

Lourdes M Ospino-Núñez

La gestión del capital social en las organizaciones públicas

The management of social capital in public organizations

Lourdes M Ospino-Núñez

grupodeinvestigacionjik@fundacionkoinonia.com.ve

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín

Venezuela

<https://orcid.org/0000-0003-1052-3094>

Recibido: 20 de abril de 2019

Revisado: 25 de abril de 2019

Aprobado: 14 de mayo de 2019

Publicado: 1 de julio de 2019

RESUMEN

La presente investigación cuyo propósito general fue analizar la gestión del capital social en las organizaciones públicas, se sustenta doctrinalmente con los autores; Atria (2003), Ramírez (2005), Bernal (2007), Putnam (2000), Serrano (2002), Elkin (2007) y otros. En la actualidad, se puede evidenciar, que las entidades deben tener la disposición a implementar acciones en pro de la perfección duradera; y de contribuir a desarrollar prácticas con responsabilidad entre el servidor público con el cliente/usuario, aplicando elementos del capital social. En el itinerario epistémico y metodológico de la indagación; fue de carácter cualitativo con un enfoque post-positivista, y el uso del método fenomenológico. De acuerdo, con los resultados y descubrimientos mediante el memo integrador de las categorías emergentes; se infiere que estas instituciones les corresponden crear sinergia en las cualidades de estudio, con la finalidad de propender a un mejoramiento continuo, basado en la confianza, honestidad, inteligencia corporativa, con la articulación del talento humano.

Descriptores: Gestión; capital social; organización; redes; talento humano.

ABSTRACT

The present investigation, whose general purpose was to analyze the management of social capital in public organizations, is doctrinally supported by the authors; Atria (2003), Ramírez (2005), Bernal (2007), Putnam (2000), Serrano (2002), Elkin (2007) and others. Currently, it can be seen that entities must be willing to implement actions in favor of lasting perfection; and to contribute to developing responsible practices between the public servant with the client / user, applying elements of social capital. In the epistemic and methodological itinerary of the inquiry; It was qualitative in nature with a post-positivist approach, and the use of the phenomenological method. In agreement, with the results and discoveries through the integrating memo of the emerging categories; it is inferred

Lourdes M Ospino-Núñez

that these institutions correspond to create synergy in the qualities of study, in order to tend to continuous improvement, based on trust, honesty, corporate intelligence, with the articulation of human talent.

Descriptors: Management; social capital; organization; networks; human talent.

INTRODUCCIÓN

La teoría de interacciones entre individuos nos permitirán hacer un acercamiento al concepto de la gestión del capital social en las organizaciones, buscando adentrarnos, no en los procesos organizacionales sino en cómo se realizan estos al interior de ellas y más específicamente conocer si las personas cumplen un proceso rutinario e identificado desde un puesto de trabajo o se comprometen y desempeñan un papel de liderazgo cuando hacen la labor que corresponde con pertinencia, soluciones oportunas o en su defecto establecen fechas concretas que luego de un trámite den respuesta a la solicitud de los cliente o contribuyentes.

En este sentido, según García (1985), la teoría de la organización considera que estas son “un dato de hecho, no problemático, propias de la realidad social, como si su existencia estuviera mecánicamente asegurada y fuese constante en el tiempo”. Mientras que (Shafritz y otros 1987). Considera la organización como una unidad social con unos objetivos específicos. Esta definición ciertamente genérica, aporta un primer elemento que las concepciones dominantes en la literatura organizativa, reclaman propio de todas las organizaciones. Un componente especial que se debe agregar a la función que realiza una organización es su capital intelectual y su capital social. En la actualidad son elementos identificados de suma importancia y con carácter de relevancia a la hora de valorar los resultados de las organizaciones, su proyección a futuro e implicaciones para mantenerse vigentes.

De acuerdo con Etkin, (2007), las organizaciones vitales disponen de fundamentos que les permiten afrontar los riesgos sobre la base del esfuerzo y los valores compartidos, disponen de un capital social que las sostiene y las moviliza en el sentido del crecimiento. El autor hace referencia al conocimiento compartido entre las personas que están a

Lourdes M Ospino-Núñez

disposición de una organización, sobretodo plantea que el sostenimiento de estas es precisamente el capital social con el que cuentan para crecer en conocimiento.

En este campo el concepto de capital social se refiere a una capacidad de construir y crecer, basada en:

- (a) El compromiso y la orientación de los integrantes hacia los objetivos de bienestar general más allá de los intereses egoístas o de los fines sectarios.
- (b) La existencia de actitudes cooperativas y solidarias entre los miembros de la organización como forma de alcanzar proyectos también compartidos.
- (c) Comportamiento basado en principios éticos.
- (d) El respeto por las formas democráticas de gestión y la equidad en la apropiación de los recursos que dispone y genera la organización.
- (e) La responsabilidad social por las decisiones de política, considerando sus efectos sobre la sociedad civil.

Desde esa perspectiva, la capacidad de construir y crecer con respecto al concepto de capital social es lo que queremos rescatar entre los integrantes de las entidades que, siendo que cada una de ellas tiene un compromiso social el cual atiende todo tipo de personas, algunas con conocimientos profesionales y serios en cuanto al requerimiento o el proceso solicitado, pero la gran mayoría son personas del común que no tienen mayor información técnica de acuerdo con los asuntos que gestionan, por tanto están a merced de las actitudes cooperativas y solidarias que ejerzan los funcionarios, teniendo comportamientos basado en principios éticos personales y de la entidad.

Comprensión del fenómeno

Al comprender el fenómeno nos proponemos a la indagación empírica y teórica de algunos autores y hechos, en tal sentido Arzuero (2009), desarrolló una investigación intitulada “Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la Política social en Colombia”, publicado en la Revista Cuadernos de Administración de la Universidad del Valle. El cual tuvo como propósito del documento, destacar algunos elementos del capital social que pueden ser útiles a la política social para generar espacios de inclusión social;

Lourdes M Ospino-Núñez

asimismo estuvo sustentando conceptualmente por los autores: Dursnton (2002), Putnam (2000), Arriagada et al (2004), entre otros. Para tales efectos, este estudio identifica la capacidad del capital social para desarrollar la acción colectiva, propiciar el fortalecimiento de las estructuras sociales, disminuir los costos de transacción, convertirse en un recurso económico, actuando de esta manera como factor de producción en las organizaciones.

Dadas las consideraciones anteriores, del estudio, el cual contribuye con los orígenes del término del capital social, de igual manera orienta a la investigación en los diferentes autores que versan sobre el tema. Permitiendo de esta manera fortalecer doctrinalmente la investigación.

Axiomas teóricos de la gestión del capital social

Gestión

Según Ramírez (2005), la acepción tradicional del concepto gestión se relaciona directamente con el de administración, y significa “hacer diligencias” conducentes al logro de unos objetivos, de esta manera la gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado de una organización. Por su parte Bernal (2007), el término gestión tiene relación estrecha con el término inglés Management, el cual fue traducido inicialmente al español como administración, el cual ahora es entendido como gestión de organizaciones, referida al conjunto de conocimientos modernos, los sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contexto social orientado por la racionalidad social y técnica.

De igual manera Anzola (2002), infiere que la gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera de como logran alcanzar las metas u objetivos, mediante la ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. Para Pirona (2018), la gestión bajo una perspectiva

Lourdes M Ospino-Núñez

compleja es de suma importancia, debido a los diferentes cambios sociales, científicos, económicos, políticos y tecnológicos asociados a los problemas propios de la institución. Subsecuentemente la gestión, puede ser definida como la acción de gestionar, administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, en la cual ha de precisar la organización de sistemas, a fines de elaborar la estrategia del desarrollo, con la finalidad de ejecutar la gestión del personal. Asimismo, en la gestión es muy importante la acción, porque es la expresión de interés capaz de influir en una situación dada.

Actualmente, en el mundo contemporáneo la gestión, la cual puede ser entendida como aquellos procedimientos de adecuación de recursos de cualquier índole aquellos fines para los cuales han sido alcanzados los recursos. En consecuencia, una buena gestión en las organizaciones no trata de hacer las cosas, sino de hacerlas mejor, en la forma correcta, además identificar los factores que influyen en el éxito para dar mejores resultados.

Ciertas concepciones teóricas de capital social

Dado los aportes de Wall y otros, (1998), que desde mediados de los años noventa, el concepto de capital social empezó a gozar de gran auge entre investigadores de distintas disciplinas, incluida la economía. Donde aparentemente, la idea de capital social surgió de manera intuitiva, sin que hubiese sido definida con precisión. En la economía se utiliza con distintos significados: el stock agregado de todas las formas de capital de un sistema económico; el capital destinado a la presentación de servicios sociales; el capital acumulado promedio de la inversión pública y el valor de las relaciones sociales.

Por su parte, Putnam (2000), el capital social lo define como la confianza, las normas y las redes de asociatividad cívica, elementos que mejoran la eficiencia de la organización social, promoviendo iniciativas tomadas de común acuerdo. Desde esta perspectiva, el capital social está relacionado con elementos como la confianza y las normas, característico de la organización social.

Lourdes M Ospino-Núñez

Continuando con lo planteado Coleman (1990), define el capital social como un recurso que está inmerso en la estructura de las relaciones entre las personas, en las personas mismas, teniendo en cuenta esto, que se evidencia el capital social en el plano individual y en el plano colectivo o comunitario. Para este autor, el capital social es de carácter inalienable, mientras sea atributo de la estructura social donde la persona está inmersa, tampoco constituye propiedad privada para las personas que se benefician con este.

Para el Banco Mundial (2000), el capital social se refiere a las instituciones, relaciones y normas que representan la calidad y cantidad de las interacciones sociales de una sociedad. Acorde con este organismo, numerosos estudios demuestran que la cohesión social es un factor crítico para que las sociedades prosperen económicamente y para que el desarrollo sea sostenible.

De la misma forma Etkin (2007), infiere que el capital social es un concepto que hace referencia a un potencial y a una capacidad deseable para la organización en cuanto a su dimensión humana, la cultural e incluye diversos elementos tales como: el compromiso de los integrantes con los proyectos compartidos, la capacidad de colaborar para trabajar en equipo, la confianza, la credibilidad en los comportamientos, el clima de estabilidad en el empleo, el respeto a principios y valores éticos a la hora de tomar decisiones, la equidad en las políticas de retribución del trabajo y las relaciones democráticas en los procesos grupales, entre otros.

Desde la perspectiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el capital social se define como el conjunto de normas, instituciones y organizaciones que promueven la confianza y la cooperación entre las personas, las comunidades y la sociedad en su conjunto. Dentro este contexto, se distinguen entre el capital social individual y el comunitario. El primero consiste en el prestigio que ha obtenido una persona y que la hace merecedora de confianza, donde el segundo se expresa en instituciones complejas, el cual reside "no en las relaciones interpersonales sino en sus estructuras" de normas, gestión y sanción.

Asimismo, Serrano (2002), El capital social puede verse como un conjunto de relaciones asociativas, de cooperación basadas en la confianza y en la reciprocidad. Las cuales

Lourdes M Ospino-Núñez

permiten a las personas ampliar su campo de oportunidades debido a las ventajas y beneficios generados al participar asociativamente. Es de deducir, que la teoría del capital social, parte del principio de la existencia de un comportamiento social que condiciona los factores económicos y por ende la productividad de un país. La confianza, cooperación y solidaridad son factores determinantes en el éxito económico y se configuran como comportamientos éticos, concluyendo, entonces, que la vida económica no puede divorciarse de la cultura, entendida esta última como hábito ético heredado.

Elementos del capital social

Los elementos del capital social, los cuales dimensionan las formas de organización social, a la vez componen y estimulan el mismo según Putnam (2000):

Confianza

La confianza según Putnam (2000), es un componente central del capital, En este sentido, la confianza conlleva una conexión de expectativas y la capacidad de decidir como sujeto independiente. La confianza, para ser tal, requiere reciprocidad. Por ende, facilita en efecto que se den relaciones e intercambios con un costo de transacción menor, además estabiliza vínculos porque permite cálculos sobre el comportamiento de los otros.

Reciprocidad

La reciprocidad es la norma más importante en términos de capital social y se le considera de dos tipos: la reciprocidad equilibrada o específica y la generalizada o difusa. La primera se da cuando ocurre un intercambio de objetos o bienes cuyo valor se considera equivalente (un favor por un favor, un regalo por otro). En consecuencia, la reciprocidad generalizada es un componente de la generación de capital social ya que estimula la posibilidad de que los individuos cooperen entre sí para beneficio común.

Redes

Las redes enmarcan posibilidades de contacto más o menos frecuente, lo que incrementa la información sobre la confiabilidad de los otros. En otros términos, las redes son

Lourdes M Ospino-Núñez

importantes para el capital social porque generan normas que favorecen la cooperación. Reciprocidad y cooperación anudan entonces un círculo virtuoso entre capital social, normas y redes. Sin embargo, es innegable que determinadas redes o asociaciones, aun manteniendo la reciprocidad entre sus miembros, pueden restringir beneficios comunes. Por otra parte, Raúl Atria (2003), expone que el capital social de un grupo podría entenderse como la capacidad efectiva de movilizar, productivamente, y en beneficio del grupo, los recursos asociativos que radican en las redes sociales a las que tienen acceso los miembros del grupo en cuestión. De igual manera el autor menciona que esta capacidad de movilización de recursos y la disponibilidad de redes sociales, se expresan concretamente en ciertos factores que son recurrentemente considerados en el análisis del capital social, tales como redes, reciprocidad, confianza, normas y pro actividad:

Participación en redes: generalmente, en el análisis del capital social, la inclusión del concepto de redes de relaciones entre individuos y grupos, es fundamental. En donde el capital social no puede ser generado por individuos que actúan por sí mismos, este depende de la tendencia a la sociabilidad de la capacidad para formar nuevas asociaciones y redes.

Reciprocidad: los individuos prestan un servicio o actúan para beneficio de otro a un costo personal, pero con la expectativa de que este servicio le será devuelto cuando así lo requiera. En una comunidad donde la reciprocidad es fuerte, las personas se preocupan por los intereses de los demás.

Confianza: esta implica la voluntad de aceptar riesgos, lo que supone que otras personas responderán como se espera o al menos que no intentarán causar daño.

Normas sociales: estas son importantes en la medida que proveen control social informal que obvia la necesidad de usar acciones legales e institucionalizadas.

Proactividad: sentido de eficacia personal y colectiva. El desarrollo del capital social requiere que las personas sean agentes activos y creadores, no receptores pasivos de servicios o derechos.

Lourdes M Ospino-Núñez

Siguiendo este orden, las Naciones Unidas señalan cuatro dimensiones básicas del Capital Social:

Clima de confianza al interior de una sociedad (gobierno, congreso, poder judicial, autoridades diversas, asociaciones, ciudadanos).

Capacidad de asociatividad (hacer las cosas en conjunto, hacer alianzas).

Conciencia cívica (actitud de la gente sobre lo que es colectivo, impuestos, parques, inmuebles, etc.).

Valores éticos (respeto por uno y por los demás, responsabilidad).

Continuando con lo mencionado anteriormente, Kliksberg (2001), al analizar el capital social, es posible desglosar el concepto en cuatro grandes áreas diferentes, aunque interrelacionadas y con tendencia a reforzarse entre sí, formándose un círculo virtuoso con posibilidad de generar grandes beneficios. Estas áreas son: el clima de confianza, la capacidad de asociatividad, la conciencia cívica y los valores éticos.

Clima de confianza, en el interior de una organización se expresa a través de la confianza de los actores entre sí; la confianza hacia los grupos dirigentes, así como, en el grado de compañerismo y la actitud manifiesta para compartir presente en los miembros de la empresa. Entonces, Cuando los dirigentes empresariales, los trabajadores y los sindicatos concretan acuerdos o pactos, incluso informales, para integrar una organización de crecimiento compartido bajo un clima de confianza, todos reciben mayores beneficios.

Capacidad de Asociatividad, esto es, la capacidad de una organización de generar todo tipo de formas de cooperación, de sumar esfuerzos, Las organizaciones con mayor capacidad de desarrollar formas de colaboración pueden ser eficientes con relación a quienes no tienen esa cualidad. El grado de asociatividad se expresa fundamentalmente en la densidad del tejido interno de la organización e implica factores como cuántas asociaciones, redes o grupos se han creado internamente, cuánta gente participa en las mismas, cuántas horas dedican, cuánta fuerza tiene el trabajo voluntario. Para tales efectos, la capacidad de asociatividad también condiciona el potencial informativo dentro

Lourdes M Ospino-Núñez

de la organización. El tipo de red social a la que se pertenece influye en la cantidad o la calidad de la información a la que se tiene acceso.

Conciencia cívica, la cual se puede evidenciar en el grado de compromiso y de colaboración adquirido por el individuo con respecto a la organización donde se desempeña. Esta conciencia cívica será más fuerte cuando exista una alta densidad del tejido social, con relaciones sociales recíprocas basadas en la confianza y en la cooperación mutua.

Valores éticos - morales de los agentes frente a situaciones simples o complejas susceptibles de emerger en el acontecer cotidiano. Estos valores se adoptan como un compromiso voluntario y no por hábito o conveniencia y se construyen en el marco de una red de relaciones humanas en la organización.

De este modo, las actitudes éticas y morales de las organizaciones y trabajadores de una institución, los cuales son parte imprescindible de los activos productivos de la misma. Sin embargo, tales actitudes sólo formarán capital social cuando se encuentren enmarcadas dentro de una gran capacidad de asociatividad, caracterizada por una densa red de relaciones sociales multilaterales, pues una organización formada por gran cantidad de sujetos íntegros y honestos pero aislados o disociados no es necesariamente próspera en capital social

En virtud de los planteamientos realizados por los distintos autores de los elementos del capital social, se evidencia que estos contribuyen a la buena gestión en las organizaciones, en donde la interacción de ellos fortalece proactivamente una empresa, que presume estas características, mejora sus capacidades organizacionales cumpliendo con los objetivos, las metas encaminadas a obtener excelentes resultados.

ENTRAMADO METODOLÓGICO

A efectos de la presente indagación, es de corte postpositivista (metodología cualitativa), por lo tanto la investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la

Lourdes M Ospino-Núñez

presentan las personas, en virtud que representa una perspectiva de la realidad teórica a la vez práctica como amplia.

Por ende, trata es de explorar, referir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno con la finalidad de descubrir los elementos en común de tales vivencias, de este modo la investigación de la gestión del capital social en las organizaciones públicas el cual permitió abordar el análisis de las categorías objeto de estudio. Para valorar los resultados obtenidos en el proceso investigativo, en la aplicación del instrumento de la recolección de la data, se procedió a describir lo manifestado por los participantes seleccionados a la cual se les aplico la entrevista semiestructurada en relación a las categorías, subcategorías. Después de haber realizado la transcripción de las entrevistas y obtenidos los datos e indagación concerniente a las categorías de estudio se procederá a la categorización, estructuración, subcategorías, códigos asociados, codificación axial, la reducción fenomenológica

Memo participante 1: Gestión de capital social

Con relación a los hallazgos encontrados en las información por parte del participante 1, en el proceso de reducción fenomenológica se infiere que la gestión del capital social, la debe estar orientada a desarrollar una complejidad de procesos que permitan a la institución pública, elaborar normas que contribuyan a facilitar entre el servidor público relaciones dinámicas, con el propósito de brindar una atención personalizada, con actitud de servicio, generar espacios de confianza, respeto, crear ambientes de armonía, ser innovadores, proactivos en generar iniciativas que faciliten lograr la satisfacción de los clientes.

Figura 1. Categorización axial Gestión del capital social participante 1.

Lourdes M Ospino-Núñez



Fuente: Ospino (2016).

Memo participante 2: Gestión de capital social

Con respecto a los hallazgos, en relación con el proceso de categorización axial de la gestión del capital social, los participantes manifestaron que el talento humano debe estar comprometido con la misión y la visión de la institución, de cumplir con altos de grados de satisfacción para los usuarios, asimismo, con estándares de calidad y responsabilidad en la actuación de sus obligaciones con la empresa y los usuarios. Igualmente, con prudencia, amabilidad, confianza y eficacia.

Figura 2. Categorización axial gestión del capital social participante 2.



Fuente: Ospino (2016).

Memo participante 3: Gestión de capital social

Lourdes M Ospino-Núñez

Según lo planteado según los hallazgos que derivaron del proceso de reducción fenomenología, el participante 3, aporta que la gestión del capital social es un proceso, pero igualmente aportan dentro de sus elementos que los funcionarios son pasivos, pero igualmente infieren que generan confianza y son atentos en su atención.

Figura 3. Categorización axial gestión del capital social participante 3.



Fuente Ospino (2016).

CONCLUSIONES

En relación a categorizar la gestión del capital social en las organizaciones desde la perspectiva de la empresa; se concluye que estas instituciones de cierta manera aplican capital social, con énfasis en normas, orientados en su misión y visión, con prudencia, pero se reflejó que no brindan una atención oportuna, ni eficaz poco eficiente por parte de los empleados de la institución.

Con respecto a los elementos de la gestión del capital por parte del talento humano como usuarios, se concluye que no se evidencia un mejoramiento continuo, falta de conocimientos por parte de los empleados, responsabilidad, respecto, elementos de armonía, honestidad, que sean proactivos, innovadores en sus actividades.

Lourdes M Ospino-Núñez

Subsecuentemente en virtud de los planteamientos anteriores, la gestión del capital social en las organizaciones públicas, deben estar articuladas en pro de un mejoramiento continuo, con la finalidad de ofrecer una atención personalizada, para fomentar relaciones dinámicas, de confianza entre empleados y usuarios para altos grados de satisfacción.

REFLEXIONES FINALES

En una era, que en los últimos años a nivel mundial han ocurrido cambios sustanciales, como causa del auge de la globalización de la economía, en que las organizaciones, han de cambiar su forma de gerenciar, en el sentido de que no solo producir para tener rentabilidad, sino también para generar cambios, en sus procesos, tanto internos como externos. En virtud de lo anterior, como consecuencias de los hallazgos encontrados en la investigación que fundamento en analizar la gestión del capital social; en referencia a este aspecto, a las instituciones se le recomienda fortalecer a todo su capital social, en el mejoramiento continuo, implementar planes de continencia que le permita resolver dificultades en el momento oportuno con el propósito de brindar una atención eficiente, eficaz, oportuna.

Estas series de recomendaciones, permiten a las organizaciones públicas con respecto a la gestión del capital social en organizaciones a crear sinergias, con el propósito de propender relaciones servidor–usuario altos grados de satisfacción, que generen confianza, eficiencia, eficacia en pro de un mejoramiento continuo, el cual implica estar a la vanguardia de las distintas estrategias de innovación que este mundo cambiante ofrece cada día en el entorno.

REFERENCIAS

- Anzola, S. (2002). Administración de pequeñas empresas. Segunda Edición, Editorial McGraw Hill, México.
- Arzuero (2009). Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la Política social en Colombia. Revista Cuadernos de Administración de la Universidad del Valle.

Lourdes M Ospino-Núñez

Atria, Raúl, (2003). La dinámica del desarrollo del capital social: factores principales y su relación con movimientos sociales: en Capital social: potencialidades analíticas y metodológicas para la superación de la pobreza, CEPALSERIE Seminarios y Conferencias.

BANCO MUNDIAL (2000). Capital Social: Implicaciones para la teoría, la investigación y las políticas sobre desarrollo. En: <http://www.worldbank.org/poverty/scapital/library/surveys.htm>.

Bernal, C. (2007). Introducción a la administración de las organizaciones. México: Pearson. Departamento Nacional de Planeación Documento Conpes. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Cnpes/3527.pdf> [Consultado 22 de febrero 2020]

CEPAL (2003). Capital social y reducción de la pobreza: En busca de un nuevo paradigma. N° 71. Naciones Unidas. Santiago de Chile.

Coleman, J. (1990). Foundations of social theory. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Etkin, J. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable. Buenos Aires: Granica.

García, J. (1985). Teoría de la Organización y Sociedad Contemporánea, Barcelona.

Kliksberg, B. (2002). Capital social y cultura: claves olvidadas del desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo. Buenos Aires.

Pirón, J. (2018). Ética en la gestión universitaria perspectiva del pensamiento complejo. Tesis Doctoral en Ciencias Gerenciales. Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas. Venezuela.

Putnam, R. (2000). Comunidad de Democracia: a experiencia da Italia Moderna. Trad. Luz Alberto Monjardim, 2.

Ramírez, C. (2005). Fundamentos de Administración. Bogotá: Textos Universitarios.

Serrano, C. (2002). Pobreza, capital social y ciudadanía. <http://www.asesoriasparaeldesarrollo.cl/secciones/centrodocumentacion.html#capital>.

Shafritz, J. y Ott, J. (1987). Classics of Organization Theory. Chicago, The Dorsey Press.

Lourdes M Ospino-Núñez

Wall, E., Ferrazzi, G. y Schryer, F. (1998). Getting the Goods on Social Capital, Rural Sociology.

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).