

CAPÍTULO XII

ÁREAS BÁSICAS DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL COMO FACTOR DE DESARROLLO EMPRESARIAL

Carlos Julio Pedraza Reyes

Doctor en Administración. Correo electrónico:cjuliop@uniguajira.edu.co.

Nair Cantillo Campo

Doctora en Administración. Correo electrónico: ncantilloc@uniguajira.edu.co.

Resumen

El objetivo del artículo es investigar, las áreas básicas del emprendimiento social como factor de desarrollo empresarial, el propósito fue medir cómo las áreas básicas desempeñan un rol de importancia tanto para la compañía como para los integrantes de ésta, se buscaba también poner de relevancia la importancia de los emprendedores sociales para el desarrollo y crecimiento económico de la misma. Enmarcado en un paradigma cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptiva, con un diseño no experimental, transversal de campo. La población de análisis estuvo conformada por 75 sujetos en las categorías de Directivos y empleados. La recolección de datos fue mediante una encuesta. En cuanto a la parte directiva se encontró que la estructura organizacional debe estar bien distribuida para cumplir su objetivo misional, en cuanto al recurso humano no se encontró una condición estable y la parte financiera tuvo el manejo adecuado para el desarrollo del potencial social. Los empleados manifestaron que la estructura organizacional les brinda tranquilidad y confianza en su trabajo, en cuanto al recurso humano tiene estabilidad y capacitación para mejora en su desempeño y el financiamiento es acorde a las necesidades de formación y crecimiento del emprendedor social, se pudo concluir que las áreas básicas en su estructura organizacional está basada en buenos procesos que ayudan a que su talento humano participe activa y congruentemente en todas las áreas de la organización, además la formación del emprendedor social es garantizada financieramente por la empresa y ayuda a la puesta en marcha proyectos para estos nuevos emprendedores.

Palabras Clave: estructura organizacional, emprendimiento social, financiamiento, recurso humano.

BASIC AREAS OF SOCIAL ENTERPRISE AS A FACTOR OF BUSINESS DEVELOPMENT

Abstract

The objective of the article is to analyze social entrepreneurship and its management within the dairy sector, the purpose was to find out how the basic areas play an important role for both the company and its members, it was also sought to highlight the importance of social entrepreneurs for the development and economic growth of it. Framed in a quantitative paradigm, the type of research was descriptive, with a non-experimental, cross-sectional field design. The population of analysis was made up of 75 subjects in the categories of Managers and employees. Data collection was through a survey. Regarding the managerial part, it was found that the organizational structure must be well distributed to fulfill its mission objective, as for the human resource, a stable condition was not found and the financial part had adequate management for the development of social potential. The employees expressed the organizational structure gives them peace of mind and confidence in their work, in terms of human resources they have stability and training to improve their performance and the financing is consistent with the training and growth needs of the social entrepreneur, it was concluded that the Basic areas in its organizational structure are based on good processes that help their human talent to participate actively and congruently in all areas of the organization, in addition the training of the social entrepreneur is financially guaranteed by the company and helps in the implementation of projects For these new entrepreneurs.

Keywords: financing, human resources, organizational structure, social entrepreneurship.

El proyecto de investigación del cual se deriva este capítulo es: El emprendimiento social y su gestión dentro del sector lácteo.

Introducción

En el contexto colombiano, las Instituciones buscando mantener una corresponsabilidad con el contexto social, han de desarrollar procesos y proyectos para integrarse al desarrollo sustentable y sostenible de las comunidades, razón por la cual las empresas deben orientar acciones que guíen en la introducción de los procesos de emprendedurismo de orden social, por lo que éstas han de acentuar en sus empleados esta acción emprendedora, para crear una cultura hacía lo sociales. El esquema empresarial tradicional donde la productividad y ventas conllevan a cumplir los objetivos, éste

esquema ya no es la única garantía para asegurar un mercado que le dé el soporte económico, en la actualidad hay otros factores endógenos que ayudan a responder ante la sociedad y además convertirla en una ventaja competitiva, por esta razón la empresa debe ayudar en la formación de personas que se interesen y respondan ante un problema o inquietud social.

De acuerdo a lo anterior, se presenta el objetivo o propósito de este capítulo; las áreas básicas del emprendimiento social como factor de desarrollo empresarial, donde podemos manifestar que el emprendimiento social según; Pedraza, Cantillo y Paz, (2017), se refleja el compromiso integral consigo mismo y su entorno, aportando desde sus competencias ideas creativas e innovadoras que ayuden a resolver los problemas de las comunidades, de allí su capacidad de participación con las empresas para sustituir los esquemas tradicionales de gestión social por esquemas innovadores bajo la premisa de cooperación integral empresa- sociedad y viceversa. Este capítulo tiene como fin medir qué tanto las áreas básicas del emprendimiento social logran aflorar un nuevo tipo de emprendimiento que se complementa con la organización para mejorar la respuesta a las necesidades de su personal, como también entrar en la ayuda al desarrollo de la empresa.

El sector lácteo en Colombia está pasando por un momento álgido, en primera instancia por la celebración de tratados de libre comercio, y en segundo lugar por los fenómenos climáticos que están sacudiendo al país. Por lo anterior expuesto, se empezará a conocer la reacción que van a tener las organizaciones lácteas ante estos problemas, y como se está preparando en la parte de recurso humano para afrontar los momentos críticos actuales, aquí es donde se reflejará la importancia del manejo del emprendimiento social dentro de las empresas, ya que este será un soporte actitudinal y aptitudinal para lograr que las organizaciones no pierdan su parte sustentable y sostenible, ya que estas son el motor de la economía regional y nacional, además son el eje transformador de la sociedad.

Hay antecedentes de otras investigaciones, mostrando la importancia de esta temática, por citar algunos; Pedraza (2013), en la universidad Rafael Belloso Chacín efectuó un estudio titulado, El emprendimiento social como dimensión de la ética ambiental en el sector lácteo. Palacios (2010), efectuó un artículo publicado en la Revista de Ciencias

Sociales (RCE), titulado Emprendimiento social; integrando a los excluidos en el ámbito rural. En estas investigaciones se pudo apreciar la importancia del emprendedor social dentro de cualquier ámbito que se desempeñe, las razones expuestas motivaron al investigador a conocer qué tanto las organizaciones están dispuestas a cumplir con sus expectativas y a la vez ir pagando las deudas sociales que tienen con la comunidad.

Fundamentación teórica

Emprendimiento social

El emprendimiento social es cualquier acción, iniciativa o movimiento dentro de la esfera socioeconómica, de origen privado y orientado a favor del interés general y del bien común o que beneficie a una franja significativa de población. Fournier, (2011). En líneas generales el emprendimiento social, comprende la intervención de ideas para dar respuesta a problemas sociales y atención de sus necesidades generando un impacto o beneficio en los sectores más vulnerables de las zonas adyacentes al contexto de las empresas, para contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas. Pedraza, Cantillo y Paz, (2017). De esta forma la inclusión del emprendimiento social ha generado cambios positivos en las organizaciones permitiéndole no solamente tener mejor rentabilidad, sino la oportunidad de que sus colaboradores desarrollen sus habilidades y destrezas para benéfico de la empresa y de ellos mismo.

Áreas básicas del emprendimiento social

1. Estructura organizacional

Existen tres componentes clave en la definición de la estructura organizacional, el cual según los criterios de Daft (2015), se enuncia a través de los siguientes numerales:

1. La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores.
2. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.

3. La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.

Estos tres elementos de estructura pertenecen a los aspectos vertical y horizontal de la organización. Por ejemplo, los primeros dos elementos son el marco estructural, que es la jerarquía vertical. El tercer elemento pertenece al esquema de interacciones entre los empleados de la organización. Una estructura ideal alienta a los empleados para que proporcionen información horizontal y coordinación donde y cuando sea necesario.

Continuando con lo anterior, Robbins y Coulter (2010), manifiestan que la estructura organizacional es la distribución formal de los empleos dentro de una organización. Para participar en la elaboración de una estructura organizacional se requiere de un proceso que involucra decisiones sobre seis elementos clave: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y descentralización y formalización. Tal como se evidencia en la figura 1.

De acuerdo con Escobar (2012), la estructura y organización de las empresas determina la forma como esta divide sus funciones más importantes, así mismo el proceso interno para la toma de decisiones, parte importante de las mismas son las características de estas para distribuir tareas, metas y lograr una medición sobre el

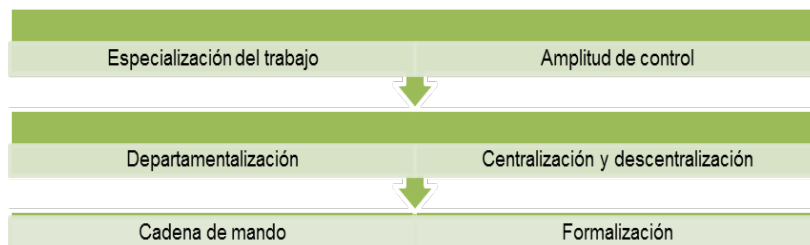


Figura 1. Elementos de la Estructura Organizacional

Fuente: elaboración propia (2019).

desempeño de cada una de las mismas. De esta manera, los directivos de la empresa pueden establecer, los recursos, capacidades, oportunidades y el aprovechamiento de la empresa. Por lo anterior el investigador manifiesta, que la estructura y organización de las empresas determina la forma como esta divide sus funciones más importantes, así mismo el proceso interno para la toma de decisiones, parte importante de las mismas son las características de estas para distribuir tareas, metas y lograr una medición sobre el desempeño de cada una de las mismas.

2. Recursos Humanos

Dentro de las organizaciones uno de los elementos indispensable para su funcionamiento equilibrado es el recurso humano, sostiene Mondy (2010), que la administración de los recursos humanos (ARH) implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. El administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos. Los individuos que tratan con los aspectos de los recursos humanos enfrentan desafíos, los cuales van desde una fuerza de trabajo que cambia de manera constante, regulaciones gubernamentales y la revolución tecnológica. La competencia global ha obligado a las organizaciones no importando su tamaño a ser más conscientes de sus costos y de su productividad.

Funciones de la administración de los Recursos Humanos

Quienes participan en la administración de los recursos humanos desarrollan y trabajan a través de un sistema integrado de ARH. De acuerdo con Mondy (2010), hay cinco áreas funcionales como se describen en la figura 2, que se asocian con una administración eficaz de recursos humanos, las cuales son: dotación de personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, seguridad y salud, y relaciones laborales. Estas funciones se analizan a continuación.

Dotación de personal

La dotación de personal según Mondy (2010), es el proceso a través del cual una organización se asegura de que siempre tendrá el número adecuado de empleados con las habilidades apropiadas en los trabajos correctos y en el momento indicado, para

lograr los objetivos organizacionales. La dotación de personal implica el análisis de puestos, la planeación de recursos humanos, el reclutamiento y la selección (ver figura 3).

Desarrollo de Recursos Humanos

De acuerdo con los postulados de Mondy (2010), es una función fundamental de la administración de recursos humanos (ARH), que no solamente consiste en

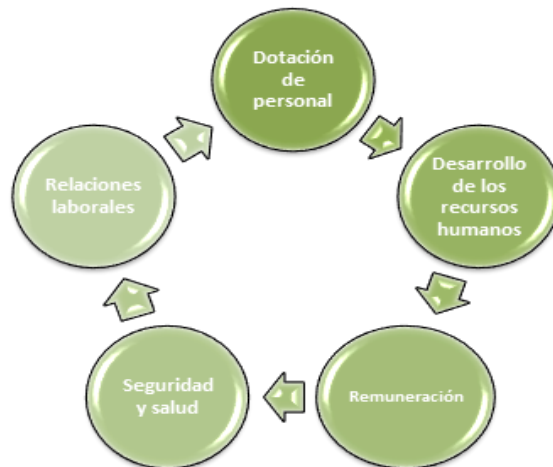


Figura 2. Funciones de la administración de los recursos humanos.

Fuente: elaboración: Propia (2018).



Figura 3. Dotación de personal.

Fuente: elaboraciónn propia (2018).

la capacitación y el desarrollo, sino también en la planeación de la carrera y en las actividades de desarrollo, en el desarrollo de la organización, así como en la administración y evaluación del desempeño. La capacitación se diseña con miras a brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para el buen desempeño en sus puestos actuales. El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del puesto actual y tiene un enfoque que es a un plazo más largo.

Remuneración

La remuneración es una de las principales motivaciones para los colaboradores en toda organización, estos despertaran sentido de pertenencia cuando mejor sea su remuneración, afirma Mondy (2010). Un sistema de remuneración bien pensado brinda a los empleados recompensas adecuadas y equitativas por sus contribuciones hacia el logro de las metas organizacionales. El término remuneración, como se usa en este capítulo, incluye todas las recompensas que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios.

Seguridad y salud

La seguridad se refiere al hecho de proteger a los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo. La salud se refiere al hecho de que los empleados se encuentren libres de enfermedades físicas y emocionales. Estos aspectos del trabajo son importantes porque los empleados que laboran en un ambiente seguro y que disfrutan de buena salud tienen más probabilidades de ser productivos y de lograr beneficios a largo plazo para la organización.

Relaciones con los empleados y relaciones laborales

Según Chiavenato (2017), son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea). Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo manipular los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos.

Siguiendo con el tema, afirma Chiavenato (2017), que las conductas de las personas están orientadas hacia la satisfacción de sus necesidades personales y hacia el logro de sus objetivos y aspiraciones. Las personas pueden tanto resistirse como colaborar con las políticas y los procedimientos de la organización, lo cual depende de las estrategias de liderazgo adoptadas por el supervisor. La conducta en las organizaciones está determinada tanto por la práctica organizacional como por el comportamiento proactivo (orientado hacia los objetivos personales) de los que intervienen en la organización.

Las competencias que refuerzan la gestión administrativa y la atención de la problemática social, se ha convertido en una prioridad por lo que la organización debe contar con personas talentosas para gestionar los emprendimientos sociales. Las organizaciones que han mostrado un desempeño positivo en sus emprendimientos sociales, han logrado combinar las competencias administrativas con las competencias en la atención a la problemática social, esta constatación sugiere, que la ausencia de uno de estos dos componentes podría desequilibrar la buena gestión y afectar los objetivos planteados.

3. Financiamiento

Al respecto, en la actualidad existen muchas medidas de apoyo, sobre todo financieras, que facilitan de cierto modo la puesta en marcha de los nuevos proyectos. A esto hay que unir el hecho de que los empresarios más exitosos han sido capaces de idear estrategias creativas para conseguir los recursos necesarios con el menor coste. Así pues, los recursos económicos no es tanto el tratar de controlarlos, sino más bien saber utilizarlos. De forma sintética, junto a los recursos económicos, son los recursos humanos, los físicos o tangibles y los intangibles (como la información) los que completan el aparato de recursos necesarios para desarrollar el proceso emprendedor.

Según Say, (2013), a quien se le atribuye haber acuñado el término de espíritu emprendedor. Es casi inevitable que los emprendedores sociales que se proponen transformar comunidades trabajen bajo limitaciones financieras considerables, aunque eso en realidad podría favorecerlos, obligándolos hacer uso de los recursos de la gente a la que están intentando servir, y mientras tanto, capacitar a las personas para que se responsabilice de su propio proceso de transformación, en sus propios términos. Éste no

es un argumento para privar a estos emprendedores de recursos, sino para comprender los modelos concretos de transformación que usan los mejores.

Seguido a lo anterior, para Austin, Gutiérrez, Ogliastri, y Reficco (2006), manifiestan que la forma como se realice la movilización de recursos financieros es decisiva para el emprendimiento social. Por consiguiente, resulta fundamental estudiar la forma que se atraen y generan los recursos para ser canalizados a los emprendimientos sociales, sobre todo en el sector privado.

Elementos básicos de un mecanismo de financiamiento

El termino financiamiento alude a los procesos de movilización de los recursos financieros necesarios para desarrollar un emprendimiento social. Dichos procesos constituyen medios para alcanzar el fin principal de todo emprendimiento: la creación de valor social. La naturaleza del mecanismo de financiamiento adoptado puede potenciar la generación de valor social en términos de cobertura, de participación de grupos de interés, de cumplimiento de ciertas estrategias y objetivos, como la obtención de beneficios particulares para la organización.

Mecanismos y fuentes de financiamiento

Se clasifican en dos grupos: los primeros operan a través del mercado, aquí se involucran transacciones comerciales o de inversiones relacionadas con el emprendimiento social de manera directa o indirecta, la relación directa se refiere al diseño explícito de un mecanismo de generación o movilización de recursos a través de la provisión de un bien social, o la promoción de una causa social. La relación indirecta se refiere a la canalización de recursos generados a través de la venta de productos o servicios diversos mediante un esquema de subsidios cruzados dirigidos a la iniciativa social.

El segundo grupo, los que operan fuera del mercado, los fondos que se generan fuera funciona a través de aportes independientes, de transacciones comerciales. Entre estos se encuentran los donativos, los recursos públicos (líneas de crédito gubernamental, contratos de provisiones de servicios, aportes o subsidios) y presupuestos internos.

Metodología

Su enfoque es positivista- cuantitativo, según Guanipa (2010), manifiesta que el enfoque positivista permite la observación de los hechos sociales con una visión objetiva de la labor científica determinada por una metodología basada en los números, derivada de la recolección de los datos mediante la aplicación de cuestionarios válidos y confiables. Por su parte, el tipo de investigación, se determina como descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), expresan que esta investigación busca especificar las propiedades de personas, grupos o cualquier otro fenómeno sometido a análisis.

El diseño de la investigación se considera no experimental, Según Hernández *et al.* (2014), estos diseños se realizan sin manipular deliberadamente variables; es decir, se observa el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, para poder analizarlos. Así mismo se denominan de campo, según Tamayo y Tamayo (2010), define que los estudios de campo consisten en una estrategia empleada en la recolección de datos directos de la realidad, por lo cual se le denomina primarios.

La población se encuentra conformada por 152 empleados, se determinó el empleo de un muestreo y se utilizó la fórmula para población finita. (Tabla 1).

$$n = \frac{k^2 * N * p * q}{E^2(N-1) + k^2 * p * q}$$

Tabla1. Resultados de la muestra.

Expresión	Descripción	Resultado
n:	Tamaño de la muestra	75
k ² :	Nivel de Confianza	96%
N:	Tamaño de la población	152
p:	Probabilidad de ser seleccionado	0.50
q:	Probabilidad de ser rechazado	0.50
E ²	Margen de Error	0.05

Fuente: elaboración propia (2019).

El total de empleados que arrojó la fórmula para aplicar la encuesta es de 75. Las técnicas e instrumentos para la recolección de datos utilizada fue el cuestionario, conformado por 27 ítems con opción múltiple. La validez del instrumento elaborado se dio por medio de la consulta de 5 expertos para conocer la pertinencia de los ítems con objetivos, dimensiones e indicadores, como su redacción. La confiabilidad del instrumento se calcula mediante fuentes estadísticas y la fórmula que se empleó fue la alfa cronbach, Posterior a la aplicación de la fórmula, se determinó el índice de confiabilidad representado por 0,90, es decir un 90 de fiabilidad, teniendo como criterio de decisión se ubica en la categoría alta para medir la variable emprendimiento social.

Resultados de la investigación

En la tabla 2, se detalla a la dimensión Áreas Básicas para directivos, el indicador Estructura Organizacional muestra que la opción Muy Alta revela el mayor número de respuestas (2), representando el 50,00%. A continuación, los encuestados han respondido Alta con el 25,00%, Moderada con el 25,00%, Baja y Muy Baja con el 0,00%. Esto permite aseverar que en las empresa de lácteos, se manifiestan aspectos de la estructura organizacional, en relación a lo formulado Robinson (2010), quien manifiesta que esta es la distribución formal de los empleos dentro de una organización, en la cual se ha implementado la elaboración de una estructura organizacional. Se requiere de un proceso que involucra decisiones sobre seis elementos clave: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y descentralización y formalización.

Con respecto al indicador Recursos Humanos presenta que las opciones Alta y Moderada muestran el mayor número de respuestas, lo que representa el 50,00% cada una. El resto de las opciones no obtuvieron respuestas, resultando que Muy Alta, Baja y Muy Baja se encuentran con el 0,00%, cada opción. Siendo que en las empresas de lácteos analizadas, no se manifiesta una condición estable en cuanto a la gestión del Recurso humano, siendo que estos resultados se encuentran en contraposición a lo formulado por Bohlander y Snell (2013), al enfatizar que las organizaciones pueden lograr una ventaja competitiva sostenible por medio de las personas. El papel de los gerentes de recursos humanos ya no se ve limitados a funciones de servicio como reclutamiento y selección, en la actualidad asumen un papel activo en la planeación estratégica como en la toma de decisiones de la organización.

Tabla 2. Dimensión de las áreas básicas (Directivos).

Indicadores ↴			Estructura Organizacional		Recursos Humanos		Financiamiento	
Baremo ↴			Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%
Categoría	Rango		Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%
Muy Alta	4,21	5,00	2	50,00	0	0,00	2	50,00
Alta	3,41	4,20	1	25,00	2	50,00	1	25,00
Moderada	2,61	3,40	1	25,00	2	50,00	1	25,00
Baja	1,81	2,60	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Muy Baja	1,00	1,80	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totales			4	100,00	4	100,00	4	100,00
Promedio del Indicador			4,25		3,50		4,25	
Categoría del Indicador			Muy Alta		Alta		Muy Alta	
Promedio de la Dimensión			4,00					
Categoría de la Dimensión			Alta					

Fuente: elaboración propia (2018).

A continuación, se evidencia que los encuestados han respondido al indicador Financiamiento con la opción Muy Alta como la que ofrece el mayor número de respuestas (2), es decir, el 50,00%. Adicionalmente, las respuestas de los encuestados se ubican en Alta y Moderada con el 25,00% respectivamente; el resto de las opciones, Baja y Muy Baja, resultaron con 0,00%. De esta forma los resultados permiten aseverar que en las empresas del sector lácteo se hace buen uso del factor de financiamiento en su gestión operativa, lo que podría garantizar un factor de emprendimiento acorde las necesidades del contexto, los resultados se encuentran en orden a lo formulado por Torraza (2014), quien enfatiza, que una de las ideas más extendidas en el contexto de la actividad emprendedora hace referencia a la importancia que tienen los recursos, para la puesta en marcha de un nuevo proyecto. Estos resultados arrojan un promedio de 4,00, indicando que la dimensión Áreas Básicas se ubica en la categoría Alta según el baremo diseñado para ello.

La información expresada en la tabla 3, referida a la dimensión Áreas Básicas para empleados, el indicador Estructura Organizacional muestra que la opción Alta ha obtenido el mayor número de respuestas (35), lo que representa el 46,67%. Posteriormente, las respuestas de los encuestados se ubican en Muy Alta con el 33,33%, Moderada con el 20,00%, Baja y Muy Baja con el 0,00%. Siendo que estos resultados inducen a aseverar que en la empresa de lácteos objeto de análisis, se observa una estructura sólida que estable una buena definición y asignación de funciones, lo que permiten sistematizar las acciones emprendedoras en función a cada área de trabajo

Con respecto al indicador Recursos Humanos presenta que la opción Alta tiene el mayor número de respuestas (37), representando el 49,33%. A continuación, las respuestas de los encuestados se ubican en Moderada con el 46,67%, Muy Alta con el 4,00%, Baja y Muy Baja con el 0,00% respectivamente. La empresa de lácteos analizada, puede definir una buena ventaja competitiva en función a la buena gestión de recurso humano que desarrollan en la misma, lo que les ayudará a definir una ventaja diferenciadora que les permita empoderarse de un buen emprendimiento social.

Tabla 3. Dimensión Áreas Básicas (Empleados).

Indicadores ↘			Estructura Organizacional		Recursos Humanos		Financiamiento	
Baremo ↘								
Categoría	Rango		Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%
Muy Alta	4,21	5,00	25	33,33	3	4,00	20	26,67
Alta	3,41	4,20	35	46,67	37	49,33	33	44,00
Moderada	2,61	3,40	15	20,00	35	46,67	22	29,33
Baja	1,81	2,60	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Muy Baja	1,00	1,80	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Totales			75	100,00	75	100,00	75	100,00
Promedio del Indicador			4,13		3,57		3,97	
Categoría del Indicador			Alta		Alta		Alta	
Promedio de la Dimensión			3,89					
Categoría de la Dimensión			Alta					

Fuente: Elaboración propia (2018).

Respecto al indicador Financiamiento indica que la opción Alta tiene el mayor número de respuestas (33), lo que representa el 44,00%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Moderada con el 29,33%, Muy Alta con el 26,67%, Baja y Muy Baja con el 0,00%. Tal como se planteó al analizar el mismo indicador en los directivos de la empresa, los resultados refieren que se hace un buen uso del sistema financiero, lo que pudiera ser un buen apalancamiento para el desarrollo social, convirtiendo así a la empresa socialmente emprendedora.

Estos resultados arrojan un promedio de 3,89, indicando que la dimensión Áreas Básicas se ubica en la categoría Alta según el baremo que ha sido construido para tal fin.

Conclusión

El análisis de los resultados obtenidos del instrumento de recolección de información aplicado a las empresas lácteas, se concluye que estas compañías han implementado la elaboración de una estructura organizacional, basada en un proceso que involucra decisiones sobre seis elementos clave: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización, descentralización y formalización.

Siendo que de esta forma la estructura gira en torno a la participación activa y congruente de todas las áreas (productivas – administrativas), dando participación a los componentes laborales de empleados y directivos para la toma de decisiones cónsonas, lo que obedece a la formación y descripción de una estructura en sinonimia con las actividades empresariales de frente al orden social que caracteriza a las mismas, por lo que se considera que es pertinente al desarrollo y gesta de emprendimientos sociales de acuerdo a las necesidades propias a lo interno y externo de las empresas.

De esta misma forma, se ha podido describir un proceso de gestión de recursos humanos idóneo, que genera un valor cultural de sentido de pertenencia e identidad hacia la empresa siendo esta una ventaja competitiva y diferenciadora de estas empresas de lácteos que las hace ser sostenibles. En tal sentido se asevera que estas empresas objeto de estudio han de direccionar acciones a mejorar la gestión del talento humano en orden a gestar ventajas competitivas en función a ello.

Siguiendo con el análisis, en relación al área de financiamiento, los resultados permitieron concluir que en las empresas analizadas, hace buen uso del factor de financiamiento en su gestión operativa, lo que podría garantizar un factor de emprendimiento acorde las necesidades del contexto, existiendo así la disponibilidad de financiamiento para el desarrollo de proyectos de emprendimiento social.

Así para dar respuesta al objetivo general el cual estuvo direccionado a; las áreas básicas del emprendimiento social como factor de desarrollo empresarial, se concluye que las empresas lácteas analizadas, son poseedoras de una cultura propia que les propicia valores y principios de gestión en el emprendimiento social que las integra sistemáticamente en los grupos de interés, generando de esta forma integración social desde lo interno de estas hacia los contextos sociales en los cuales ellas tienen inherencia.

Referencias bibliográficas

- Austin, J., Gutiérrez, R., Ogliastrì, E y Reficco, E. (2006). *Gestión efectiva de emprendimientos sociales*. Lecciones Extraídas de Empresas y Organizaciones de la Sociedad Civil en Iberoamérica. Un Proyecto de Investigación Colectiva de la Social Enterprise Knowledge Network. Banco Interamericano de Desarrollo David Rockefeller Center for Latin American Studies Harvard University Washington, D.C., US.
- Bohlander, G y Snell. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Décimo sexta edición, Editorial Cenegal. México.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en la organización, Tercera edición, Editorial Mc Gran Hill, México*.
- Daf, R. (2015). *Teoría y Diseño Organizacional*. Décima edición, Editorial. Cengage, México.
- Escobar, E. (2012). *Estructura Organizacional y estrategia empresarial*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.

- Fournier, A. (2011). *Documentos de investigación, Administración de empresas*. Emprendimiento social. Editorial universidad central. Volumen 6, Colombia.
- Guanipa, M. (2011). *Reflexiones básicas sobre investigación*. Primera edición Editorial de la Universidad Rafael Belloso Chacín, Maracaibo- Venezuela (2010).
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista; M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición, Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. México.
- Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*, Decimoprimer edición, Edición Prentice Hall, Colombia.
- Palacios. (2010). *Emprendimiento social; integrando a los excluidos en el ámbito rural*. Revista de Ciencias Sociales (RCE).
- Pedraza, C., Cantillo, N y Paz, A. (2017). *IX Reunión Nacional de Gestión de Investigación y Desarrollo*. Los Desafíos para el Cambio en la Venezuela Del Siglo XXI. Capítulo 5. Emprendimiento Social: Aporte a las Áreas Básicas en las Empresas del Sector Lácteo. Editorial Universidad Central de Venezuela.
- Pedraza, c., (2013). *El emprendimiento social como dimensión de la ética ambiental en el sector lácteo*. Trabajo de grado de doctor. Universidad Rafal Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Robbins, S y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición, Editorial Pearson Educación, México.
- Say, J. (2013). *Revolutionary, Entrepreneur, Economist, Quinta edición, Editorial Routledge Evert Schoorl*. USA.
- Tamayo y Tamayo, M. (2010). *El Proceso de la Investigación Científica*. Cuarta Edición, Editorial Limusa, México D.
- Torroba, L. (2014). *Factores calve del Emprendimiento*. Editorial Universidad Pontificia, España.