pérez, G. y Valdés, O. (2016). "Confiabilidad y validez de un instrumento que mide percepciones de salud ocupacional en migrantes de Huehuetoca, Estado de México", en *Obets*, 11 (2), pp. 569-581.
- Carreón, J., García, C., Morales, M. y Rosas, F. (2013). "Compromiso laboral en el Trabajo Social del sector salud", en *Invivimus*, 8 (2), pp. 15-23.
- Carreón, J., Hernández, J., Bustos, J. M. y García, C. (2017a). "Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso de trabajadoras sociales en instituciones de asistencia sanitaria", en *Encrucijada*, 26, pp. 69-86.
- Carreón, J., Hernández, J., Bustos, J. M. y García, C. (2017b). Políticas de fomento empresarial y sus efectos sobre las percepciones de riesgo en caficultores de Xilitla, San Luis Potosí, centro de México", en *Poiesis*, (32), pp. 33-51.

- Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L. y García, C. (2017c). “Confiability y validez de un instrumento que mide la colaboración organizacional en una universidad pública de Huehuetoca, centro de México”, en *Invurnus*, 12 (2), pp. 9-17.
- Carreón, J., Morales, M., Rivera, B., García, C. y Hernández, J. (2014). “Emprendedurismo migrante y comerciante: Estado del conocimiento”, en *Tlatemoani*, (15), pp. 1-30.
- Casas, R. (2003). “Enfoque para el análisis de las redes y flujos de conocimiento”, en Luna, M. *Itinerarios del conocimiento: formas académicas y contenido. Un enfoque de redes*, Barcelona: Anthropos, pp.19-50.
- Castro, A. (2006). “Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción”, en *Anales de Psicología*, (22), pp. 89-97.
- Chattopahyay, E. (2001). “Examining the effects of work externalization through the lens of social identity theory”, en *Journal of Applied Psychology*, (86), pp. 781-788.
- Cortés, J. (2010). “La resiliencia: una mirada desde la enfermería”, en *Ciencia y Enfermería*, (16), pp. 27-32.
- Díaz, O. (2012). “Trabajo Social ante la crisis económica”, en *Portularia Revista de Trabajo Social*, (12), pp. 239-244.
- Elizarraráz, G., Molina, H. D., Quintero, M. L., Sánchez, R. y García, C. (2018). “Discursos en torno a la lucidez organizacional en las alianzas estratégicas y las redes de conocimiento entre mipymes caficutoras del centro de México”, en *Margen*, (88), pp. 1-11.
- Escofet, A. (2011). “Complejidad reflexiva en espacios litorales: aportaciones operativas para la gestión”, en Conde, A., Ortiz, P. y Delgado, A. *El medio ambiente como sistema socioambiental. Reflexiones en torno a la relación humanos-naturaleza*, Tlaxcala: UAT, pp. 119-142.
- Espinosa, F., Sánchez, A. y García, C. (2018). “Modelo de gestión del conocimiento en caficutoras del centro de México”, en *Atlante*, (2), pp. 1-13.
- Fioretino, M. (2008). “La construcción de la resiliencia en el mejoramiento de la calidad de vida y la salud”, en *Suma psicológica*, (15), pp. 95-114.
- García, C. (2018a). “Contrastación de un modelo de cultura organizacional en universidades públicas del centro de México”, en *Nómadas*, (4), pp. 1-17.
- García, C. (2018b). “Emprendimiento caficutor en migrantes de la región Huasteca del centro de México”, en *Equidad y Desarrollo*, (30), pp. 119-147.
- García, C. (2018c). “Interpretaciones de discursos de gestión del conocimiento para la comprensión de narrativas del emprendimiento innovador”, en *Inclusiones*, (5), pp. 96-111.

- García, C., Bustos, J. M. y Carreón, J. (2017). “Dimensiones exploratorias del estigma social y laboral. Un estudio Delhi con estudiantes de pre-grado”, en *Eureka*, 14 (1), pp. 55-68.
- García, C., Carreón, J. y Bustos, J. (2012a). “Socialización y compromiso laboral en trabajadoras sociales de instituciones públicas y privadas”, en *Humanismo y Trabajo Social*, (11), pp. 177-192.
- García, C., Carreón, J. y Bustos, J. M. (2017). “La salud ocupacional de unos adultos mayores en un contexto electoral de una localidad del centro de México”, en *Doxa*, 7 (12), pp. 36-49.
- García, C., Carreón, J. y Hernández, J. (2014a). “La formación profesional del capital humano en la civilización del cambio climático”, en *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 10 (1), pp. 107-125.
- García, C., Carreón, J. y Hernández, J. (2017). “Límites de los modelos de salud ocupacional. Estudio de adhesión al tratamiento del asma en trabajadores adultos mayores migrantes del Estado de México”, en *Visión Gerencial*, 16 (1), pp. 103-118.
- García, C., Carreón, J., Hernández, J. y Morales, M. (2014b). “Contraste de un modelo de compromiso laboral en centros de salud pública”, en *Acta Universitaria*, 24 (1), pp. 48-59.
- García, C., Carreón, J., Hernández, J., Bautista, M. y Méndez, A. (2012b). “Modelamiento de variables sociopsicorganizacionales a partir de la revisión del estado del arte”, en *Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 28 (28), pp. 13-60.
- García, C., Carreón, J., Hernández, J., Carbajal, C., Quintero, M. L., Sandoval, F. R. y Valdés, O. (2016). “Incidencia de las políticas de micro-financiamiento sobre la percepción de emprendimiento caficultor e implicaciones para el Trabajo Social”, en *Ehquidad*, (6), pp. 11-36.
- García, C., Carreón, J., Hernández, J., Limón, G. A., Morales, M. L. y Bustos, J. M. (2013). Determinantes perceptuales de la intención de uso de Internet para el desarrollo del capital humano. *Forum Empresarial*, (18), pp. 95-117
- García, C., Valdés, O., Sánchez, R., Elizarraraz, G., Méndez, A. y Hernández, J. (2015). “Diferencias entre emprendedores internautas con respecto a empatía, percepciones de riesgo y uso de aplicaciones tecnológicas”, en *Prospectivas en Psicología*, 2 (1), pp. 68-75.
- Guillén, A. (2007). *Globalización neoliberal*, México: UAM.
- Hermosa, A. (2006). “Satisfacción laboral y síndrome de *burnout* en profesores de educación primaria y secundaria”, en *Revista Colombiana de Psicología*, (15), pp. 81-89.
- Hernández, J., Anguiano, F., Valdés, O., Limón, G. A. y García, C. (2018a). “Confiabilidad y validez de una escala que mide las expectativas de formación profesional”, en *Margen*, (89), pp. 1-13.

- Hernández, J., Carreón, J., Bustos, J. M. y García, C. (2018b). “Modelo de cibercultura organizacional en la innovación del conocimiento”, en *Visión Gerencial*, 18 (2), pp. 1-20.
- Herreros, F. (2004). “¿Por qué confiar? Formas de creación de confianza social”, en *Revista Mexicana de Sociología*, (66), pp. 605-626.
- Kundu, K. (2007). “Development of the conceptual framework of the organizational climate”, en *Vidyasagar University Journal of Commerce*, (12), pp. 100-110.
- López, E. (2001). “¿Liderazgo carismático en las organizaciones? Elementos para una reflexión sobre el cambio en las relaciones intra-organizacionales”, en *Revista de Psicología Social*, (16), pp. 97-115.
- Luna, M. (2003a). “El vínculo entre las empresas e instituciones académicas: la función de la traducción y el perfil de los traductores”, en Luna, M. *Itinerarios del conocimiento: formas académicas y contenido. Un enfoque de redes*, Barcelona: Anthropos, pp. 229-258.
- Luna, M. (2003b). “La red como mecanismo de coordinación y las redes de conocimiento”, en Luna, M. *Itinerarios del conocimiento: formas académicas y contenido. Un enfoque de redes*, Barcelona: Anthropos, pp.51-78.
- Martínez, M. (2003). *Educación comparada. Nuevos retos, renovados desafíos*, Madrid: La Murala.
- Maruco, M. (2012). “Síndrome de *Burnout* en pediatras. Análisis de variables que podrían potenciar la aparición y agudización de los hospitales generales”, en *Revista Académica de Ciencias Sociales*, (16), pp. 1-9.
- McGee, H. (2006). “The healing circle: resiliency in nurses”, en *Issues in Mental Health Nursing*, (27), pp. 43-57.
- Meagher, M. (2003). “Organizaciones normativas: percepciones del sector académico y el empresarial acerca de sus relaciones con una red”, en Luna, M. *Itinerarios del conocimiento: formas académicas y contenido. Un enfoque de redes*, Barcelona: Anthropos, pp.259-305.
- Melano, M. (2007). “Ciudadanía y autonomía en Trabajo Social. El papel de los saberes políticos, científicos-técnicos”, en *Revista Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, (15), pp. 99-110.
- Morales, J. (2002). “Decaimiento, mortandad y sobrevivencia organizacional: gestión estratégica de las organizaciones mexicanas en el neoliberalismo”, en *Denarius*, (5), pp. 55-74
- Neave, G. (2001). *Educación superior: historia y política. Estudios comparativos sobre la universidad contemporánea*, Barcelona: Gedisa.
- Omar, A. (2010). “Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor”, en *Liberabit*, (17), pp. 129-137.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2015). *Estadísticas por países*, Nueva York: OCDE.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016). Panorama de la educación, París, OCDE, disponible en: <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2016-Mexico.pdf>
- Pastor, E. (2012). “Trabajo Social, capital social, inteligencia cooperativa y diálogo significativo en el ámbito local”, en *Portularia. Revista de Trabajo Social*, (12), pp. 91-99.
- Peña, N. (2009). “Fuentes de resiliencia en estudiantes”, en *Liberabit*, (15), pp. 59-64.
- Price, J. (2004). “The development of a causal model of voluntary turnover”, en Griffeth, R. y Hom, P. (ed.). *Innovative theory and empirical research on employee turnover*, Georgia: Age Publishing, pp. 1-13.
- Ramírez, H. (2005). “El conocimiento como arma competitiva entre empresas”, en Dorantes, P., Espinosa, E., Guillen, I., Martínez, F., Ureña, L. y Valladares, C. *Análisis, evaluación y perspectiva de la administración*, México: UAM, pp. 117-135.
- Ruíz, S. (2009). “Las políticas públicas y las acciones privadas en cooperación al desarrollo: perspectivas y propuestas para el Trabajo Social”, en *Portularia. Revista de Trabajo Social*. (9), pp. 147-154.
- Salgado, A. (2005). “Métodos e instrumentos para medir la resiliencia”, en *Liberabit*, (11), pp.41-48.
- Sánchez, R., Villegas, E., Sánchez, A., Espinoza, F. y García, C. (2018). “Modelo para el estudio de la lucidez organizacional y la responsabilidad social corporativa”, en *Sincronía*, 22 (74), pp. 267-283.
- Scheper, N. (2008). “A talent for life: reflections of human vulnerability and resilience”, en *Ethnos*, 73 (1), pp. 25-56.
- Sepulveda, L. (2010). “Las trayectorias de vida y el análisis de curso de vida como fuentes de conocimiento y orientación de políticas sociales”, en *Perspectivas. Revista de Trabajo Social*, (21), pp. 27-54.
- Vargas, J. (2011). “Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado”, en *Nova Scientia*, (4), pp. 172-204.
- Villegas, E., García, C. y Hernández, T. J. (2018). “Establecimiento de una política de ciencia y tecnología para la incubación de microempresas innovadoras del conocimiento”, en *Inclusiones*, (5), pp. 19-26.