

Artículo Original

Estructura categorial exploratoria del liderazgo transaccional en ámbitos conflictivos

Exploratory categorical structure of transactional leadership in conflictive environments

Cruz García Lirios¹ 

¹Universidad Autónoma del Estado de México. México.

RESUMEN

El Trabajo Social organizacional, definido como una subdisciplina abocada a la prevención de accidentes y enfermedades, así como a la promoción de estilos de vida libres de riesgos y violencia con orientación hacia la pacificación, la cooperación y la satisfacción laboral es el objeto de estudio del presente trabajo; siendo el objetivo de este el análisis de la estructura de categorías y subcategorías extraídas de una revisión de la literatura. Se llevó a cabo un estudio documental, retrospectivo y secuencial con una elección no probabilística de fuentes indexadas a repositorios internacionales como Diañnet, Latindex, Publindex, Redalyc y Scielo, así como su búsqueda por palabras claves. Se observó una estructura de tres categorías con 15 subcategorías correspondientes que sugieren un modelo de conocimiento centrado en el liderazgo colaborativo, empático y motivador.

Palabras clave: comunidad; organización; productividad; liderazgo; sustentabilidad.

ABSTRACT

Organizational Social Work, defined as a subdiscipline dedicated to the prevention of accidents and illnesses, as well as to the promotion of lifestyles free of risks and violence with an orientation towards pacification, cooperation and job satisfaction, is the object of study of the present work; the objective of this being the analysis of the structure of categories and subcategories extracted from a review of the literature. A documentary, retrospective and sequential study was carried out with a non-probabilistic choice of sources indexed in international repositories such as Diañnet, Latindex, Publindex, Redalyc and Scielo, as well as their search by keywords. A structure of three categories with 15 corresponding subcategories was observed, suggesting a model of knowledge focused on collaborative, empathetic and motivating leadership.

Keywords: community; organization; productivity; leadership; sustainability.

INTRODUCCIÓN

En virtud de que el Trabajo Social tendría como antecedente sociohistórico de su rol organizacional a la cooperación productiva de la comunidad, el presente trabajo expone tres objetivos relativos a describir los estilos de liderazgo y su incidencia sobre la intervención del Trabajo Social en la productividad y competitividad de organizaciones locales (Díaz, 2013).

Autor de correspondencia: Cruz García Lirios. Universidad Autónoma del Estado de México.

Email: bundestrans@icloud.com

Fecha de recepción: febrero 2022 Fecha de aceptación: mayo 2022



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una licencia Creative Commons

En relación con otras revisiones del estado del conocimiento, se discute la importancia del liderazgo transaccional como factor potenciador de la práctica profesional del Trabajo Social en ámbitos organizacionales y comunitarios, permitiendo avizorar escenarios de canalización, seguimiento y promoción de estilos de vida acordes al Desarrollo local Sustentable, así como establecer los temas para la construcción de una agenda pública en materia de conservación de los recursos y derechos a los servicios municipales (Duque, 2012).

El presente trabajo expone tres propósitos respecto al liderazgo y el trabajo social en la práctica organizacional; 1) describir los fundamentos teóricos y conceptuales del liderazgo a fin de poder establecer 2) las dimensiones relacionadas con la productividad del Trabajo Social en contextos organizacional para 3) anticipar escenarios de intervención en la canalización, seguimiento y evaluación de la productividad en las organizaciones (Jyoti y Jyoti, 2011). Se trata del liderazgo como resultado de los procesos de confianza entre grupos y antecedente de la productividad que se requiere para el desarrollo endógeno (Zambrano, 2010).

La historia del Trabajo Social sugiere que ésta se gestó en las instituciones de asistencia social con la finalidad de atender las demandas comunitarias que concebían a la caridad y la beneficencia como instrumentos de gestión para el bienestar humano (Barriga y Martínez, 2011).

Se trata de la seguridad pública como fundamento de gobernabilidad del Estado moderno para con la ciudadanía (Borjas, 2010). En la medida en que los gobernantes ya no garantizaron la seguridad pública, la ciudadanía se organizó en instituciones de caridad y beneficencia para reducir a su mínima expresión la delincuencia que amenazaba con desestabilizar la prosperidad económica de las urbes (Acata, 2012).

Las instituciones fueron instrumentos de prevención delictiva que fungieron como catalizadores de la violencia e inseguridad, pero el Trabajo Social sólo se avocó a la canalización y el seguimiento de los casos de población vulnerable que estaba cercana a delinquir para saciar sus necesidades (Chinchilla y Cruz, 2010).

Ambas versiones, la que refiere al origen del Trabajo Social como una práctica benevolente y la que la considera como instrumento de gestión para la prevención delictiva, suponen que la sociedad se encuentra amenazada por los brotes de miseria y pobreza que se estaban transformando en brotes de violencia e inseguridad, ambas versiones asumen que la exclusión, marginalidad y vulnerabilidad son escenarios de intervención para la reducción de riesgos, prevención del delito, o bien, combate a la delincuencia (Chitarroni, 2013).

Sin embargo, una tercera versión de la historia del Trabajo Social alude a la promoción de las oportunidades laborales, la seguridad social y la cooperación comunitaria. Se trata de un Trabajo Social gestor de saberes, mediador de conflictos y promotor de redes cooperativas (Connor y Masey, 2011).

La inserción de exconvictos y desempleados en el mercado laboral busca reducir los índices delictivos y casos de violencia que se gestaron durante la industrialización de las economías desarrolladas y la conversión de sus colonias en centros maquiladores (Cordero, 2011).

El Trabajo Social organizacional se ha enfocado en la intervención de los procesos productivos, considerando a la productividad como un equilibrio entre las demandas y los recursos en torno a los cuales se miden curvas de productividad que trascienden los conflictos instrumentales y laborales (Fuentes y Sánchez, 2010).

La historia del Trabajo Social tiene un antecedente organizacional que alude a las oportunidades, capacidades y responsabilidades las cuales tendrían su origen no en la benevolencia, ni en el miedo, la zozobra o la indignación, sino en la empatía (Coronel, 2010).

La empatía que genera oportunidades, competencias y satisfacciones, aunque dependientes de liderazgos (Kano y Koeske, 2010). En este sentido, la motivación es un segundo momento de la emergencia del Trabajo Social organizacional (Vargas y Arenas, 2012).

Se trata de elementos que se circunscriben a las funciones del liderazgo como base de procedimientos y estrategias que potencian las cualidades y aptitudes de los empleados en ámbitos organizacionales (Falla, 2010).

En este esquema, el clima de relaciones y tareas resultan fundamentales para establecer un equilibrio entre demandas y recursos (Yuangion, 2011). En virtud de que la seguridad social está relacionada con la productividad organizacional, la promoción de la salud laboral, la rehabilitación y bienestar de empleados conforman el esquema del Trabajo Social organizacional (Cuesta, 2012).

Sin embargo, los procesos colaterales a la productividad dependen de las capacidades gestoras de líderes cuyos rasgos y funciones sostienen al sistema y lo encaminan a la productividad (Eito, 2012).

De este modo, el liderazgo organizacional está conformado por dos dimensiones que aluden a sus rasgos o atributos tales como nivel de inteligencia, extroversión, influencia y número de seguidores (Galindo y Echavarría, 2011). Las funciones del líder están vinculadas con acciones observables que no sólo inciden sobre sus adherentes, sino además generan sinergias y redes de gestión como de conocimiento (Danes y Juyoung, 2013).

La Teoría del Liderazgo Transaccional plantea un continuum que va de la dependencia indicada por un menor diálogo frente a un aumento de instrucciones a la autonomía que supone mayor diálogo ante un mínimo de instrucciones (Chinchilla y Cruz, 2010).

En este esquema transaccional, la práctica del Trabajo Social se circunscribe a los procesos comunicativos, ya que instruye, capacita y motiva la productividad en función del grado de comunicación e intercambio informacional entre quienes toman las decisiones y quienes la ejecutan (Reppet, 2011).

Se trata de un proceso que incide desde las necesidades, percepciones y expectativas personales hasta la tecnificación de organizaciones, pasando por la cultura y las políticas internas de gestión de información, conocimiento y productividad (Ribeiro, 2011).

El liderazgo transaccional en las instituciones en donde interviene el Trabajo Social asume tres dimensiones de acción que van de las relaciones de tareas (disgregación, desorientación, diferenciación, desintegración) a nuevos modelos revitalizadores (nuevas fuentes, nuevos discursos, nuevos propósitos) (Prada, 2013).

El liderazgo transaccional convierte los procesos motivacionales en tecnificaciones, políticas y culturas de productividad organizacional para la gestión del conocimiento que oriente el cambio y el desarrollo de la organización o institución (Medina, 2010). En este sentido, la empatía es una constante en el clima de relaciones y tareas porque da sustento y valor a cada uno de los procesos de mediación de conflictos (Rodríguez, 2012).

En referencia al cambio organizacional, el liderazgo transaccional acerca las necesidades comunitarias relativas a su tecnificación sociopolítica y

sociocultural (Mañas, 2012). Esto es así porque la inserción de los productos comunitarios al mercado global requiere de la automatización de procesos y la estandarización de la calidad de sus productos o servicios (Sobrados y Fernández, 2010).

Sin embargo, el Trabajo Social que se origina de la caridad y beneficencia, así como el que emana de la inseguridad ciudadana tienen como principio fundamental la conservación del entorno, aunque no explicitan la protección al medio ambiente, ni esclarecen el impacto de la intervención sobre las capacidades de las futuras generaciones, advierten sobre la imperiosa necesidad de cuidar el entorno para garantizar la estabilidad simbólica y la preservación de la identidad comunitarias (Urruela y Bolaños, 2012).

Por consiguiente, el Trabajo Social que se origina de la empatía cooperativista podría adoptar la preservación de los recursos como fundamento de responsabilidad social que no sólo consistiría en el cumplimiento de normas ambientales o protocolos ecológicos, sino en la integración de organizaciones y comunidades en aras del Desarrollo Local Sustentable (Vargas, 2013).

MÉTODO

En este sentido, se llevó a cabo un estudio documental considerando las palabras claves de “Educación”, Trabajo Social” y “Liderazgo” en bases de datos de Dialnet, Latindex, Publindex, Redalyc y Scielo durante el periodo que va de 2010 a 2018 con registros ISSN, OJS y DOI (véase Tabla 1).

Tabla 1. Descriptivos de la muestra

	Educación	Trabajo social	Liderazgo
Dialnet	46	36	20
Latindex	32	23	10
Publindex	27	15	7
Redalyc	14	8	5
Scielo	9	4	2

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Se construyó una matriz de análisis de contenido (véase Tabla 2), siguiendo la técnica Delphi: 1) síntesis de contenidos, 2) contextualización de datos, 3) comparación de información y 4) integración de elementos. Jueces expertos en las temáticas calificaron los extractos seleccionados, considerando: -1 para contenidos desfavorables a la gobernanza, 0 para información desvinculada y +1 para datos favorables.

Tabla 2. Construcción de la matriz de análisis de contenido

	Definición	Indicación	Interpretación
Educación	Refiere a un sistema de enseñanza y aprendizaje preferentemente ajustado a los requerimientos del entorno (Morales, 2011).	Datos relativos al ingreso y egreso de estudiantes, así como a la productividad y competitividad de los productos y procesos (Lanier, 2012).	Altos puntajes aluden a un sistema en consolidación (Gargallo, 2010).

Trabajo social	Alude a una disciplina dedicada a la gestión del conocimiento organizacional e institucional (Galvani y Hughes, 2010).	Datos alusivos a los acuerdos entre instituciones y organizaciones mediadas por el trabajo social (Mayorga y Lara, 2013).	Altos puntajes suponen una disciplina en desarrollo (Zampetakis y Moustakis, 2013).
Liderazgo	Sugiere la emergencia de atributos a quien toma decisiones con respecto a subordinados (Long, 2013).	Datos referentes a las decisiones y su efecto en la empatía, compromiso y satisfacción del trabajador (Muñoz, 2012).	Altos puntajes refieren a una función en vías de dominación (González y Pérez, 2012).

Fuente: Elaboración propia.

La información se procesó en el paquete de análisis de datos cualitativos (QDA-MINNER por su acrónimo en inglés versión 4,0).

RESULTADOS

La Tabla 3 muestra las propiedades estadísticas descriptivas de la matriz de análisis de contenido con respecto a las categorías y subcategorías relativas al liderazgo educativo transaccional.

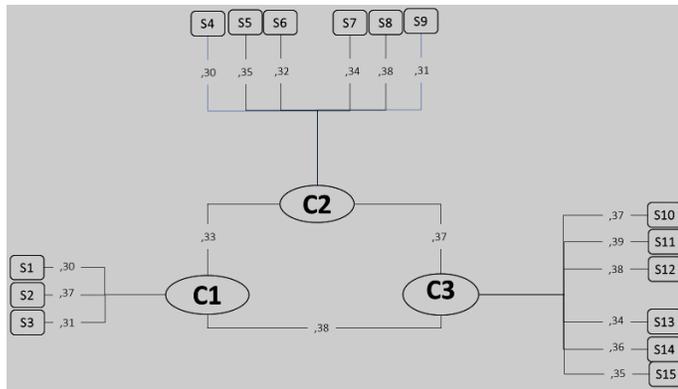
Tabla 3. Descriptivos de la matriz de análisis de contenido.

S	M	D	S	C	Educación (C1)	Trabajo (C2)	Liderazgo (C3)
Competencias (S1)	,983	,129	,192	,146	$\chi^2 = 12,1$ (14 gl) p = ,01		
Conocimientos (S2)	,985	,135	,143	,135	$\chi^2 = 14,2$ (15 gl) p = ,01		
Especialidades (S3)	,978	,193	,146	,158	$\chi^2 = 12,1$ (18 gl) p = ,01		
Habilidades (S4)	,902	,120	,130	,143		$\chi^2 = 13,1$ (14 gl) p = ,01	
Experiencias (S5)	,967	,156	,137	,129		$\chi^2 = 14,1$ (12 gl) p = ,01	
Capacidades (S6)	,951	,138	,130	,156		$\chi^2 = 11,1$ (16 gl) p = ,01	
Riesgos (S7)	,953	,140	,148	,124		$\chi^2 = 18,2$ (13 gl) p = ,01	
Compromiso (S8)	,903	,143	,140	,193		$\chi^2 = 13,1$ (13 gl) p = ,01	
Colaboración (S9)	,921	,134	,127	,125		$\chi^2 = 12,2$ (13 gl) p = ,01	
Saberes (S10)	,975	,147	,138	,136			$\chi^2 = 15,2$ (14 gl) p = ,01
Utilidad (S11)	,952	,164	,197	,136			$\chi^2 = 13,1$ (14 gl) p = ,01
Emprendimiento (S12)	,963	,145	,124	,124			$\chi^2 = 14,2$ (15 gl) p = ,01

Desempeño (S13)	,982	,15	,146	,136	[X ² = 16,4 (19 gl) p = ,01]
Satisfacción (S14)	,974	,13	,143	,139	
Empatía (S15)	,962	,12	,132	,150	
		0			[X ² = 18,1 (19 gl) p = ,01]

S = Subcategoría, M = Media, D = Desviación Estándar, S = Sesgo, C = Curtosis
 Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Una vez establecidas las relaciones de contingencia entre las categorías y las subcategorías, se procedió a estimar y a observar la estructura del modelo exploratorio (véase Figura 1).



C = Categoría, S = Subcategoría, — Relación de contingencia
 Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Figura 1. Estructural categorial exploratoria

Es posible apreciar que el modelo resultante destaca la emergencia de tres categorías, pero sólo la segunda y tercera como preponderantes en el estudio del fenómeno del liderazgo educativo transformacional.

DISCUSIÓN

El presente trabajo ha expuesto los fundamentos del liderazgo como un factor organizacional clave de productividad, principal requerimiento de inserción de los productos globales en los escenarios locales y los productos comunitarios en los mercados internacionales (Botero, Álvarez y González, 2012).

En este sentido, el presente trabajo sostiene que el liderazgo transaccional más que el transformacional permite explicar la relevancia del Trabajo Social en los procesos organizacionales comunitarios que pretenden insertarse en el mercado global. Esto es así porque el Trabajo Social se origina a partir de las relaciones empáticas más que a partir de la beneficencia o la caridad, la seguridad o el riesgo.

Empero, el presente trabajo también advierte que el liderazgo transaccional es compatible con la responsabilidad social que se requiere para arribar al Desarrollo Sustentable. En ese sentido, la capacitación y el adiestramiento orientado a la optimización de recursos generará estilos de vida favorables a

la conservación del entorno como patrimonio de la comunidad y las organizaciones que la sustentan.

En referencia al estudio de García (2010: 2011; 2012; 2013; 2014) en el que el Desarrollo Local está sustentado en el emprendimiento social como producto de las políticas de fomento empresarial, el presente trabajo sostiene que son las políticas públicas resultado de la gestión de un líder transaccional con respecto a una ciudadanía participativa en materia sociopolítica y socioeconómica, pero en este esquema la intervención del Trabajo Social es fundamental ya que se requiere enlazar a la comunidad con las organizaciones en el mercado global y local (Rante y Warokka, 2013).

Sin embargo, la gestión del conocimiento en escenarios comunitarios supone la promoción de estilos de vida sustentables (Ortiz y Jani, 2010). En este sentido, es menester esclarecer el impacto de la intervención del Trabajo Social en comunidades vulnerables, marginadas o excluidas de los recursos naturales y servicios municipales (Rai, 2010).

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento estriba en la discusión del liderazgo transaccional como propulsor de la intervención del Trabajo Social en la capacitación y adiestramiento para la productividad y competitividad de organizaciones comunitarias., empero es necesario llevar a cabo revisiones acerca del impacto de las cooperativas sobre el desarrollo endógeno.

Contribución de los autores: La autora contribuyó en todas etapas del estudio y en la elaboración del manuscrito.

Conflictos de interés: No se manifiesta ningún tipo de conflicto de interés por parte de la autora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bustos, J. M., Ganga, F. A., Llamas, B. y Nájera, M. (2018). Contrastación de un modelo de decisión prospectiva e implicaciones para una gobernanza universitaria de la sustentabilidad. *Margen*, 89, 1-16.
- Acata, I. (2012). Protección penal de los derechos humanos de los menores trabajadores en México. *Misión Jurídica Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, 5, 19-46.
- Barriga, L., Martínez, M. (2011). Reflexiones sobre la historia de la profesión de Trabajo Social. *Plaza Pública*. 4, 152-273.
- Borjas, L. (2010). El espíritu empresarial desde las representaciones sociales: caso Venezuela. *Ciencias Sociales*, 5, 149-165.
- Botero, J., Álvarez, F., y González, M. (2012). Modelos de internacionalización para las pymes. *Revista Minister*, 20, 63-90.
- Carreón, J. (2013). Clima organizacional en trabajadoras sociales vinculadas con hospitales públicos. *Management Magazine*, 4, 1-16.
- Carreón, J. (2014). Emprendedurismo migrante y comerciante. *Tlatemoani*, 15, 1-30.
- Chinchilla, N., Cruz, H. (2010). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. *Revista Empresa y Humanismo*, 14, 47-79.
- Chitarroni, A. (2013). Responsabilidad social empresarial: ¿Una traslación de los principios cooperativos al ámbito de las empresas comerciales? *Enfoques*, 25, 39-64.
- Connor, P., y Masey, D. (2011). La inserción en el mercado laboral de los inmigrantes latinos en España y en los Estados Unidos, diferencias por países y estatus legal. *Revista Internacional de Sociología*, 1, 189-217.
- Cordero, N. (2011). Trabajo Social y hermenéutica crítica: una opción metodológica para desvelar elementos éticos en los orígenes de la profesión en Sevilla. *Portularia*. 11, 87-97.

- Coronel, A. (2010). Capacitación del capital humano para una inversión de desarrollo. *Eureka*, 7, 71-76.
- Cuesta, A. (2012). Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 57, 86-98.
- Danes, S. y Juyoung, J. (2013). Copreneurial identity development during new venture creation. *Journal of Family Business Management*, 3, 45-61.
- Díaz, S. (2013). Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión gerencial*, 12, 45-57.
- Duque, P. (2012). La formación en trabajo social en el marco de la responsabilidad social, una opción para el desarrollo humano. En Miguel. García, (coord.). *Gestión social para el desarrollo humano*. (pp. 271-286). Bogotá: UCMC
- Eito, A. (2012). La participación del usuario en el Trabajo Social. Una mirada desde el presente hacia la concepción del humanismo de Concepción Arenal. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 32, 245-255.
- Falla, U. (2010). Praxis o investigación: dilemas de una profesión que se construye como ciencia. *Tabulara*. 13, 293-319.
- Fuentes, F., y Sánchez, S. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 28, 1-28.
- Galindo, R., y Echavarría, M. (2011). Diagnóstico de la cultura emprendedora en la escuela de ingeniería de Antioquia. *Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia*, 15, 85-94.
- Galvani, S., Hughes, N. (2010). Working with alcohol and drug use: exploring the knowledge and attitudes of social work students. *British Journal of Social Work*, 40, 946-962.
- García, C. (2010). Estructura del clima organizacional en un supermercado. *Poesis*, 20, 1-10.
- García, C. (2011). Estructura del estrés laboral. *Alternativas*. 25, 22-33.
- García, C. (2012). Modelamiento de variables sociopsicorganizacionales a partir de la revisión del estado del arte. *Revista de Trabajo Social*, 28, 13-60.
- García, C. (2013). Campos, capitales, habitus y emprendimiento en la formación profesional del Trabajo Social. *Margen*, 70, 1-12.
- García, C. (2014). La formación profesional del capital humano en la civilización del cambio climático. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 10 (1), 107-125.
- Gargallo, A. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, 33-58.
- González, E., y Pérez, E. (2012). Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de salud. *Alternativas en Psicología*, 27, 8-22.
- Jyoti, J., y Jyoti S. (2011). Factors affecting orientation and satisfaction of women entrepreneurs in rural India. *Annals of Innovation Entrepreneurships*, 2, 1-8
- Kanoo, H., y Koeske, G. (2010). MSW student's satisfaction with their field placements: the role of preparedness and supervision quality. *Journal of Social Work Education*, 46, 23-38
- Lanier, J. (2012). Leadership and organizational theory dynamics between middle market private equity firms and the portfolio companies they control. *Journal of Practical Consulting*, 4, 6-21.
- Long, H. (2013). The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance. *Management Review*, 20, 37-46.
- Mañas, M. (2012). Realidad organizacional y teletrabajo. *Comunitaria*, 4, 105-122
- Mayorga, L., y Lara, G. (2013). La subcontratación como estrategia en empresas de tecnología de información. En Rosa. Romero, y Pastrana, Alberto. (coord.). *Investigación aplicada sobre gestión de tecnología*. Querétaro: UAQ.
- Medina, C. (2010). Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de Moebius*, 38, 91-109.
- Morales, M. (2011). El trabajo social en Latinoamérica: el caso de Colombia. *Revista Plaza Pública*. 4, 53-71.
- Muñoz, A. (2012). Mediación en conflictos versus mediación en trabajo social. *Trabajo Social Hoy*, 65, 7-14.

- Ortiz, L., y Jani, J. (2010). Critical race theory: a transformational model for teaching diversity. *Journal of Social Work Education, 46*, 175-193.
- Prada, R. (2013). La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, 1*, 45-50.
- Rai, G. (2010). Burnout among long term care staff. *Administration in Social Work, 34*, 225-240
- Rante, Y., y Warokka, A. (2013). The interrelative nexus of indigenous economic growth and small business development: do local culture, government role, and entrepreneurial behavior play the role? *Journal of Innovation Management in Small & Medium Enterprises, 19*, 1-19.
- Repetti, G. (2011). Algunas reflexiones sobre el movimiento de reconceptualización del Trabajo Social argentino en el contexto latinoamericano. *Revista de Trabajo Social, 4*, 162-195.
- Ribeiro, L. (2011). La tensión del carácter asalariado del Trabajo Social en sus orígenes. *Plaza Pública, 4*, 97-127.
- Rodríguez, C. (2012). La relevancia de la mediación para el trabajo social ¿modelo teórico del trabajo social? *Trabajo Social Hoy, 65*, 15-38.
- Sobrados, L., y Fernández, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *Educación XXI, 13*, 15-38.
- Urruela, I., y Bolaños, I. (2012). Mediación en una comunidad intercultural. *Anuario de Psicología Jurídica, 22*, 119-126.
- Vargas, J. (2013). Las organizaciones como cerebros para generar capital social. *International Journal of Good Conscience, 8*, 82-93.
- Vargas, M., y Arenas, M. (2012). Competencias emprendedoras en estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, 1*, 25-30.
- Yuangion, Y. (2011). The impact of strong ties on entrepreneurial intention. An empirical study based on the mediating role of self-efficacy. *Journal Entrepreneurship, 3*, 147-158.
- Zambrano, Ca. (2010). Naturaleza, cultura y desarrollo. Agenda del Trabajo Social Global Contextual. *Bibliid, 10 (1)*, 111-124.
- Zampetakis, Leonidas y Moustakis, Vassilis (2013). Entrepreneurial behavior in the Grekk public sector. *Emerald, 13*, 1-7.