UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

Incidencia del contexto país en la gestión de Responsabilidad Social interna de las empresas del sector alimentario.

Realizado por:

Barrios Ronald.
Juárez Albani.

Profesor guía:

Mercedes Morales.

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la Calificación de: Veinte (20) puntos.

Nombre: Mercedes C. Morales G. Firma: _____

Nombre: Miguel del Valle H. Firma: _____

Nombre: ALBERTO RODRIGUEZ Firma: _____

Caracas 18 de octubre de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

Trabajo de Grado

Incidencia del contexto país en la gestión de Responsabilidad Social interna de las empresas del sector alimentario.

Tutor: Mercedes Morales

Barrios Ronald C.I. 24.982.309
Juárez Albani C.I. 24.749.728

Caracas, 10 de Septiembre de 2018

DEDICATORIA

Albani Juárez

A mis padres, por su apoyo incondicional, a mi madre en especial por sus consejos y ayuda en todos los aspectos durante el transcurso de la carrera, por enseñarme que solo mediante el estudio y el trabajo podré alcanzar las metas que me proponga sin depender de nadie. A mis hermanos que nunca entendieron de qué se trataba mi carrera pero igualmente me apoyaron, en especial Dani y Tata que se encuentran lejos. A mi más que un compañero de tesis, por ser mi aliado durante mis dificultades y momentos de estrés, gracias por tu paciencia y amor.

Ronald Barrios

Este objetivo solo pudo ser alcanzado gracias al esfuerzo y apoyo de mi familia, quien soy y todo lo que he logrado se lo debo a ustedes, por eso y mucho más, este logro también es suyo, mamá, papá, tatica y hermanos que sin importar la distancia han sido fundamentales para culminar esta etapa; una dedicatoria especial a mi pareja `no solo de tesis´ por acompañarme a lo largo de este proceso de crecimiento académico y personal, el cual finalmente logramos culminar juntos y con éxito gracias a tu apoyo incondicional, paciencia y cariño.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer primeramente a nuestra tutora, la profesora Mercedes Morales, su alta experticia y experiencia fueron fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

Agradecemos al señor Juvenal Arveláez, Presidente Ejecutivo de CAVIDEA y a todo su equipo, nuestro más determinante asesor en cuanto al instrumento y su aplicación.

A las empresas que se tomaron el tiempo de colaborar con esta investigación.

A Alberto Rodríguez, profesor de Seminario de Trabajo de Grado I y II quien fue nuestro consejero tanto en aspectos metodológicos como de contenido.

A la profesora María Villegas por siempre estar abierta a atender cualquier inquietud y brindarnos su apoyo en aspectos metodológicos para dar culminación a este proyecto.

Un agradecimiento extendido a todos los profesores de la escuela de ciencias sociales que nos acompañaron a lo largo de la carrera, por su compromiso y dedicación y por todas las enseñanzas que nos dejaron a lo largo de esta etapa.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN…….. 1
Justificación……. 8
Antecedentes…….. 10
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO……13
CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL…….25
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO…….42
CAPITULO IV. RESULTADOS…….49
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS……...71
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS……80
CONCLUSIONES…….92
RECOMENDACIONES……...98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..100
Referencias Literarias…… .100
Referencias Electrónicas……100
ANEXOS…….. 108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1Número de trabajadores por empresa……...49
Figura 2 Realización de programas o proyectos de RSE….....……...49
Figura 3 Definiciones de RSE adoptadas por las empresas….……...50
Figura 4 Concepción de la RSE……...……...50
Figura 5 Conocimiento de los ODS de las Naciones Unidas...……...51
Figura 6 Aplicación de los ODS para la gestión de RSE...…..……...51
Figura 7 ODS implementados en la gestión de RSE……...52
Figura 8 Políticas que regulan un comportamiento socialmente responsable.……...52
Figura 9 Certificaciones o sistemas de medición de buenas prácticas…….…...53
Figura 10 Ultima certificación y su respectivo año…….....53
Figura 11 Informe de RSE….…….....54
Figura 12 Publicación de informes de RSE...…….....54
Figura 13 Información acerca de gestión de RSE…..…….....55
Figura 14 Integración de la gestión de RSE...…….....55
Figura 15 Estructuras organizacionales que desarrollan programas de RSE….…….....56
Figura 16 Intervención de sindicatos en la gestión de programas de RSE…….....56
Figura 17 Prácticas de RSE con respecto a ambiente…….....57
Figura 18 Principales beneficios de salud ofrecidos por las empresas…..…….....57
Figura 19 Tiempo de inicio de prácticas de RSE en materia de salud...…….....58
Figura 20 Prácticas de RSE con respecto a educación…...…….....58
Figura 21 Tiempo de inicio de prácticas de RSE respecto a educación…….....59
Figura 22 Prácticas de RSE en materia de alimentación…….....59
Figura 23 Tiempo de inicio de prácticas de RSE respecto a alimentación…….....60
Figura 24 Otros temas abordados por las prácticas de RSE...…….....60
Figura 25 Barreras para la implantación de programas de RSE…….....61
Figura 26 Factores que amenazan la calidad de vida y desempeño.....…….....61
Figura 27 Suspensión, eliminación o sustitución de programas de RSE...…….....62
Figura 28 Porcentaje de presupuesto trimestral dedicado a RSE……...…….....62
Figura 29 Presupuesto en términos reales destinados a RSE….…….....63
Figura 30 Medición de ausentismo laboral…….....63

Figura 31 Principales causas de ausentismo laboral……..…….....64
Figura 32 Nivel de conflictividad en las relaciones gerencia-trabajador…...…….....64
Figura 33 Causas de conflicto en la relación gerencia-trabajador…….…….....65
Figura 34 Nivel de conflicto en la relación trabajador-trabajador….…….....65
Figura 35 Causas de conflicto en la relación trabajador-trabajador...…….....66
Figura 36 Reclamos por parte de trabajadores ante el MPPPT…..…….....66
Figura 37 Causas de reclamos ante el MPPPT……..…….....67
Figura 38 Definición de RSE adoptada según el origen de la empresa…….….....67
Figura 39 Presupuesto destinado a RSE según el número de trabajadores…….....68
Figura 40 Presupuesto destinado a RSE según el origen de la empresa…….....68
Figura 41 Número de trabajadores según el origen de la empresa…….....69
Figura 42 Concepción de RSE adoptada según el origen de la empresa...…….....69
Figura 43 Presupuesto trimestral según su variación anual…...…….....70
Figura 44 Cumplimiento del Art. 162 de la LOTTT…….…….....70

RESUMEN

Venezuela en la actualidad atraviesa una situación coyuntural crítica que afecta principalmente a la economía y a su vez también determina la realidad social que afrontan las familias venezolanas, el gobierno de turno de carácter socialista se caracteriza por entre otras cosas atentar en contra de la propiedad privada en el país, limitando sus posibilidades de gerenciar libremente las empresas y de contar con un entorno sano para el desenvolvimiento de la actividad productiva, finalmente las consecuencias del cerco a las iniciativas privadas terminan afectando aún más la calidad de vida de los venezolanos, a su vez este escenario constituye una barrera que limita a las empresas en su disposición de sus recursos a implementar políticas o acciones de Responsabilidad Social que beneficien y atiendan las necesidades de sus grupos de interés, tanto internos como externos; mediante esta investigación se pretendió conocer en qué medida esas características sociales, económicas y políticas por las que en los años 2017 y 2018 atraviesa Venezuela afectan a la inversión social que las empresas del sector alimentario podrían ejecutar internamente, es decir hacia los trabajadores o colaboradores de la misma organización, tomando como referencia normas, principios y objetivos internacionalmente reconocidos que modelan el cómo hacer Responsabilidad Social Empresarial correctamente, todo ello mediante un análisis descriptivo que atiende a un tipo de diseño de investigación no experimental, específicamente de carácter transversal, el estudio fue centrado en una población de 104 empresas pertenecientes al sector alimentación, miembros de la Cámara Venezolana de la Industria de Alimentos (CAVIDEA) de las cuales fueron seleccionadas mediante la técnica de selección a conveniencia 12 de ellas como muestra final, ello según lo que los autores de este Trabajo de Grado consideraron a su juicio como las más representativas, esta muestra estuvo sometida a la aplicación de un cuestionario semiestructurado distribuido vía correo electrónico; los datos obtenidos fueron procesados y estudiados mediante análisis de proporciones y estadísticos descriptivo.

Palabras clave.

Venezuela, Responsabilidad Social Empresarial, Relaciones Industriales, poder adquisitivo, inflación, trabajadores, salario, calidad de vida, capacidad de inversión, contexto económico, contexto social, contexto político, empresas, sector alimentario, público interno, inversión social, programas de RSE.

INTRODUCCIÓN

En Venezuela, los últimos años se ha dado un proceso acelerado de deterioro social y económico, que según reseña en su página web el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (CENDA) es manifestado en la pérdida del poder de compra del salario mínimo del venezolano, de 3.000.000 Bs.F vigente desde el 16 de Junio de 2018 hasta el 31 de Agosto de 2018 con el que para el mes de Julio solamente se podía cubrir el 1% de la canasta alimentaria cuyo precio rondaba los 295.821.795,32 Bs.F, es decir son necesarios poco más de 98 salarios mínimos para cubrir dicha canasta, a su vez, la falta de institucionalidad democrática, la desmejora de las condiciones de vida del venezolano entendida como alimentación, salud, servicios básicos y transporte y la arraigada crisis política como efecto de la implantación de un régimen autoritario, han sido los principales factores que desde comienzo del 2018 hasta Agosto han originado un saldo según el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) de al menos 7.478 protestas, equivalente a 31 diarias en todo el país; 1.677 protestas han tenido como razón el deterioro de los servicios públicos y a su vez, sólo en Febrero se registraron 105 protestas con foco en el derecho a la alimentación; las mismas constituyen una herramienta para ejercer la libertad de expresión y con la que se ejerce presión en las calles para que el gobierno nacional tome las medidas correctivas pertinentes, sin embargo las protestas han sido reprimidas sistemáticamente, así lo asegura el Foro Penal en sus reportes de represión en Venezuela para 2017 en el que la organización contabilizó hasta 5517 personas arrestadas, para el primer trimestre de 2018 se contabilizaron 164 personas arrestadas arbitrariamente; Foro Penal también contabilizó desde el inicio de la oleada de protestas el día 1º de Abril de 2017, al menos 102 asesinatos como consecuencia directa de la represión de manifestaciones, también se registraron hechos, como saqueos, barricadas o linchamientos, con un saldo adicional de 34 personas fallecidas; finalmente para el primer trimestre de 2018 la cifra total de presos políticos para el 31 de marzo registró 234 personas; es bastante interesante que para el primer trimestre del año 2018 la persecución que encabeza el gobierno nacional en contra de militares activos y retirados de la fuerzas armadas nacionales ha dejado un saldo de 22 funcionarios militares procesados por motivos políticos, esto demuestra la posible fragmentación de los

intereses de los funcionarios militares y el descontento en las filas del ejército nacional ante la realidad social que vive el país.

El Socialismo del Siglo XXI; en la práctica, se ha caracterizado por vulnerar las garantías democráticas y los derechos humanos mediante la manipulación de los principales órganos del Estado, y así consolidar en el poder al Chavismo/Madurismo, cuya principal línea de acción ha sido desmantelar y atentar contra el Estado de derecho, vulnerando derechos esenciales como el de la propiedad privada, la libertad de expresión, el derecho de huelga y cualquier forma de expresión que represente una desviación a los pilares dictados por los defensores de este modelo. El Centro de Divulgación del Conocimiento Económico para la Libertad (CEDICE) expone en su índice internacional de derechos sobre la propiedad para 2018 que Venezuela se ubica en el puesto 123 de un total de 125 países, este índice evalúa aspectos tales como el entorno legal y político; derechos de propiedad física y derechos de propiedad intelectual, con esto queda claro que en Venezuela no se respeta el aspecto esencial del derecho a la propiedad y respeto a la libertad económica, determinante en la generación de riqueza, crecimiento económico y prosperidad, a su vez CEDICE en su índice de libertad económica para 2017, el más actual disponible hasta la fecha, ubicó a Venezuela por tercer año consecutivo en el último puesto del ranking, ocupando la posición 159, este índice evalúa cinco componentes de libertad económica: tamaño del gobierno; sistema legal y derechos de propiedad; existencia de una moneda sana; libertad de comercio internacional y regulaciones crediticias, laborales y de negocios. Estos indicadores reflejan las consecuencias de políticas estatales intervencionistas poco interesadas en fortalecer la inversión privada, que por cierto es la principal fuente de empleo digno y por ende motor de la producción nacional. Entonces ¿Qué efectos ha tenido a nivel social y económico la continuidad de la Revolución Bolivariana en el poder?

Para el año 2017 Venezuela se ha convertido en uno de los principales temas de discusión a nivel internacional, los ojos del mundo están puestos sobre este país caribeño, principalmente por el gran éxodo masivo de Venezolanos que han emigrado para buscar mejores oportunidades y una mejor calidad de vida, la encuesta de condiciones de vida en Venezuela ENCOVI estima que para 2017 han emigrado entre 3 y 4 millones de Venezolanos, equivalente al 12% de la población total, el 88% en

edades comprendidas entre 15 y 59 años, población en edad de trabajar y producir riquezas que habrían emigrado del país en busca de oportunidades que le permitan gozar de una mejor calidad de vida, entre sus principales destinos se encuentran los países de Sudamérica, de estos Colombia destaca como mayor receptor de migrantes por su cercanía al territorio nacional; Venezuela también ha dado de qué hablar para los gobiernos de la región debido a la amenaza que podría suponer la relación que se presume de representantes del gobierno con el tráfico de drogas y el lavado de dinero, según lo señalado por el secretario de Estado adjunto de EE UU para la Seguridad y la Lucha Antinarcóticos William Brownfield, según información extraída de El Nacional, la expresión de narcoestado, "quiere decir un Estado cuyo gobierno está formado o dominado por representantes de la industria de la droga ilícita, esa es la definición. Y digo yo que, en este momento, Venezuela se acerca a ese punto".

Por si fuera poco, la incapacidad de atender las necesidades del pueblo, la decadencia de la institucionalidad pública y las consecuencias sociales y económicas de la mala gestión gubernamental son negadas ante los ojos del mundo; para la presidenta de la Asamblea Nacional Constituyente es falso la existencia de una emergencia humanitaria, así lo reseña el portal de El Nacional en el que Delcy Rodríguez asegura que "en Venezuela no hay hambre, en Venezuela hay voluntad... aquí no hay crisis humanitaria, aquí hay amor".

¿Qué efectos ha ocasionado la situación país sobre los principales actores del mundo del trabajo?

Para los trabajadores los controles de cambio y el constante cerco a la actividad productiva ha ocasionado el desabastecimiento en los abastos y supermercados de Venezuela, para Enero de 2018 supera el 80%, así lo informó María Carolina Uzcátegui, presidenta del Consejo Nacional del Comercio y los Servicios, en una rueda de prensa y recopilado por Nataly Angulo para El Pitazo. El deterioro del poder adquisitivo del ciudadano venezolano es resultado del progresivo incremento de los precios; tomando en consideración el Salario Mínimo de Bs. 3.000.000[1] vigente desde

[1] En Agosto de este mismo año hubo otro aumento salarial según orden presidencial, publicado en Gaceta Oficial N° 41.472, sin embargo, el mismo no fue tomado en cuenta para esta investigación por haber sido tan próximo a la entrega de este trabajo de grado.

el 16 de Junio de 2018 según gaceta oficial N° 6.383 hasta el 31 de Agosto de 2018, el mismo tenía un poder adquisitivo tan solo del 1% en relación al costo de la canasta alimentaria para Julio de 2018, equivalente a 295.821.795,32 Bs.F según datos del CENDA recopilados de su página web; a pesar de existir un control de precios de productos de primera necesidad, esto debido a que las empresas trasladan sus costos a sus productos finales en base a un tipo de cambio paralelo, por la dificultad que tienen de acceder a los tipos de cambio establecidos por el gobierno nacional, así lo afirmó el 87,68% de las empresas encuestadas por CONINDUSTRIA en su encuesta de coyuntura para el segundo trimestre de 2017 en la que aseguran que la falta de disponibilidad de divisas es el principal factor restrictivo de la producción nacional. Según Asdrubal Oliveros, director de Ecoanalítica en una entrevista a Fedecámara radio realizada por Anggie Oliveros en 2017, el poder adquisitivo de las familias venezolanas ha disminuido gravemente, esto a partir de estimaciones realizadas por la misma firma en la que proyecta la caída del poder adquisitivo en un 50% y una reducción en el consumo privado que se ubica entre 25-26%, esto como resultado de la caída del PIB que según estimaciones estará entre 12% y 14%. El Estado ha respondido al incremento del costo de vida estableciendo 6 aumentos salariales sólo hasta el 31 de Diciembre de 2017, así se evidencia en las gacetas oficiales N°: 41.070, 41.231, 41.269 y las gacetas oficiales extraordinarias N°: 6.296, 6.313 y 6.354 lo cual ha significado una variación de poco más del 610% del salario mínimo vigente a comienzos del año 2017 equivalente a 40.638,15 Bs.F, para Enero de 2018 el salario mínimo equivalía a 248.510,41 Bs.F, sin embargo en el transcurso del año solo hasta el mes de Agosto se han establecido 3 aumentos salariales, el primero de ellos fue en el mes de Marzo, el segundo en el mes de Abril y el tercero en Junio, resultando un salario mínimo que hasta el momento se mantiene en 3.000.000 Bs.F según las Gacetas Oficiales 41.351 y 41.387 y extraordinaria 6.383; el resultado de esto ha sido agudizar más la crisis y darle un empujón a la inflación, la cual según estimaciones del Fondo Monetario Internacional en su informe Perspectivas para las Américas: Una recuperación más difícil por Alejandro Werner sería de 1.000.000% para finales de 2018. La Encuesta Cualitativa de Coyuntura de Conindustrias para el segundo trimestre de 2017 confirma que el nivel de empleo en las empresas consultadas disminuyó mucho para el 18%, a su vez para el 38% disminuyó poco. En este sentido, las empresas se han visto obligadas a reducir sus nóminas, por ende se puede decir que ha incrementado el desempleo, esto

según lo expuesto en el informe oficial del Fondo Monetario Internacional en el ámbito de trabajo, en la que se estimó un desempleo de 33,3% para 2018 y de 37,4% para 2019.

Según la encuesta de condiciones de vida en Venezuela, en el año 2017, el 87% de los hogares se encuentran en situación de pobreza considerando como principal variable el poder adquisitivo de los ingresos de los hogares venezolanos, en el mismo estudio mencionado anteriormente ENCOVI reveló esta vez considerando variables estructurales como vivienda, servicios, estándar de vida, trabajo, protección social y educación que la pobreza alcanza actualmente al 51% de los hogares venezolanos, de esta manera se hace más evidente el deterioro de la calidad de vida de las familias, a su vez también los encuestados respondieron en un 89,4% que los ingresos familiares no son suficientes para la compra de alimentos, a su vez hasta un 78% indicó que han comido menos porque no han conseguido alimentos para comprar, lo cual a su vez refleja la pérdida de peso de los venezolanos, un 64,3% afirmó haber perdido peso y la media se ubicó en 11 kilogramos lo cual significa un aumento significativo de hasta un 45% respecto al año 2016 donde la media de pérdida de peso se ubicó en 8 kilogramos; esto evidencia el primer factor crucial de la emergencia humanitaria que hoy viven los venezolanos, bajo este contexto podemos apreciar claramente los resultados de las políticas del Estado que evidentemente han repercutido negativamente en la calidad de vida de las familias venezolanas, a su vez la articulación de las condiciones sociales anteriormente expuestas podrían ser las causas del incremento de la inseguridad y la violencia, en este sentido la encuestadora ENCOVI asegura que para el 2017 la tasa de muertes violentas se situó en 89%, afectando principalmente a personas menores de 35 años, principal fuerza de trabajo, además también existe una gran desconfianza en la policía y el sistema de justicia en general, lo cual ocasiona que el 64% de las víctimas no denuncien los hechos.

Cualquier forma empresarial privada se ha visto afectada por la administración de las políticas del Estado que se han centrado en atacar la figura de la propiedad privada, como característica además del entorno político. Bruni (2014) quien es consultora para instituciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales, explica cómo “predomina desde la coalición de gobierno, un discurso anticapitalista y antiempresa privada, la baja eficacia social de la empresa constituye una verdadera amenaza para el sector privado venezolano” (p. 440), a pesar del

incesante esfuerzo por parte del sector privado de sobresalir, las instituciones gubernamentales no fomentan ni apoyan la iniciativa privada, impidiendo el logro de la eficacia; dicha institucionalidad tiene las siguientes características según Bruni (2014):

> "1) fuerte corrupción en la interface entre sector público y sector privado; 2) ambigüedad en la normativa legal y exceso de discrecionalidad en las burocracias; 3) hiperregulación que sólo puede ser costeada por grandes empresas y que empuja a las empresas medianas y pequeñas a una situación de informalidad; 4) poco apoyo del Estado en el área de la investigación y el desarrollo; 5) inseguridad jurídica; 6) inseguridad física; 7) mala infraestructura de transporte y servicios; 8) distorsiones de precio; 9) inestabilidad macroeconómica" (p. 451).

Por otro lado la legislación laboral también se ha encargado de ir cercando las libertades económicas e introduciendo formas organizativas que fueran guiando el modelo productivo hacia la cogestión y la autogestión de las empresas, con el fin último de que el motor de la producción nacional esté en las manos del pueblo trabajador. Rodríguez (2012) explica cómo "Esta orientación socialista se refuerza con el hecho que las modalidades organizacionales seleccionadas para ser promovidas, sobre cualquier otra, en la República Bolivariana de Venezuela son de índole asociativa" (p. 1). En el aspecto económico, el principal motor de la crisis ha sido la instauración de controles de cambio, sobre los cuales se ha dificultado el acceso a las divisas, por la alta demanda y la poca oferta determinada por la incapacidad del Gobierno para suplirlas, según la Encuesta de Coyuntura de Conindustrias para el segundo trimestre de 2017 el principal factor restrictivo de la producción nacional para el 87,68% del total de la industria nacional es la falta de disponibilidad de divisas, a su vez, el gobierno ha establecido controles de precios para tratar de proteger el poder adquisitivo de los venezolanos ante el galopante incremento de los precios,[2] lo que ha afectado negativamente el desempeño de la industria nacional en un 56,65%, el 86,70% considera que el segundo factor que más restringe la producción nacional es la incertidumbre y la falta de claridad en las políticas públicas. La conjugación de estas trabas reforzó el papel intervencionista del Estado y éste guió sus acciones hacia la

[2] Gaceta Oficial N° 40.340

expropiación e intervención de empresas estratégicas, como evidencia de ello el observatorio de propiedad de CEDICE contabiliza 94.398 fiscalizaciones, 101 expropiaciones, 235 intervenciones y 581 ocupaciones temporales, 12 invasiones, 1.302 saqueos y 28.223 cierres desde 2012 a 2017, además la industria nacional considera que en comparación con el segundo trimestre de 2016, en 2017 sus volúmenes de producción han disminuido mucho, así respondió el 60% de los encuestados por CONINDUSTRIAS en su encuesta de coyuntura del segundo trimestre de 2017, con respecto a estos factores la industria nacional expone su preocupación de no encontrarse en las condiciones necesarias para producir los próximos dos años, en este sentido el 38% respondieron que su empresa no podrá seguir operando durante los dos próximos años.

La Responsabilidad Social Empresarial se ha convertido en un tema popular y novedoso en cuanto a la diversidad en la forma de ser abordada, entendiendo el alcance de la acción como una forma para influir positivamente en el entorno de la empresa y más específicamente sobre sus principales grupos de interesados, tanto internos como externos; de igual manera, Bruni (2014) explica que la acción social de la empresa venezolana es más estratégica y defensiva (filantropía estratégica), y menos caritativa y paternalista (filantropía corporativa tradicional) porque su principal fin es asegurar la paz (interna con los trabajadores y externa con las comunidades) y lograr la aceptación necesaria para operar y sobrevivir en un contexto cuya dinámica supone una situación de decadencia en lo social, económico y un escenario político turbulento. En este sentido, la intención de esta investigación fue analizar si las empresas que han tenido la capacidad de subsistir en el actual contexto adverso han modificado sus estrategias de responsabilidad social buscando incidir positivamente sobre sus principales grupos de interés, abordando las principales consecuencias sociales que se han ocasionado y profundizado a raíz de la deficiente gestión gubernamental y sus erradas políticas económicas principalmente sobre el actor trabajador y sus familias, además nos propusimos conocer cuáles son los principales factores que constituyen amenazan la calidad de vida de los trabajadores y finalmente conocer cuáles son los proyectos o acciones más populares orientados a mejorar o mantener las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias en una muestra de empresas del sector alimentario, con lo que fue planteada la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo incide el contexto país

en la forma en que las empresas del sector alimentario realizan políticas de Responsabilidad Social Empresarial interna durante el período 2017-2018?

Objetivo general

Determinar la influencia de la situación país en la forma en que las empresas del sector alimentario llevan a cabo Responsabilidad Social Empresarial interna durante el período 2017-2018

Objetivos específicos

- Recopilar información sobre la situación país.
- Recopilar información sobre las acciones socialmente responsables de las empresas del sector alimentario en el país.
- Analizar la relación entre la situación país y la forma en que las empresas del sector alimentario orientan sus acciones socialmente responsables.

Hipótesis

- Al menos el 40% de las empresas conciben la RSE como una alternativa para generar mejoras en la calidad de vida de sus principales grupos de interés.

- Al menos el 50% de las empresas encuestadas consideran que la dificultad de sus colaboradores para cubrir gastos de alimentación constituye la mayor amenaza para su calidad de vida y el desempeño de sus labores.

Justificación

La dinámica de las relaciones laborales debe ser un objeto de estudio permanente, esto con el fin de conducir la actividad productiva a alcanzar resultados exitosos, entre ellos, rentabilidad, paz laboral y paz social. En base a lo anteriormente planteado decidimos llevar a cabo la siguiente investigación con el objetivo de brindar un marco referencial actualizado para las empresas privadas venezolanas que se mantienen operativas en el país a través de una descripción detallada sobre la actuación de un conjunto de empresas del sector alimentario en materia de Responsabilidad Social Empresarial para contribuir positivamente con el desarrollo social, político y económico

de la nación; pretendemos promover el emprendimiento de acciones que vayan más allá de lo que contempla el marco regulatorio nacional y que tengan como objetivo incidir positivamente sobre sus principales grupos de interés, cobrando una especial importancia el contexto de inestabilidad y emergencia humanitaria que atraviesa Venezuela para el año 2017-2018, donde se ve especialmente afectada la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, principalmente por la carencia de capacidad adquisitiva de sus ingresos.

Finalmente pretendemos motivar a las empresas a promover políticas o acciones socialmente responsables en base a las principales prácticas de las empresas del sector alimentario de Venezuela representadas por CAVIDEA, direccionadas a influir positivamente sobre las principales carencias de una fuerza laboral azotada por la desconfianza, el hambre, la corrupción y la deficiencia de los servicios públicos, que terminan por afectar a su vez la actividad productiva de las empresas y que se ven reflejadas en el ausentismo laboral, la fuga de talentos y en general en la alta rotación en los puestos de trabajo, así lo refleja la encuesta de coyuntura para el segundo trimestre de 2017 de Conindustria en la que el 59% de las empresas encuestadas afirman haber sufrido en promedio un 33% de fuga de personal calificado.

Debido a la gran importancia que ha alcanzado la Responsabilidad Social Empresarial en el contexto global nos hemos sentido motivados a emprender este estudio para comprender el alcance de los proyectos que las empresas del sector alimentario se encuentran desarrollando en esta materia hacia sus colaboradores, en la medida que buscan generar una mejora en las condiciones de vida que afronta la fuerza de trabajo dado un contexto económico hiperinflacionario que socava su poder adquisitivo, articulado a el declive de los servicios públicos; también buscamos conocer cómo las empresas que aún operan en el país diseñan y ejecutan sus acciones socialmente responsables acorde a una visión en la que la actividad laboral cumpla con principios y estándares internacionalmente reconocidos en cuanto a la forma en que opera la empresa en un contexto social, político y económico inestable y agresivo durante el período 2017-2018, que en cierta medida pudo modificar la dinámica en la interacción entre los principales actores del sistema de relaciones industriales.

Antecedentes

El sociólogo Alberto Rodríguez (2005) explica en su obra "Cómo Hacer Responsabilidad Social para la Gente" que la misma abarca dos dimensiones por la diversidad que representa la multiplicidad de grupos de interés o stakeholders tanto dentro como fuera de la empresa, en este sentido hace una diferenciación respecto al compromiso de la organización con poseer políticas que favorezcan operaciones y condiciones laborales responsables en la empresa como una dimensión interna que impactaría aún de forma más directa al capital humano de la empresa y a sus familias, por otra parte, la dimensión externa busca orientar y estimular la inversión empresarial sobre la participación y contribución hacia desarrollo social y económico compartido y sostenible mediante la ejecución de acciones socialmente responsables sobre un objeto de ejecución externo como la comunidad en la que opera la empresa, sus proveedores, población vulnerable y con objetivos más específicos como la promoción del espíritu empresarial y la promoción del empleo juvenil.

Charo Méndez, colaboradora de la obra La Responsabilidad Social en Perspectiva (2014), Socióloga egresada de la Universidad Católica Andrés Bello, explica que "Algunos expresan que las iniciativas de RSE están proliferando por razones de defensa, obedeciendo a un objetivo político de supervivencia del empresariado frente a políticas hostiles por parte del Estado" (p. 46), sin embargo, los efectos de su implementación si deben apuntar a contribuir con el desarrollo y bienestar de sus stakeholders para lograr un crecimiento compartido como beneficio en común, este concepto en la práctica puede verse representado en diversos niveles que a su vez pueden hacer variable el impacto final sobre su objeto de ejecución.

Para el 2014, Pacto Mundial que según su página web es una iniciativa voluntaria de Responsabilidad Social Empresarial encargada de promover la adhesión de empresas, instituciones u organizaciones representativas a los 10 principios universales producto de las declaraciones de las Naciones Unidas referente a derechos humanos, medio ambiente, trabajo y anticorrupción, realizó un estudio que arrojó como resultados una profundización en la aceptación, defensa y promoción de la

Responsabilidad Social Empresarial por parte de los firmantes según reseña la noticia en su página web:

> "El 81% de los firmantes afirma que gracias a la Red Española del Pacto Mundial se ha incrementado su implicación y acciones en Responsabilidad Social Empresarial. El 65% de empresas grandes señala que ha aumentado en sus contratos con proveedores las cláusulas que incluyen compromisos con los Diez Principios. Las organizaciones comprometidas con el Pacto Mundial no han renunciado a la responsabilidad corporativa en época de crisis, conservando sus presupuestos para la Responsabilidad Social. El 44% de las empresas grandes y el 26% de las pymes realizan acciones de sensibilización o cursos de formación a proveedores en aspectos relacionados con el Pacto Mundial".

Esto genera interés y expectativa en las empresas por apuntar hacia la sostenibilidad de su actividad productiva, a la par de un aumento en la preocupación de las mismas por relacionarse con proveedores u otros responsables que promuevan la sensibilidad y la cooperación como valores fundamentales para la construcción de una sociedad justa que ofrezca bienestar para todos los actores sociales.

La era del conocimiento y los grandes avances tecnológicos han contribuido a que la información fluya con mayor velocidad y que se tenga a la mano cualquier tipo de novedad bien sea a nivel regional, nacional o mundial; referente a la Responsabilidad Social esto ha hecho popular la aceptación y promoción de estándares, valores o principios reconocidos a nivel global que pueden influir sobre la percepción de un grupo social respecto a un elemento de análisis, productos, servicios y en general los aportes de las empresas a la sociedad, para así analizar diversos criterios como: la calidad, la sostenibilidad, la legalidad, el respeto de los derechos humanos, etc. entre diferentes oferentes.

En este contexto juega un papel crucial el fenómeno de la globalización, es por ello que podría decirse que las empresas aumentan su convicción de que la Responsabilidad Social puede tener un valor económico directo respecto a las

percepciones de sus principales grupos de interés, en la medida que buscan competir o buscar reconocimiento tanto en el mercado interno como en el externo, por parte de consumidores y de las autoridades, así lo afirma Méndez (2014) al plantear que en otros países la finalidad explícita de las empresas es la competitividad, esto debido a que el comportamiento responsable se ha convertido en circunstancias diferentes en un valor para las marcas y para la lealtad de consumidores y empleados.

Según información recopilada del artículo del New York Times publicado en 1970 titulado “The social responsability of bussines is to increase its profits” y al cual hace referencia Antonio Argandoña (2006), señala que el economista Milton Friedman consideraba que la principal responsabilidad de las empresas consiste en generar beneficios para sus dueños y accionistas, por ende no hay lugar para otras responsabilidades; sin embargo hoy día las grandes corporaciones multinacionales han entendido que mediante su actividad productiva también se puede contribuir con el desarrollo social, económico y medioambiental a través de comportamientos y acciones responsables, gestionando la responsabilidad social como parte de su estrategia de negocios, de manera tal que a mediano plazo contribuya con la generación de valor compartido. Esta nueva forma de concebir la realidad social ha impulsado el surgimiento de instituciones sobre las cuales se profundizará más adelante pero que están dedicadas a promover y guiar el comportamiento organizacional a través de lineamientos, estándares, valores y principios que permitan contribuir tanto internamente como externamente con el desarrollo humano, el cuidado del medio ambiente, la sostenibilidad y la legalidad en los procesos productivos de las empresas.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

La responsabilidad social empresarial es un concepto sin una definición universal, esta varía dependiendo de los valores y principios de la empresa y la orientación de sus acciones, lo que nos hace reflexionar sobre el motivo que impulsa a las empresas a emprenderlas como parte de su estrategia empresarial. De cierta manera las definiciones convergen en el mismo objetivo, generar valor compartido para los grupos de interés de la empresa o contribuir con la generación de soluciones a problemas en común. Entendiendo la diversidad de enfoques sobre los cuales se diseñan y ejecutan las acciones socialmente responsables, dedicamos este apartado para guiar al lector por las principales conceptualizaciones más actualizadas y reconocidas a nivel internacional y nacional en esta materia.

Autor	Concepto de RSE
Porter y Kramer	La responsabilidad social entendida como la creación de valor compartido, es definida como: “Las políticas generales y operaciones de la empresa que aumentan su competitividad y al mismo tiempo mejoran las condiciones económicas y sociales de las comunidades donde la empresa desarrolla sus actividades”.
Libro verde	La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.
OIT	La manera en que las empresas toman en cuenta la repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman sus principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la ley.

Autor	Concepto de RSE
Cámara Venezolana Americana de Industria y comercio	Responsabilidad social interna: Incluye iniciativas que impactan positivamente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. La dimensión interna también incluye a los accionistas como agentes clave de la organización. Estas iniciativas deben ser concertadas y suponen un diagnóstico previo de las necesidades de los trabajadores. Responsabilidad social externa: Son esfuerzos orientados a formular iniciativas de desarrollo, integración y alineación de las comunidades ubicadas en el área de influencia de la organización y sus fuerzas vivas, proveedores, distribuidores y público en general, así como esfuerzos hacia su formación como consumidor, ciudadano activo y responsable. Asimismo implica un acercamiento profesional respetuoso hacia las comunidades identificando sus necesidades y expectativas y buscando engranaje entre éstas y las políticas y posibilidades corporativas.
ISO 26000	Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que: • contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad. • tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas. • cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento. • esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Con el pasar de los años, los desarrollos tecnológicos y en particular la tecnificación de los procesos en la actividad productiva, también ha surgido un gran interés global en conocer cómo las organizaciones se relacionan con su entorno, sus principales grupos de interés inmersos en el sistema de relaciones industriales planteado por Dunlop y recopilado en el libro de Urquijo Ignacio (2010) en donde identifica a los actores trabajadores y el estado además de los empresarios; entendiendo el dinamismo que existe en el sistema de relaciones industriales y en la interacción entre los actores, consideraremos a la comunidad en donde opera la empresa como otro actor del sistema; por su gran influencia a la hora de ejercer presión por obtener aportes de las organizaciones que hacen vida en la misma, considerando las dimensiones: económico,

social, político, ambiental. En vista de esta nueva modalidad de rendición de cuentas a la sociedad en general, las grandes organizaciones siguen estándares y principios internacionales introducidos por iniciativas, institutos y organizaciones internacionales encargadas de promover la formulación de políticas que favorezcan el desarrollo social, el bienestar social, paz laboral, sostenibilidad, como también la cooperación, el diálogo social y la promoción de acciones socialmente responsables; tanto ha sido el interés por el tema de la responsabilidad social que estas organizaciones internacionales poseen actualmente un gran respaldo y aceptación por parte de un considerable número de países que hoy forman parte ellas, también por parte de otros países que al igual que un conjunto de organizaciones empresariales ofrecen su apoyo, en la siguiente tabla se respaldará lo introducido previamente con información directa de los portales web de las iniciativas internacionales a continuación enumeradas.

Principios que promueven la adopción de un comportamiento socialmente responsable

Principios de Pacto Mundial
Derechos Humanos
1.apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente. 2.no ser cómplice en la vulneración de derechos humanos.
Normas laborales
1.apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” 2.apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción 3.apoyar la erradicación del trabajo infantil 4.apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación
Medio ambiente
1.mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente 2.fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental 3.deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente
Anticorrupción
1.deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Estas políticas del Pacto Mundial de Naciones Unidas son referencia fundamental para las empresas a la hora de construir sus estrategias de Responsabilidad Social y mantener operaciones internas orientadas a la protección, promoción y defensa de los derechos humanos fundamentales y el respeto de las libertades de los trabajadores en el entorno laboral. A su vez en su página web la iniciativa internacional afirma que "actualmente cuenta con más 13.000 entidades firmantes en más de 145 países".

No hay duda que la globalización ha sido un elemento fundamental que ha permitido el intercambio de concepciones, valores, criterios éticos y de calidad que han guiado el comportamiento del factor capital en sus estrategias gerenciales por el camino del desarrollo en virtud de consolidar una sociedad defensora y promotora de los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo. Es por ello que ante la problemática principalmente referente a condiciones laborales dada la introducción del sistema de producción fabril y la revolución tecnológica, organizaciones internacionales como la OIT han suscrito decretos sobre derechos fundamentales, los cuales introducen criterios mínimos sobre los cuales se debe fundamentar la actividad laboral y sobre los cuales se desarrolla y tutela la promoción de políticas y la definición de procesos productivos acordes a criterios y estándares internacionales.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo OIT
1.La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva 2.La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio 3.La abolición efectiva del trabajo infantil 4.La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el máximo organismo internacional que promueve el debate y el diálogo social entre los principales actores de la producción mundial, según reseña su portal web, el organismo tripartito fue creado en 1919 y su sede principal se encuentra ubicada en Ginebra, su objetivo es formular convenios y recomendaciones en materia laboral promoviendo el respeto y fomento de la declaración relativa a los derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1998. A

través de esta declaración la máxima organización internacional que agrupa a los principales representantes de la producción mundial (empresarios y trabajadores más representativos) y sus respectivos entes reguladores en el papel de Estados, reconocen y hacen propios estos principios sobre las cuales se llevará a cabo la actividad económica y servirán como guía para planificar y desarrollar tanto estrategias como planes y proyectos que fortalezcan y permitan establecer un modelo productivo a macro nivel, y una estructura operativa que a nivel micro responda a operaciones empresariales responsables; por ello estos principios y declaraciones cumplen un papel fundamental al servir de insumo tanto para gobiernos, como para trabajadores y empresas para diseñar políticas, procedimientos y demandas acorde a los estándares mínimos que garanticen y permitan proteger al principal factor de las relaciones laborales (el capital humano) y contribuir y orientar a la producción hacia la sostenibilidad y el desarrollo colectivo.

Principios de Responsabilidad social empresarial según la norma ISO 26000
-Rendición de cuentas • los resultados de sus decisiones y actividades, incluyendo las consecuencias significativas, aun cuando éstas fueran no intencionadas o imprevistas. • los impactos significativos de sus decisiones y acciones en la sociedad y el medioambiente.
-Transparencia • el objetivo, la naturaleza y la ubicación de sus actividades. • la manera en la que toma, implementa y revisa sus decisiones, incluyendo la definición de roles, responsabilidades, formas de rendir cuentas y autoridades en los diferentes niveles de la organización. • las normas y criterios frente a los cuales la organización evalúa su desempeño en relación con la responsabilidad social. • los impactos conocidos y probables de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medioambiente. • la identidad de sus partes interesadas y los criterios y procedimientos utilizados para identificarlos, seleccionarlos y comprometerlos.

Principios de Responsabilidad social empresarial según la norma ISO 26000
-Comportamiento ético • desarrollar estructuras de gobernanza que ayuden a promover una conducta ética dentro de la organización y en sus interacciones con otros. • identificar, adoptar y aplicar sus propias normas de comportamiento ético adecuadas a su propósito y a sus actividades, pero coherentes con los principios descritos en esta Norma Internacional. • fomentar y promover el cumplimiento de sus normas de comportamiento ético. • definir y comunicar las normas de comportamiento ético exigibles que se espera de su personal, y particularmente de aquellos que tienen la oportunidad de influir significativamente en los valores, cultura, integridad, estrategia y operación de la organización. • prevenir o resolver conflictos de interés en toda la organización que podrían conducir a un comportamiento poco ético. • estableciendo mecanismos de supervisión y controles para hacer seguimiento y hacer cumplir el comportamiento ético. • establecer mecanismos para facilitar que se informe sobre violaciones de comportamientos éticos sin miedo a represalias. • reconociendo y abordando situaciones donde las leyes y reglamentaciones locales no existen o están en conflicto con un comportamiento ético.
-Respeto por los intereses de las partes interesadas • identificar a sus partes interesadas. • ser consciente y respetuosa de los intereses y necesidades de sus partes interesadas y responder a las inquietudes que manifiestan. • reconocer los derechos legales y los intereses legítimos de las partes interesadas. • tener en cuenta la capacidad relativa de las partes interesadas de contactar e involucrarse con la organización. • tener en cuenta la relación de los intereses de las partes interesadas con los intereses generales de la sociedad y del desarrollo sostenible, así como la naturaleza de la relación de las partes interesadas con la organización. • considerar los puntos de vista de las partes interesadas que pueden verse afectados por un decisión, incluso cuando no tengan un rol formal en la gobernanza de la organización, o no sean conscientes de su interés en las decisiones o actividades de la organización.
-Respeto a la ley •cumplir con los requisitos legales y reglamentarios de todas las jurisdicciones en las que opera. • asegurar que sus relaciones y actividades están dentro del marco legal previsto y pertinente. • cumplir con sus propias ordenanzas, políticas, reglas y procedimientos, y aplicarlos de manera justa e imparcial. • mantenerse informada de todas las obligaciones legales. • revisar periódicamente su cumplimiento.

Principios de Responsabilidad social empresarial según la norma ISO 26000
-Respeto por la normativa internacional de comportamiento • en países donde la ley nacional o su implementación no proporcione los resguardos medioambientales o sociales mínimos, una organización debería esforzarse por respetar las normas internacionales de comportamiento. • en lugares donde la ley nacional o su implementación prohíba a las organizaciones respetar las normas internacionales de comportamiento, una organización debería esforzarse por respetar tales normas en la medida de lo posible. • en situaciones de conflicto con las normas internacionales de comportamiento y cuando el hecho de no cumplir con estas normas implique consecuencias significativas, una organización debería, según sea posible y pertinente, analizar la naturaleza de sus actividades y relaciones dentro de dicha jurisdicción. • una organización debería considerar las oportunidades y canales legítimos para tratar de influir en las organizaciones y autoridades pertinentes, con el fin de resolver cualquier conflicto en relación con la legislación nacional y su implementación. • una organización debería evitar ser cómplice en las actividades de otra organización que no cumplan con las normas internacionales de comportamiento.
-Respeto por los derechos humanos. • respetar y promover los derechos establecidos en la Carta Universal de Derechos Humanos. • aceptar que estos derechos son universales, esto es, que son aplicables en indivisibles en todos los países, culturas y situaciones. • en situaciones donde los derechos humanos no se protegen, dar pasos para respetar los derechos humanos y evitar beneficiarse de esas situaciones. • en situaciones donde la legislación nacional o su implementación no proporcione la protección adecuada de los derechos humanos, acatar el principio del respeto por las normas internacionales de comportamiento.

Globalmente existen diferentes certificaciones y normas que comprueban la buena gestión de una empresa, en este caso en cuanto a acciones socialmente responsables, entre ellas encontramos a la norma ISO 26000 (2012) la cual pretende contribuir con el desarrollo sostenible y el bienestar social, en este sentido considera que las organizaciones deberían basar su comportamiento en normas o reglas de conducta que son reconocidas como morales o correctas en el contexto de situaciones específicas y que a su vez permitan a las empresas contar con estándares o normas para guiar su gestión empresarial y adecuar su comportamiento a normas reconocidas internacionalmente, a su vez las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) son los principios básicos y prácticas generales de higiene en la manipulación, preparación,

elaboración, envasado, almacenamiento, transporte y distribución de alimentos para consumo humano, la norma internacional ISO 9001:2008 especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad y es requerida cuando una organización necesita demostrar su capacidad para proporcionar regularmente productos que satisfagan los requisitos legales y los del cliente a la vez que aspira aumentar la satisfacción de los mismos a través de la aplicación eficaz del sistema, también nos encontramos con la norma ISO 22000 la cual es una norma internacional de sistemas de gestión de seguridad alimentaria para toda la cadena de suministro, es decir que se extiende a los proveedores de productos no alimenticios y servicios, finalmente destaca la norma ISO 9000:2000 de sistemas de gestión de calidad entre algunas otras como normas que moldean y establecen requerimientos para que una empresa sea considerada como buena gestora de su proceso productivo.

Estos principios, aceptados internacionalmente, permiten armonizar los intereses de los tres actores principales en el sistema de las relaciones industriales planteados por J. Dunlop, el primero en hacer un esfuerzo por llevar a cabo una aproximación teórica al sistema de relaciones industriales, la cual puede verse en el libro de Urquijo (2010) como el factor capital, los trabajadores y el Estado, de forma tal que se coordinan sus demandas e intereses y se definen estándares y principios en consenso que guían la actividad laboral hacia la prosperidad y el beneficio compartido de la mano al desarrollo social, económico y la sostenibilidad en cuanto a la explotación consciente de recursos renovables o no y en general, la protección del medio ambiente.

Entre Otros organismos que promueven comportamientos socialmente responsables a través de estándares o lineamientos para la construcción de reportes o balances de responsabilidad social encontramos que globalmente se ha despertado tal interés en la responsabilidad social de las empresas que a la par han surgido iniciativas internacionales que pretenden guiar y modelar la rendición de cuenta que estas ofrecen a la sociedad mediante la elaboración de reportes para comunicar los impactos de su actividad productiva; Global Reporting Initiative (GRI) según reseña su página web es una organización internacional independiente pionera en introducir los reportes de sustentabilidad como un balance en el que las empresas hacen públicas los aportes de su actividad productiva en el plano ambiental, económico, social y político, fue fundada en Boston en 1997 y desde entonces su misión está orientada a influir sobre el poder de

decisión de los empresarios para guiar sus acciones hacia la creación de lo social, el cuidado del ambiente y el aporte hacia un entorno económico que beneficie a la colectividad, bajo esta premisa la organización ha desarrollado un conjunto de estándares que son considerados internacionalmente por las empresas y que "representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización a través de informes de sostenibilidad", a su vez sirven como un marco de referencia o guía de acción para que las empresas lleven a cabo sus procesos productivos de manera tal que la actividad empresarial además de crear valor para sus dueños y accionistas, generen prosperidad para todos sus interesados y contribuyan con el bienestar y desarrollo compartido en consonancia con las expectativas de la comunidad en la que está inmersa, sus clientes y demás principales interesados.

El instituto ETHOS es una iniciativa emprendida por empresarios del sector privado y que ejerce la representación en américa latina en el tema de responsabilidad social, en base a información recopilada de su portal web, la misión del instituto es promover acciones socialmente responsables por parte de las empresas en pro de construir una sociedad justa y sostenible, generando bienestar social y valor compartido; en este sentido el instituto ofrece una serie de indicadores que le permite a las empresas hacer una autoevaluación acerca de su comportamiento socialmente responsable, a su vez, mediante esta evaluación se orienta a las empresas a llevar a cabo una planificación y gestión que apunte a la sostenibilidad de sus operaciones, finalmente el instituto pone a disposición de las empresas otra serie de informes que abarcan diferentes formatos, a partir de la GRI G4, la ISO 26000 y del Pacto Global, mediante los cuales se busca dotar a las organizaciones de la información más actual y completa con el fin de conducir a la empresa a adoptar las políticas y estrategias orientadas a la generar valor compartido e influir positivamente sobre sus principales grupos de interés, además el instituto promueve la presentación de informes de sostenibilidad como un instrumento que fomente el diálogo entre la empresa y sus grupos de interés, haciendo público sus principales aportes en la construcción de una sociedad sana y en materia de desarrollo sostenible.

La Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD) según expone en su página web, tiene como misión promover políticas que mejoren el

bienestar económico y social de las personas de todo el mundo, a su vez también facilita y promueve el diálogo entre los gobiernos para trabajar juntos y así compartir experiencias e intercambiar ideas que contribuyan a desarrollar herramientas y estrategias que permitan generar soluciones para problemas comunes. Es por ello que con 87 años de trabajo en la tarea de incentivar el desarrollo colectivo la OECD cuenta hoy día con 35 países miembros que abarcan todo el mundo.

Estas organizaciones son referencias fundamentales con una gran influencia en el área de la Responsabilidad Social Empresarial en el mundo, de esta manera cada una orienta sus labores a promover el bienestar común y el desarrollo social y económico de todas las personas en el mundo, por ello sus publicaciones, principios, estándares sirven como una referencia o guía para las empresas a micro nivel y para los países a macro nivel para impulsar y promover políticas y estrategias que contribuyan a generar valor compartido y prosperidad para todos.

En Venezuela existen pocos estudios que profundicen al respecto de cómo ha sido la evolución en la planificación y diseño en las políticas y acciones de Responsabilidad Social que han emprendido las empresas, sin embargo, actualmente empresas como Banesco, del sector bancario y Empresas Polar, del sector alimentario, llevan a cabo informes o balances de Responsabilidad Social para rendir cuentas públicamente acerca del impacto de sus operaciones en las dimensiones social, económica y ambiental, considerando elementos como la corrupción, la legalidad y los derechos humanos; en este sentido Banesco según información recopilada de su página web en la sección “Somos Banesco”, se pueden observar sus informes de Responsabilidad Social cuya frecuencia es anual, la metodología de este informe se encuentra articulada a los estándares para presentar reportes de sostenibilidad de GRI, institución que ha certificado ha Banesco en dichos reportes; de la misma manera Empresas Polar también lleva a cabo sus propios reportes de compromiso social y desarrollo sostenible, los cuales tienen una periodicidad bianual, estos reportes son elaborados metodológicamente según reseña el reporte respectivo al año 2012, más específicamente en el punto referente a la base metodológica, en donde explica que el reporte es construido con una metodología desarrollada por la misma empresa pero que se caracteriza por abarcar como marco referencial los estándares introducidos por la norma ISO 26000, que promueven la adopción de políticas y prácticas empresariales

socialmente responsables, dicho reporte también contempla como marco referencial los estándares introducidos por GRI para la presentación de reportes de sostenibilidad.

Finalmente bajo una concepción más reciente nos encontramos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por las Naciones Unidas en 2015, los mismos pretenden "erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible" según lo indica la página web de las Naciones Unidas en su segmento de "Objetivos", se espera que los mismos sean alcanzado en un periodo de 15 años, ello con la colaboración de diferentes agentes como gobiernos, sector privado y sociedad civil. Estos objetivos son considerados bastante representativos en cuanto al desarrollo de acciones de Responsabilidad Social Empresarial tanto para el público interno como externo dado que las empresas podrían guiarse por esta concepción global al ser esta institución un organismo internacional con más de 190 países miembros, dichos objetivos son:

Fin de la pobreza	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
Hambre Cero	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
Salud y Bienestar	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
Educación de Calidad	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
Igualdad de Género	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
Agua Limpia y Saneamiento	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
Energía Asequible y No Contaminante	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
Trabajo Decente y Crecimiento Económico	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
Industria, Innovación e	Construir infraestructuras resilientes, promover la

Infraestructura	industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
Reducción de las Desigualdades	Reducir la desigualdad en y entre los países.
Ciudades y Comunidades Sostenibles	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
Producción y Consumo Responsables	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
Acción por el Clima	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
Vida Submarina	Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
Vida de Ecosistemas Terrestres	Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.
Alianza para Lograr Objetivos	Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL

Charo Méndez, Socióloga egresada de la Universidad Católica Andrés Bello es una de las autoras que en el tema de Responsabilidad Social Empresarial presenta un completo análisis cronológico del contexto venezolano durante los primeros actos filantrópicos hasta las primeras expresiones de Responsabilidad Social de las pasadas décadas en Venezuela, todo ello con su obra "Responsabilidad Social en Venezuela Durante el Siglo XX", gracias a esta obra este segmento cobra especial relevancia para el entendimiento acerca de cuándo, cómo y bajo qué condiciones tuvieron lugar las primeras manifestaciones de Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela, así con un antecedente se puede elaborar una comparación sobre cómo las empresas aplican hoy en día políticas de Responsabilidad Social bajo un contexto que tanto político, social como económicamente es claramente diferente.

Boom Petrolero. 1900-1930

Méndez (2003) presenta a la Venezuela de comienzos del siglo XX como un país en el que no se conocía el término "empresa" ni lo que implicaba, sino que eran más populares las llamadas casas de comercio, en Venezuela para estos años la vida económica se basaba en la agricultura de café, cacao, entre otros, esta actividad productiva estaba a cargo de firmas comerciales que fueron fundadas por extranjeros alemanes e ingleses quienes desde entonces se vincularon al país, ello tanto por los negocios que establecieron como por lazos matrimoniales con nativos venezolanos, así ocurrió un proceso de criollización de estas casas comerciales, proceso el cual dio génesis al sector empresarial venezolano. Sin embargo en el país desde 1913 fueron descubiertos yacimientos de petróleo los cuales comenzaron a explotarse por parte de empresas extranjeras inglesas, holandesas y norteamericanas, la actividad de explotación petrolera generó las llamadas concesiones las cuales según la página web de Petróleos de Venezuela (PDVSA) "fue el instrumento mediante el cual las compañías transnacionales concertaron con los Estados propietarios para explorar y explotar la riqueza de los yacimientos descubiertos en sus territorios", estas concesiones luego de una disputa competitiva fueron dominadas por los norteamericanos, la inversión petrolera por parte de extranjeros trajo consigo la migración de población

rural hacia centros urbanos y como consecuencia se crearon empresas de servicios, comercio y manufactura dada la necesidad de satisfacer sus requerimientos de trabajo y calidad de vida (Méndez, 2003).

Méndez (2003) con esta obra nos ayuda a entender que en este contexto relatado en el párrafo anterior es en el que comenzaban a nacer actividades productivas no relacionadas a las antes populares casas de comercio, por ello se dice que las primeras formas de Responsabilidad Social Empresarial dirigida hacia los trabajadores estuvieron fuertemente vinculadas a las empresas petroleras extranjeras para la época, ello con la creación de campos petroleros simultánea al descubrimiento de los yacimientos, el primero de ellos fue "Mene Grande" en el Estado Zulia, estos campos petroleros estaban conformados por conjuntos aislados habitacionales que contaban además con servicios básicos y educacionales para los trabajadores extranjeros que también migraron al país para realizar las labores que les eran asignadas, esto debido a que las condiciones geográficas y sanitarias donde realizaban las actividades productivas eran precarias, así se crearon las empresas de servicios. Méndez (2003) expone que los empresarios nacionales se vieron motivados a fundar los campos petroleros ante esta situación coyuntural y probablemente influenciados por un "espíritu filantrópico" característico de los empresarios extranjeros más experimentados, posteriormente y dadas las necesidades laborales que también conllevaron la mencionada migración se comienzan a desarrollar iniciativas sociales pero esta vez dirigidas hacia la comunidad, sociedad, zona o región donde se desempeñaban las actividades productivas, iniciativas que para el momento concertaron las llamadas hoy fundaciones y/o proyectos y programas de Responsabilidad Social externa, con este motivo los dueños de las empresas comenzaron a realizar aportes que eran otorgados personalmente hacia las comunidades más desfavorecidas, estos aportes e iniciativas tanto personales como de carácter institucional comenzaron a convertirse en prácticas populares a pesar de que estos beneficios para el momento no estaban establecidos legalmente en las regulaciones laborales del país.

Jorge V. Villalobos G. (2014), colaborador de la obra La Responsabilidad Social en Perspectiva, comenta que inicialmente las empresas socialmente responsables en Venezuela eran reconocidas como aquellas que efectuaban donaciones; por ello los empresarios nacionales buscaron hacer más eficientes sus aportaciones a la comunidad,

de aquí la nueva concepción de que la Responsabilidad Social Empresarial no consiste en acciones únicamente filantrópicas sino una inversión para la empresa, de esta manera orientaron su acción social hacia determinadas áreas o servicios sociales sobre los cuales existiera algún tipo de déficit en la cobertura y que se tradujera en un verdadero valor agregado para la comunidad, la salud, el desarrollo rural, la vivienda, y la promoción del conocimiento, entre otros muchos como parte de los esfuerzos de empresarios nacionales.

Primeros Servicios Sociales Empresariales. 1930-1960

Más concretamente en las primeras formas de servicios sociales por parte de las empresas, Méndez (2003) relata que después de la muerte del expresidente Juan Vicente Gómez en 1935 se inicia un proceso de "conducción progresiva a la democracia", y que esta etapa se caracterizaba por varias eventualidades de gran relevancia, "la promulgación del Programa de Febrero, la reforma de la legislación laboral, el nacimiento de los movimientos sindicales y empresariales, el inicio de la reforma agraria y la creación de empresas nacionales" (p. 41). Estos nuevos cambios que al fin y al cabo promovían la inversión privada fueron los que impulsaron el consumo masivo fortaleciendo así el poder adquisitivo de los trabajadores y a su vez mejorando sus condiciones de vida.

La forma en que las empresas contribuyen en materia de Responsabilidad Social estuvo determinada anteriormente por la existencia de un contexto en el que se promovieron las libertades empresariales, en 1958 las empresas privadas fueron promovidas y hasta protegidas por el Estado venezolano, con la finalidad de incentivar la producción nacional, la generación de nuevos empleos y por tanto la promoción del bienestar social y el desarrollo del país según Méndez (2003), en lo económico las familias contaban con un poder de compra sobre sus ingresos que les permitía vivir holgadamente, no existían tantos controles gubernamentales, por lo que las empresas contaron con la libertad para gestionar sus recursos y orientar sus acciones socialmente responsables a los sectores más vulnerables de la sociedad para promover un bienestar social colectivo y contribuir con el desarrollo social y económico de la nación.

“Dadas las primeras formas de Responsabilidad Social interna se comienza a implementar la idea entre el empresariado de el trabajador como un recurso o capital humano a quien hay que retribuirle su esfuerzo” (Méndez, 2003, p. 43). Aun así cuando la actividad social empresarial estaba dirigida principalmente al campo interno, es decir; hacia beneficios exclusivos para los trabajadores, los empresarios comenzaron a demostrar interés hacia la sociedad, inspirados en las donaciones de carácter personal que hacían algunos empresarios, y aunque no necesariamente se vinculaba directamente a la actividad productiva si se fueron creando fundaciones como por ejemplo algunas de las primeras conformadas: Fundación Venezolana Contra la Parálisis Infantil, Fundación Belloso y Fundación Creole.

Mireya Vargas Socióloga egresada de la Universidad Católica Andrés Bello, en su colaboración en el V Directorio de Alianza Social, explica que con la aparición de nuevos sectores como la banca, empresas petroleras, comercio y manufactura, se evidenció un notable crecimiento en las fundaciones privadas que permitieron de alguna manera ofrecer una mayor cobertura en cuanto a productos y servicios principalmente orientados a las comunidades donde operan, las personas o familias vulnerables y en sí a toda la sociedad.

Por ello para la década de 1950-1960 se evidenció un gran crecimiento en el número de fundaciones empresariales, según explica Vargas (2014), colaboradora a su vez en la obra La Responsabilidad Social en Perspectiva, fundamentada en datos recogidos por Charo Méndez.

> “Se puede ver la orientación de las acciones empresariales como el medio para generar un efecto positivo en la comunidad, es decir, orientando sus acciones responsables hacia el exterior, se desarrolla una inversión en una fundación dedicada a brindar un servicio, desde la investigación científica, la educación, la cultural, la ayuda a la infancia, el resguardo del patrimonio histórico” (p.34).

Así con el tiempo las empresas se han dado cuenta de que la Responsabilidad Social no abarca únicamente la dimensión externa, comenta Jorge Villalobos (2014), otro colaborador de la obra La Responsabilidad Social en Perspectiva, “sino que tiene

que involucrar a todos los grupos de interés de la empresa tanto internos como externos, de manera tal que se desarrolle una visión integral incorporada a la estrategia de negocios" (p.56), indica que ello se traduciría en el beneficio de todos los involucrados en la actividad productiva y por tanto en la generación de un mejor clima laboral, mayor compromiso organizacional y una mayor eficiencia en el uso de los recursos.

Oscar Bastidas (2010), profesor de la UCV y egresado de la misma casa de estudio cuenta cómo fue en este momento de la historia cuando el Estado se encargó de introducir y promover la economía popular, ello con la finalidad de contribuir con el desarrollo social y económico, esta iniciativa fue desarrollada en lo que para el momento era una situación país favorable, próspera y productiva dada la bonanza producida por la renta petrolera, las características contextuales fueron las que principalmente permitieron trabajar bajo estas iniciativas.

Posteriormente se da lugar un conjunto de fenómenos que ponen en evidencia el interés compartido entre distintos actores (grupos políticos, sindicatos, iglesia y el sector empresarial), así lo plantea Méndez (2003) cuando en 1957 tiene lugar el derrocamiento el gobierno de Marcos Pérez Jiménez, esta conjunción de intereses se produjo ya que "existía un malestar compartido por el empresariado por una situación económica en declive, el retraso en la cancelación de la deuda pública interna y la política desarrollada por el gobierno en torno a las industrias básicas" (p. 55), y cuando con el alzamiento del 23 de Enero Pérez Jiménez abandona el poder; se concentra aún más esta unión de intereses. En resumen, mientras las empresas en la economía nacional decidieron desarrollar el área de servicios sociales para sus trabajadores y creaban fundaciones de corte personal, las empresas petroleras extranjeras por su parte asumían el manejo de las relaciones públicas de sus trabajadores con el entorno en cuanto a vivienda, educación y servicios. Esta esencia filantrópica característica de las empresas petroleras como Creole y Shell era lógica y se justificaba según Méndez (2003) por:

> "La retribución que sentían que debían al país por la situación privilegiada en la que dominaba la mayoría de las concesiones petroleras, por ello se considera que estas empresas fueron las fundadoras y 'evangelizadoras' del ejercicio de las relaciones públicas en el país" (p. 56).

Empresarios Como Promotores Sociales Activos. 1960-1970

Según relata Méndez (2003) ciertas argumentaciones tales como ´no puede haber bienestar económico sin bienestar social´, ´la colaboración de la empresa en la solución de los problemas sociales no es caridad sino inversión en la empresa´, y ´si la empresa ignora a la sociedad, la sociedad terminará por ignorar a la empresa´ fueron introducidas cuando en 1963 se celebró el Primer Seminario Internacional de Ejecutivos, evento que gracias a estos descubrimientos representó una importante influencia en los concepciones que recién estaban empezando a darse lugar en el sector del empresariado para el mundo de la Responsabilidad Social, allí se introdujo este concepto como una idea moderna e innovadora hacia dos ámbitos: el primero como ámbito interno de la empresa, incursionaba en "establecer las mejores relaciones de trabajo y mantener el bienestar económico para la empresa" (p. 68), todo ello mientras no se descuidaba el objetivo principal de producción que era garantizar al consumidor de los productos o servicios finales la mejor calidad de bienes y servicios al más bajo precio posible, y el segundo como el ámbito externo o hacia la comunidad en el que se buscaba "defender la democracia como sistema político y el régimen de la iniciativa privada, e intervenir como ciudadano y a través de su empresa, en toda actividad cívica, social o educativa de la comunidad" (p. 68).

A partir de este momento es asumida la preocupación y tarea de involucrar a todos los principales agentes de la producción de los diferentes procesos productivo para contribuir con el desarrollo social y económico de la nación, en miras a esto y según información disponible en su página web, un grupo de empresarios liderados por Eugenio Mendoza crean en 1964 Dividendo Voluntario para la Comunidad, además para esta época "empresas y Estado se alían, incorporándose de esta forma actores gubernamentales, como lo fue por ejemplo el caso de EDUCATEL, creada con la finalidad de desarrollar el programa infantil ´Sopotocientos´" (p. 78).

Esta década según Méndez (2003) fue característica por un comportamiento social muy proactivo ya que surgieron muchas iniciativas impulsadas por ciertos grupos económicos desarrollaron acciones hacia sus trabajadores o hacia la comunidad, dirigidas hacia el tema de la educación. La respuesta empresarial en este tiempo pudo haberse dado por razones ideológicas, tanto para promover la actuación privada en lo

social como para defender la participación nacional, por ello con la intervención e insistencia gubernamental en la organización y desarrollo y fomento de la comunidad desde la figura del Estado ocasionó que como reacción el empresariado demostrara que lo privado tiene y debe tener representación en lo social, así según Méndez (2003).

El Estado 1970-1980

En Venezuela y durante el gobierno de Rafael Caldera se regulariza y limita la presencia del capital extranjero en el país, según Méndez (2003), además se cancela el Tratado Comercial con Estados Unidos, y se comienzan a erradicar las concesiones por explotación petrolera y el país comienza a ser parte del Pacto Andino, esto ocasionó que se redujera sustancialmente la inversión extranjera directa y se nacionalizaran las industrias, formando parte ahora de la producción venezolana, así el Estado toma la ardua tarea de encargarse de la explotación petrolera venezolana mediante empresas operadoras como LAGOVEN, CORPOVEN, MARAVEN regidas por la casa matriz Petróleos de Venezuela PDVSA quien hasta la actualidad se encarga de asuntos en materia petrolera en el país, como esta empresa es propiedad del Estado es este entonces el principal empresario, inversionista, cliente y financista del país de acuerdo con Méndez (2003). En el sector privado se retiran las compañías petroleras extranjeras y aparecen nuevos grupos económicos, así las empresas extranjeras comienzan a desaparecer sustancialmente del país y con ello sus iniciativas de Responsabilidad Social restringiendo así el capital extranjero, sin embargo “PDVSA toma la tradición de continuar en labores de cooperación en política de relaciones públicas y donaciones filantrópicas, dada la envergadura del proceso productivo petrolero ahora a cargo del Estado” (p. 90), PDVSA se convierte entonces a partir de este momento en la empresa que financia mayor volumen de aportes sociales al país.

A su vez comenzaron a crearse fundaciones corporativas y alianzas con el Estado ya que se buscaba su respaldo como incentivo fiscal indica Méndez (2003), además era tema de interés para el sector empresarial que se establecieran estrategias de relación y comunicación con el Estado como principal inversionista y cliente del país, además se comenzó a generar interés en fomentar nuevas estrategias en asuntos ambientales y de sostenibilidad.

Según Isabel Lorenz (2014), también colaboradora de la obra La Responsabilidad Social en Perspectiva, “corresponde al Estado defender y tutelar los bienes y necesidades colectivas, que no pueden ser satisfechas mediante los mecanismos del mercado y que escapan a su lógica de oferta y demanda, vender y comprar” (p. 399), conociendo la realidad del país que para 1999 contaba con un déficit de atención creciente y una situación de pobreza que alcanzaba a más de la mitad de la población, según cifras del instituto nacional de estadística (INE) en el período comprendido entre 1997 y 2003 la pobreza alcanzó el mayor puntaje en esa década, para el primer semestre de 1997, el 55,6% de los hogares se encontraban en condición de pobreza, para el segundo semestre de 2003 el 55,1% de los hogares en la misma condición, a su vez, en promedio para esos dos años un 25% de los hogares venezolanos se encontraban en situación de pobreza extrema.

La actividad económica privada puede ayudar a superar la situación de escasez y de crisis que se vive en el país, para ello debe existir un escenario propiciado por el Estado en el que se desarrolle la confianza entre las empresas, el sector público y la sociedad en general, así lo plantea Lorenz (2014), estos cambios pueden ser llevados adelante mediante acciones significativas como la construcción y mantenimiento de un diálogo social tripartito, involucrando a todos los actores de la producción nacional en la formulación de políticas públicas y en la toma de decisiones en materia económica, de sostenibilidad, ambiente y trabajo; por otra parte, los estándares, normas y códigos de RSE constituyen una herramienta que ayuda a reconstruir la confianza entre sociedad-mercado-Estado y a alimentar el debate de las propuestas de políticas públicas de las empresas, si se vive en democracia.

Hoy en día pareciera que cada actor en el sistema de relaciones industriales en Venezuela estuviera aislado en su propia realidad, ninguno cree en el otro, no hay confianza, sin embargo la pregunta es: ¿De quién es la responsabilidad de generar confianza en las relaciones entre los principales agentes de la producción? Claramente lo es el Estado, a través de sus instituciones, serias, independientes y apegadas al estado de derecho y mediante una normativa clara que respete las libertades consagradas en la constitución nacional, como lo plantean los diferentes actores que tratan de hacer una conceptualización acerca del sistema de relaciones industriales recopilado en el libro del profesor Urquijo (2010) sobre la teoría de las relaciones industriales y en el cual puede

apreciarse como un acuerdo no negociado, el reconocimiento de la dinámica existente dentro del sistema respecto a la normativa introducida por la legislación y su importante influencia sobre todo el sistema y la evolución en el cómo se da interacción entre los actores. Lorenz (2014) plantea que "este recelo se ve agravado cuando los gobiernos no cumplen con sus responsabilidades. Todo ello genera un círculo vicioso caracterizado por mayor incredulidad, apatía e incertidumbre de y entre todos: de la sociedad hacia los gobiernos y las empresas, de éstas hacia la sociedad y los gobiernos, y de éstos hacia las empresas y la sociedad" (p.397), más adelante la misma autora plantea que la incredulidad y la desconfianza son los principales agentes que hoy en día atentan contra los activos sociales en Venezuela, "si desconfiamos de la responsabilidad de los unos y de los otros, ¿qué podemos esperar?" (p. 398). Teniendo en cuenta a los principales actores en el sistema de relaciones industriales, donde no hay confianza, la interacción entre los actores será menos fructífera y tenderá a ser unilateral o monopolística, que se presenta cuando un actor es el eje de poder y minimiza la participación de los dos actores restantes, es por ello que actualmente en Venezuela, dado los tiempos de escepticismo las empresas deben entender que es mucho más difícil lograr la confianza entre sus grupos de interés, sin embargo es más necesaria para lograr soluciones para problemas compartidos y contribuir con el bienestar y desarrollo de todos los involucrados en la actividad económica de la empresa.

Fundaciones Corporativas. 1980-1990

Méndez (2003) relata que la iniciativa de alianza que se buscaba entre el Estado y el sector privado comienza a profundizarse y se comenzaban a establecer mecanismos para ello mediante la concertación de fundaciones.

Liberación Económica, Inversión Social en Venezuela. 1990-2000

Durante los primeros años del siglo XXI, Venezuela contó con un gran potencial de crecimiento asociado a la época de bonanza que trajo consigo la explotación del petróleo mencionada anteriormente, según reseña Sebastián Scrofinia, investigador del IESA, en su artículo sobre los datos del petróleo Venezolano en el que se evidencia un promedio de precios entre los años 2007 y 2012 entre los 65$ y los 101$, esto contribuyó con la instauración de un modelo económico totalmente dependiente de los

ingresos de la renta petrolera, en este contexto las empresas tuvieron un papel protagónico para contribuir con el bienestar social.

Méndez (2003) relata cómo durante este período se evidenció una eminente crisis, hubo un resquebrajamiento tanto de la economía como del sistema político, una disminución del empresariado nacional y ello ocasionó que fuese necesario el retorno de industrias extranjeras para la explotación petrolera, cambiando nuevamente el panorama de la Responsabilidad Social en Venezuela, cuenta además cómo para el momento fue difícil predecir cuáles serían; a partir de este retorno de capital extranjero, sus planes de acción o si se mantendría la participación en los espacios preexistentes al momento en que este actor aún era parte del panorama laboral.

Josefina Bruni Celli una colaboradora más en la recopilación de la obra "La RSE en Perspectiva" alega que esta época fue crucial y determinante para el tema de RSE en Venezuela ya que hasta principios de la década de 1990:

> "La RSE en Venezuela siguió los patrones y tendencias dominantes de RSE en el resto del mundo. Sin embargo, a partir de ese momento se empieza a dar una divergencia. Mientras que el mundo da un giro hacia la ampliación de la agenda de RSE (...) las empresas venezolanas prosiguieron, hasta el día de hoy, con la tradicional agenda de RSE asociada a la filantropía corporativa" (p.435).

Bruni (2014) explica también que en 1942 se promulga la Ley de Impuesto Sobre la Renta, donde se establece la exonerabilidad del pago de impuestos para organizaciones no lucrativas (ONG´s), medida que por cierto fue inspirada también en concepciones filantrópicas corporativas norteamericanas y que lógicamente fomentó la conformación de nuevas instituciones de este tipo y las iniciativas de acción social por parte de las empresas.

Según Bruni (2014) la acción socialmente responsable de las empresas de capital venezolano "hoy se acercan más a la filantropía corporativa anterior a 1990 que a la nueva agenda global de RSE" (p. 437), sin embargo para esta autora esta nueva agenda se diferencia de la filantropía corporativa anterior a 1990 en que:

> “el carácter de acción social estaba asociado a beneficios para los trabajadores, filantropía comunitaria, y formación interna y externa, y que las empresas venezolanas atienden los temas de ambiente, de no discriminación en el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente en cumplimiento de obligaciones legales porque les da ‘licencia para operar’ y no como acciones voluntarias, entonces podemos decir que, independientemente del gobierno de turno, es el Estado el principal rector de las conductas responsables de las empresas” (p. 437).

Esta autora también asegura que la filantropía comunitaria de hoy también es más estratégica y defensiva que la que se realizaba en las décadas anteriores al 2000 en donde el rol de los privilegiados en la sociedad era brindarle protección a los vulnerables y como motivación el sentimiento religioso de la caridad y compasión.

> “Sin embargo, la naturaleza de las acciones es mucho más defensiva que en tiempos anteriores por varias razones: 1) creciente presión demográfica alrededor de las fábricas y unidades productivas 2) creciente violencia en el entorno físico de la empresa; 3) creciente asertividad y disposición a la protesta de comunidades vecinas a las operaciones de las empresas, muchas veces aupadas por actores políticos o de la sociedad civil; 4) creciente expectativa hacia las empresas en su ‘obligación’ de cumplir las necesidades de la comunidad” (p. 438).

Bruni (2014) explica cómo estos factores ocasionan que la estrategia de acción de la empresa de capital nacional en cuanto a proyectos de RSE hoy sea diferente a la de las empresas extranjeras, meramente por un tema coyuntural y porque los motivos de abordaje son diferentes, la acción social de la empresa venezolana es más estratégica y defensiva (filantropía estratégica), y menos caritativa y paternalista (filantropía corporativa tradicional) porque su principal fin es asegurar la paz (interna con los trabajadores y externa con las comunidades) y la aceptación necesaria para operar y sobrevivir, por ello:

> "¿De qué sirve hacer un reporte GRI si nadie lo espera? ¿De qué sirve tomar acciones voluntarias para reducir la huella de carbón si la sociedad no lo valora? Esas son presiones sentidas por las multinacionales, no por las empresas venezolanas, que como hemos visto, están sujetas a un conjunto muy diferente de presiones sociales y políticas" (p. 439).

Bruni también entiende que "la viabilidad a largo plazo de Venezuela depende de la existencia de una economía sana y próspera, y una economía sana depende de un sector privado socialmente eficaz" (p. 439), lo cual es institucionalmente imposible de lograr en el entorno actual venezolano, haciendo que las políticas de RSE de la empresa venezolana en la actualidad sean insuficiente, para que sea socialmente eficaz, los beneficios sociales que se le atribuyan a estas políticas deben ser mayores a los daños o costos sociales que se asocien con su existencia. Bruni (2014) alega que "desafortunadamente, la empresa privada venezolana no ha sido tan socialmente eficaz como se quisiera, lo cual la hace vulnerable a ataques desde diversos sectores de la sociedad" (p. 439), como prueba de ello explica:

> "El sector privado no ha logrado generar un número suficiente de buenos empleos (de allí la prevalencia del empleo informal en Venezuela); que mucha de la inversión privada que se realiza en emprendimientos empresariales se hace con una mira de corto plazo, que las empresas venezolanas no han logrado establecer conglomerados empresariales internacionalmente competitivos" (p. 439).

Bruni también describe al entorno político como el que "predomina desde la coalición de gobierno, un discurso anticapitalista y antiempresa privada, la baja eficacia social de la empresa constituye una verdadera amenaza para el sector privado venezolano" (p. 440), ello a pesar del incesante esfuerzo por parte del sector privado de mantenerse y sobresalir bajo instituciones gubernamentales que no son amigas del sector privado y que impiden el logro de la eficacia, Bruni califica a dicha institucionalidad con las siguientes características:

> “1) fuerte corrupción en la interface entre sector público y sector privado; 2) ambigüedad en la normativa legal y exceso de discrecionalidad en las burocracias; 3) hiperregulación que sólo puede ser costeada por grandes empresas y que empuja a las empresas medianas y pequeñas a una situación de informalidad; 4) poco apoyo del Estado en el área de la investigación y el desarrollo; 5) inseguridad jurídica; 6) inseguridad física; 7) mala infraestructura de transporte y servicios; 8) distorsiones de precio; 9) inestabilidad macroeconómica” (p. 440).

Estas características podrían considerarse como inconvenientes que siempre han estado presente en la sociedad y política venezolana, pero se han agudizado enormemente al pasar de los años y que en el caso de Venezuela su presencia es un problema social crítico dada la necesidad de una institucionalidad apropiada para el desarrollo de un capitalismo sano y productivo, siguiendo lo expuesto por Bruni.

Otra razón por la cual la conducta empresarialmente responsable es insuficiente en Venezuela es que las empresas que optan por ese tipo de comportamiento, según Bruni (2014) son testigos de cómo las empresas de comportamiento corrupto obtienen mayor retorno económico, entonces ocurre una desviación negativa hacia la conducta corrupta.

> “La RSE tiene que ver, en parte, con crear una sociedad donde exista una relación virtuosa entre empresa y sociedad, una relación donde la empresa aporte, y donde la sociedad asegure las condiciones para que la empresa aporte. Esa relación virtuosa sólo se puede dar en un marco institucional transparente, con normas de buena calidad y libre de corrupción. El tránsito hacia una institucionalidad con esas características sólo se logrará si las empresas venezolanas asumen un comportamiento políticamente responsable” (p. 442).

Situación actual.

Venezuela para los últimos años, es un país que se encuentra sufriendo las repercusiones en el plano social, político y económico, efecto de la implantación del modelo del socialismo del siglo XXI que hasta hoy en día y desde su introducción es visto como según Díaz G. y García M. (2009) "una utopía a la que se debía llegar, sin conocerse muy bien la forma ni el camino...en pocas oportunidades se habló sobre los pasos que se iban dando en la construcción del socialismo" (p. 99).

Históricamente ha habido cierta desconfianza entre las empresas y el resto de la sociedad, así lo asegura el profesor Urquijo (2009) en su obra sobre la teoría de las relaciones sindicato - gerenciales donde comenta basado en el manifiesto comunista de Marx y Engels que mediante un profundo análisis socioeconómico dado por la revolución industrial, Marx, "denunció los despojos y alienaciones sufridas por el trabajador, en su nueva condición de asalariado: la privatización de los medios de producción, la privación del control del trabajo, del producto obtenido y la privación de la plusvalía" (p. 32). A su vez este análisis es aprovechado principalmente por corrientes políticas izquierdistas que acusan a la iniciativa privada como explotadora y violadora de derechos, teniendo en cuenta los objetivos que persigue cada parte, a su vez estas clases sociales antagónicas y explotadas abogan por la conquista del poder sobre el modo de producción capitalista, superando las desigualdades que esta genera, fundamentalmente a través en la lucha de clases.

El Socialismo es la doctrina política que ha llevado adelante el Gobierno Bolivariano, mediante la implantación de este modelo se apunta a una organización social en la que exista justicia social e igualdad de condiciones para toda la sociedad venezolana, atendiendo en un primer plano a las clases sociales o sectores vulnerables y avanzando hacia un sistema productivo que abarque nuevas formas de organización y producción y que combata los abusos del capitalismo, logrando igualdad social fundamentada en la participación protagónica del pueblo. Rodríguez (2012) en un análisis fundamentado en la revisión del concepto de empresa en la constitución vigente, manifiesta que el mismo "aparece haciendo referencia: cuatro veces asociado con lo comunal o familiar, cuatro veces como empresas públicas o del estado, tres para regular sus operaciones, dos para defenderla ante las extranjeras, una relacionada a

PDVSA, y una sola como libertad de iniciativa" (p. 11), bajo esta perspectiva determinada por la carta magna de la República Bolivariana de Venezuela, se hace evidente la falta de un marco legal que propicie y fomente la actividad productiva desde la formación de empresas privadas. Esto nos lleva a afirmar luego de 18 años de aplicación y en base a lo expuesto por Martín Artola (2016), **"**el fracaso del modelo se debe a que es insostenible a largo plazo. Esto principalmente por ser una economía netamente dependiente de la renta petrolera" (p. 18) con lo que se financia cualquier tipo de proyecto destinado a mejorar las condiciones de vida de los sectores populares, sin embargo no se contaba con que los precios del petróleo se desplomaron, esto según un informe realizado por Ángel Bermúdez para BBC mundo en 2016 respecto a como Venezuela pasó de la bonanza petrolera a la emergencia económica, en el artículo en una entrevista a David Paravisini, experto petrolero y profesor de la Universidad Bolivariana de Venezuela, "cree que la razón fundamental de la crisis venezolana es la brutal caída de los precios del petróleo. De un ingreso petrolero de US$40.000 millones en 2014 se pasó a US$12.000 millones en 2015. El precio estaba cerca de los US$90 el barril en 2014 y para el año 2016 se ubicó en torno a los veintitantos dólares". Además de esto tampoco se decidió reinvertir el capital excedente en el proceso de producción, más bien se utilizaba en bienes no productivos que aumentan el gasto público; al no permitir esa inversión, se genera una dependencia constante del petróleo; por otra parte, el aparato burocrático del Estado, es el más grande del mundo y comprende al Presidente y el Vicepresidente de la República, seis vicepresidencias sectoriales y 31 ministerios según afirma Karelys Abarca, economista del observatorio de gasto público de CEDICE, en el boletín de gasto público #45, a su vez la economista también plantea que en función al Presupuesto del año 2017, "los impuestos representan el 97% de los ingresos fiscales, lo que significa que prácticamente toda la carga de gasto del aparato del Estado se soporta en los impuestos que pagan los contribuyentes", esto quiere decir en pocas palabras que actualmente los ciudadanos somos los financiadores del aparato burocrático del Estado.

Precisamente la incapacidad del modelo socialista para diversificar la producción nacional ha sido uno de los factores que han llevado a Venezuela a la desindustrialización progresiva[3], a su vez, Martín Artola (2016), agrega que en el caso

[3] Ver anexo E

de Venezuela la inversión pública ha demostrado ser incapaz de reindustrializar el país; en muchas ocasiones las nacionalizaciones han significado el desastre de aquellas empresas nacionalizadas.

Las repercusiones sociales de la implantación del modelo del Socialismo del siglo XXI para el año 2017 entre otras fueron propiciar condiciones sociales igualitarias pero no justas, sin discriminar profesión o salario y sin atender a deseos individuales. Artola (2016) explica que:

> "La intervención excesiva del Estado en la cadena de producción y comercialización causa el ahogamiento de las empresas que ven más rentable acaparar o dejar de producir, la carga impositiva o la fijación final de precios por parte del gobierno impiden que el empresario consiga beneficios y pueda incrementar la producción" (p. 19).

A raíz de esto se han generado unas condiciones sociales que nos afectan a todos por igual, según la encuesta de coyuntura de ENCOVI para 2016, cada vez los venezolanos somos más pobres, cada vez hay más desempleo por el cierre de empresas o sus expropiaciones, cada vez hay más violencia y cada vez el venezolano se alimenta peor, todas estas consecuencias estructurales de un modelo fallido en la práctica que mediante el ataque a la iniciativa empresarial, la mala gestión en sus políticas públicas, económicas y mediante la subordinación de todas las instituciones públicas al poder central; la disputa entre Capital y Estado, y entre Oposición y Gobierno ha ocasionado que se pierda la confianza entre cada uno de los actores del sistema de relaciones industriales y se sumerja cada vez más al país en la desindustrialización, en tanto Artola (2016) agrega que "con las fuerzas productivas existentes y bajo las condiciones de producción que exige el gobierno resulta imposible producir bajo el modo de producción capitalista" (p. 19), de esta manera se ha generado un escenario de crisis con una hiperinflación galopante y una escasez que cada vez más deteriora la calidad de vida de los venezolanos.

Actualmente se puede evidenciar una tendencia monopolista por parte del Estado, pudiendo significar un mayor protagonismo del mismo como eje central del poder a través de una clara tendencia intervencionista promotora de acciones de

bloqueo a la actividad empresarial como hemos señalado anteriormente, a falta de datos oficiales, nos referiremos en este caso a una entrevista de Fedecámaras radio realizada por Víctor Peña el 30 de Enero de 2018 en el que el presidente de Fedecámaras Carlos Larrazábal señala la importancia de ser visitados por una misión de la OIT que atienda las denuncias referente a inconvenientes en la aplicación de los convenios firmados por Venezuela en materia de aprobación del salario mínimo, libertad sindical y diálogo social. El Estado también se ha encargado de focalizar una exclusión en materia de diálogo social, manteniendo una relación de rivalidad con el actor empresario, limitando la iniciativa privada y atacando las libertades económicas y derechos fundamentales, por lo que a su vez es objeto de análisis el efecto que ocasiona este monopolio sobre la calidad de vida del actor trabajador como principal afectado y a su vez sobre el actor empresario, entendiendo la importancia de la inversión privada para la generación de empleo, la promoción de condiciones de crecimiento y desarrollo como también en última instancia su incidencia sobre la inversión social.

Bajo este contexto resulta vital entender cómo las empresas que aún hacen vida en el país diseñan y ejecutan sus estrategias de Responsabilidad Social, recordando que Porter y Kramer (2011) señalan que una sociedad sana necesita de empresas exitosas, ya que se debe reconocer que las empresas son la principal fuente de empleo, generación de riquezas y promotora de acciones innovadoras que inciden positivamente sobre la calidad de vida de los ciudadanos a través del tiempo. Entendiendo que la persecución en contra de la iniciativa empresarial privada articulada a la existencia de condiciones económicas y sociales poco favorables para el desarrollo de una sana actividad productiva, mediante este estudio pretendemos conocer cuáles son los principales proyectos o acciones que actualmente abordan las empresas del sector alimentario como parte de sus iniciativas socialmente responsables con el objeto de contribuir con el bienestar social y económico de sus trabajadores.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

Pregunta de Investigación

¿Cómo incide el contexto país en la forma en que las empresas del sector alimentario realizan políticas de Responsabilidad Social Empresarial interna?

Objetivo general

Determinar la influencia de la situación país en la forma en que las empresas del sector alimentario llevan a cabo Responsabilidad Social Empresarial interna durante el período 2017-2018

Objetivos específicos

- Recopilar información sobre la situación país.
- Recopilar información sobre las acciones socialmente responsables de las empresas del sector alimentario en el país.
- Analizar la relación entre la situación país y la forma en que las empresas del sector alimentario orientan sus acciones socialmente responsables.

Hipótesis

- Al menos el 40% de las empresas conciben la RSE como una alternativa para generar mejoras en la calidad de vida de sus principales grupos de interés.

- Al menos el 50% de las empresas encuestadas consideran que la dificultad de sus colaboradores para cubrir gastos de alimentación constituye la mayor amenaza para su calidad de vida y el desempeño de sus labores.

El presente Trabajo de Grado responde a un tipo de investigación descriptiva, esto partiendo que desde su elaboración se buscó presentar una interpretación acertada de la realidad que afrontan las empresas en materia de responsabilidad social dada la compleja situación que atraviesa Venezuela durante el período 2017-2018 en los ámbitos social, político y económico; de esta manera, hemos pretendido describir de forma clara cómo en la práctica las empresas están abordando la realidad del país en función de incidir positivamente sobre sus principales grupos de interés a través de

acciones socialmente responsables partiendo de las principales dificultades que afronta la fuerza de trabajo y que constituyan problemáticas que menoscaben su calidad de vida, pudiendo generar conflictos de intereses que repercutan sobre la productividad de las organizaciones.

El diseño de esta investigación es de tipo no experimental, transversal, esto quiere decir que para dar respuesta tanto a nuestra pregunta de investigación como a los objetivos específicos e hipótesis planteadas, se llevó a cabo un análisis descriptivo mediante el empleo de cuestionarios semiestructurados autoaplicado como instrumento de recolección de datos, los mismos fueron aplicados en una sola oportunidad con el fin de conocer la realidad que afrontan las empresas venezolanas del sector alimentario y la forma en que una muestra intencionada de las empresas miembros de CAVIDEA emprenden sus proyectos de responsabilidad social considerando la realidad social que afrontan sus colaboradores; finalmente la selección de la muestra se realizó mediante la técnica de muestreo no probabilístico, a conveniencia o juicio, por su parte el estudio estuvo centrado en las empresas con sede principal en la ciudad de Caracas, ello tomando en cuenta la posibilidad de que existan diferencias entre las dificultades o amenazas de carácter social y económico que afectan a las regiones del interior del país y las que afectan a la ciudad capital.

Así, la selección de la muestra se realizó bajo los siguientes principios:

- Empresas que para los años 2017 y 2018 pertenezcan a la Cámara Venezolana de la Industria de Alimentos (CAVIDEA).
- Empresas que cuenten con un área, departamento o especialista responsable de gestionar la RSE o que actualmente desarrollen programas, proyectos o acciones de RSE.
- Empresas cuya actividad consista en la producción de alimentos de consumo masivo.
- Empresas cuya sede principal se encuentre ubicada en la región capital de Venezuela.

Población: 104 empresas.

Muestra: 12 empresas.

Inicialmente las empresas seleccionadas para la muestra fueron:

Abbott Laboratories, C.A	Agroindustrias PROEBA, C.A.
Alfonzo Rivas & Cía	Alimentos Difresca, C.A.
Alimentos Heinz, C.A.	Alimentos Polar Comercial, C.A.
Bimbo de Venezuela, C.A.	Caner Industrial, C.A.
Cargill de Venezuela, S.R.L.	Cenco-Zotti Alimenticia, S.A
Central El Palmar, S.A.	Charcutería Venezolana, C.A.
CORDIALSA Noel de Venezuela, S.A.	Chocolates El Rey, C.A.
Domínguez & Compañía, C.A.	Industria y Procesadora de Cereales, C.A. INPROCECA
Industrias Alimenticias Corralito, S.A.	Industrias Alimenticias Hermo de Venezuela, S.A.
Industrias del Maiz, C.A.	Industrias Iberia, C.A.
Industrias Salineras, C.A.	Juan Van Heel, C.A.
Internacional de Desarrollo, S.A.	MONDELEZ VZ, C.A.
Nestlé Venezuela, C.A.	Pastas Capri, C.A.
Plumrose Latinoamericana C.A.	Preparados Alimenticios Internacionales, C.A.
Productos Alimenticios Kelly´s, C.A	Procesadora de Alimentos PRODALIC, C.A.

El instrumento propio de esta investigación fue distribuido de manera electrónica vía e-mail, ello dada la facilidad que ofrece este medio en cuanto al alcance de la información y la agilidad de su distribución, esto solo fue posible gracias a Juvenal Arveláez, Presidente Ejecutivo de CAVIDEA quien nos permitió acceder a la

base de datos de los miembros de esta cámara con lo que obtuvimos acceso tanto a direcciones de correo y números de teléfono, sin embargo las empresas que finalmente dieron respuesta a nuestro instrumento de investigación representan el 40% de las empresas que cumplían con el criterio establecido para la selección a conveniencia de la muestra, es decir que de las 30 empresas que cumplían originalmente con estos principios, sólo 12 colaboraron con el suministro de la información, estas empresas son:

Empresas PMC	Industrias Salineras, C.A.
Alfonzo Rivas & Cía	Plumrose Latinoamericana C.A
Juan Van Heel, C.A	Industrias Alimenticias Hermo de Venezuela, S.A.
MONDELEZ VZ, C.A.	Industrias Iberia, C.A.
Industria y Procesadora de Cereales, C.A. INPROCECA	Agroindustrias PROEBA, C.A.
Cargill de Venezuela, S.R.L.	Caner Industrial

Entre las razones conocidas por las cuales las 18 empresas restantes no lo hicieron encontramos: imposibilidad de respuesta dada la solicitud en el instrumento de datos que son considerados confidenciales para la empresa, otras empresas que para el año actual ya no se encuentran inscritas en CAVIDEA según lo indicó el Presidente Ejecutivo, desactualización de los datos de contacto y falta de respuesta o caso omiso a la colaboración en cuanto a la resolución del instrumento.

En relación al origen del instrumento en su forma de encuesta se nos fue suministrado un modelo aplicado por CAVIDEA en el año 2017 a sus empresas afiliadas, el objetivo de su aplicación fue la de llegar a todas estas empresas para entender la importancia y la profundidad con la que están abordando los temas referentes a RSE y así registrar qué información, herramientas y/o asesoría pueden estar requiriendo de manera tal que les permita desarrollar una gestión de RSE que responda a las especificidades de su negocio, en líneas con las tendencias mundiales y en sintonía con las realidades y necesidades del país, sin embargo se consideró pertinente tanto por los investigadores como por recomendaciones del presidente ejecutivo de CAVIDEA la adaptación de este instrumento a los objetivos finales de esta investigación, por ello

ciertas preguntas fueron agregadas, y otras modificadas y/o actualizadas, el instrumento original podrá ser observado en los anexos. A su vez, tomamos en cuenta para complementar este instrumento la Sexta encuesta de Responsabilidad Social en Venezuela la cual abordó las prácticas y tendencias actuales de RSE, la misma fue realizada por la empresa PWC, contó con la participaron de 215 empresas y fue expuesta en el evento Perspectivas Sociales 2018 al cual fuimos invitados por la Cámara Venezolana Americana de Comercio e Industria (Venamcham).

El instrumento final puede ser observado en el siguiente link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSduCCoQDgH9EwkEp4U6qYDO9Uu8LuMxNDOrbhUkk2etCGIvCA/viewform?usp=pp_url

Búsqueda de Información

En una primera fase se recopiló información sobre la situación social, política y económica de Venezuela para los años 2017 y 2018 de manera tal que los análisis posteriores fueran cónsonos a la realidad por la que atraviesa el país y en la que se lleva a cabo la dinámica de las relaciones de trabajo; a falta de información oficial que debería ser ofrecida por los organismos públicos, se recurrió al uso de fuentes que gocen de reconocimiento y legitimidad, la información obtenida puede ser producto de proyecciones o estimaciones; en un segundo momento, se recopiló información sobre las acciones socialmente responsables que una muestra de empresas del sector alimentario ejecutan en el país hacia su público interno, como anteriormente hemos mencionado, el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario semiestructurado; dichos procesos de recolección tuvieron como objeto final servir de bases para realizar un análisis coherente sobre la relación entre la situación país y la forma en que las empresas del sector alimentario ejecutan acciones socialmente responsables hacia su público interno, análisis que fue elaborado mediante análisis de proporciones y estadísticos descriptivos.

Unidad de análisis.

La obtención de información acerca de la situación actual del país se llevó a cabo mediante la recopilación de datos cuantitativos adquiridos a partir de los estudios más recientes realizados por organizaciones, institutos o centros de investigación; también fueron tomadas en cuenta las opinión de especialistas y profesionales en materia social, económica y política para complementar la información disponible a falta de data oficial que debiera ser publicada por organismos del Estado.

El proceso de recopilación de información acerca de las acciones socialmente responsables que llevan a cabo las empresas del sector alimentario del país asociadas a CAVIDEA tuvo como unidad de análisis a sus respectivos representantes o responsables en el área de responsabilidad social empresarial de cada una de las empresas parte de la muestra.

Cuadro de Operacionalización.

Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Herramientas	Medio
Recopilar información sobre la percepción de la situación país.	Percepción de la situación país.	Corto plazo. Mediano plazo.	Afectación a la empresa. Afectación a los stakeholders. Afectación social.	Análisis de contenido de estudios de investigación previos.	Representa-ciones de empleadores. Organizacio-nes académicas. Asociaciones civiles sin fines de lucro.

Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Herramientas	Medio
Recopilar información sobre las acciones socialmente responsables de empresas del sector alimentario en el país.	Percepción de la RSE en el país.	Corto plazo.	Inversión empresarial. Sostenibilidad.	Cuestionario semiestructu-rado.	Gerentes en RSE. Expertos en RSE.
Analizar la relación entre la percepción de la situación país y la RSE.	Incidencia situación país en la RSE.	Corto plazo. plazo. Mediano plazo	Afectación a la empresa. Afectación a los stakeholders. Afectación social.	Análisis de contenido de la información recuperada previamente.	Cuestionario semiestructu-rado Objetivos anteriores.

CAPITULO IV. RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación en forma de gráficos simples son respuestas reales y fieles de los responsables encuestados de cada una de las empresas, haciendo siempre énfasis en la caracterización de la Responsabilidad Social Empresarial como acciones que van más allá de lo establecido por la legislación venezolana.

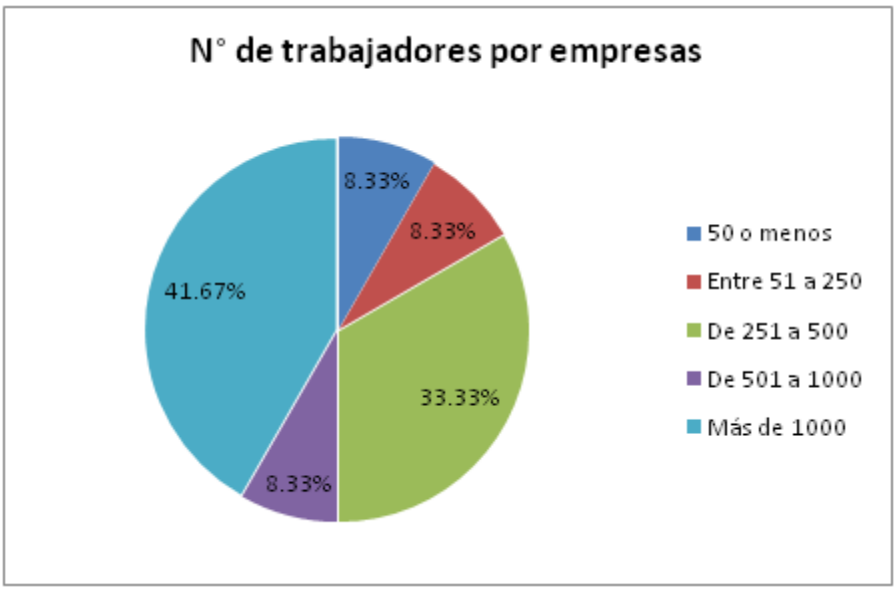


Figura 1.

Figura 2.

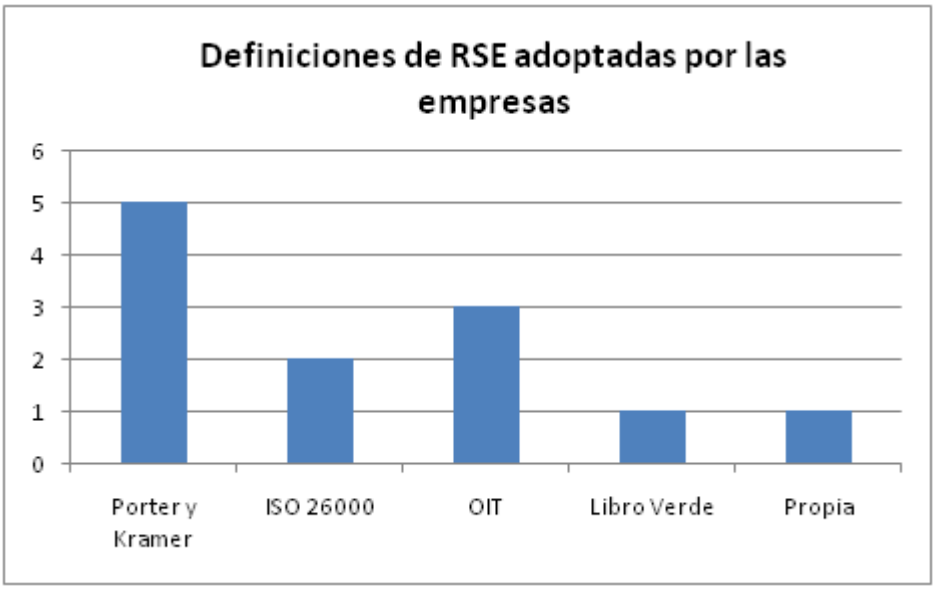


Figura 3.

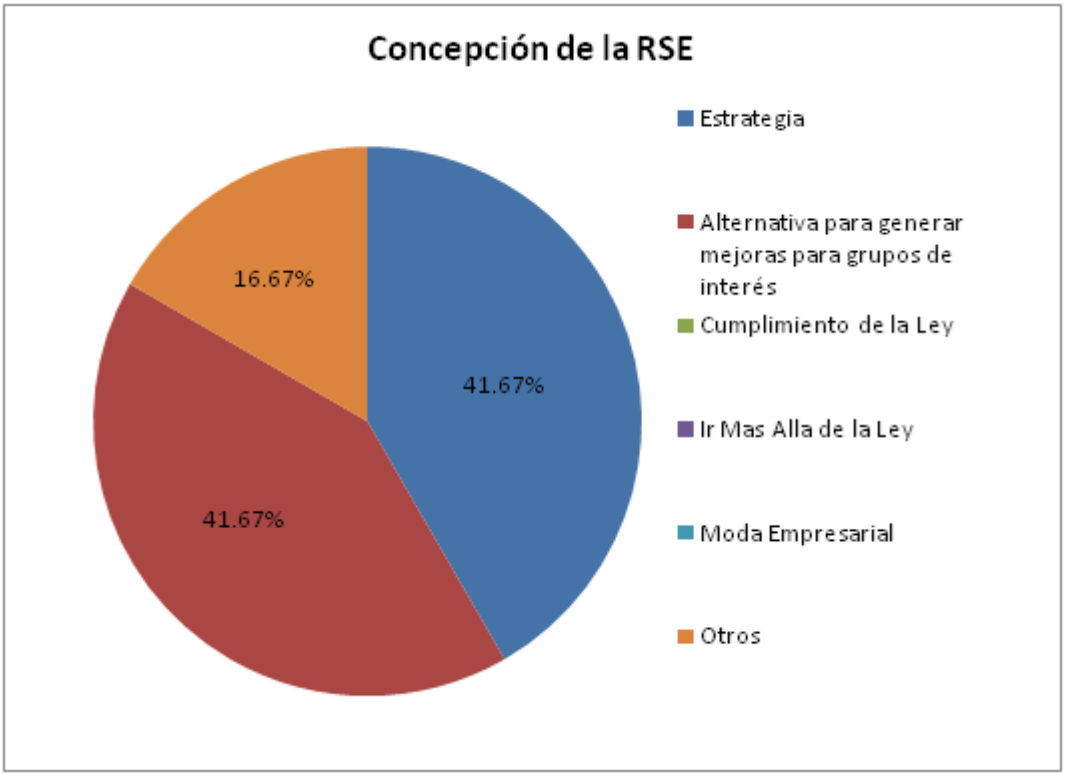


Figura 4.

Figura 5.

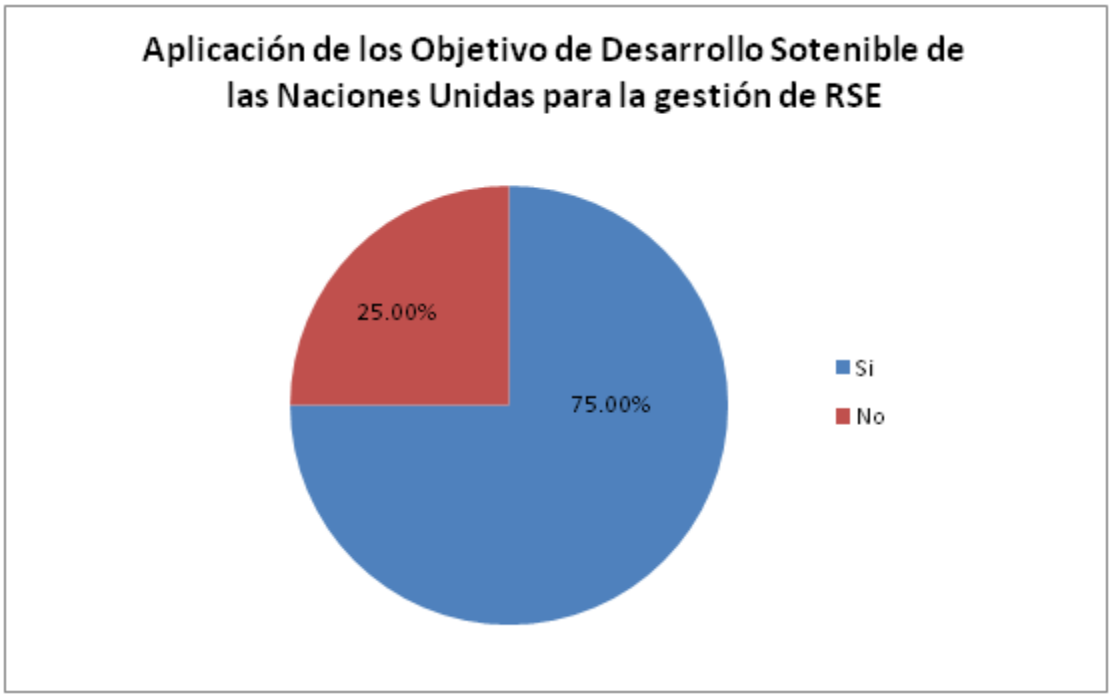


Figura 6.

Figura 7.

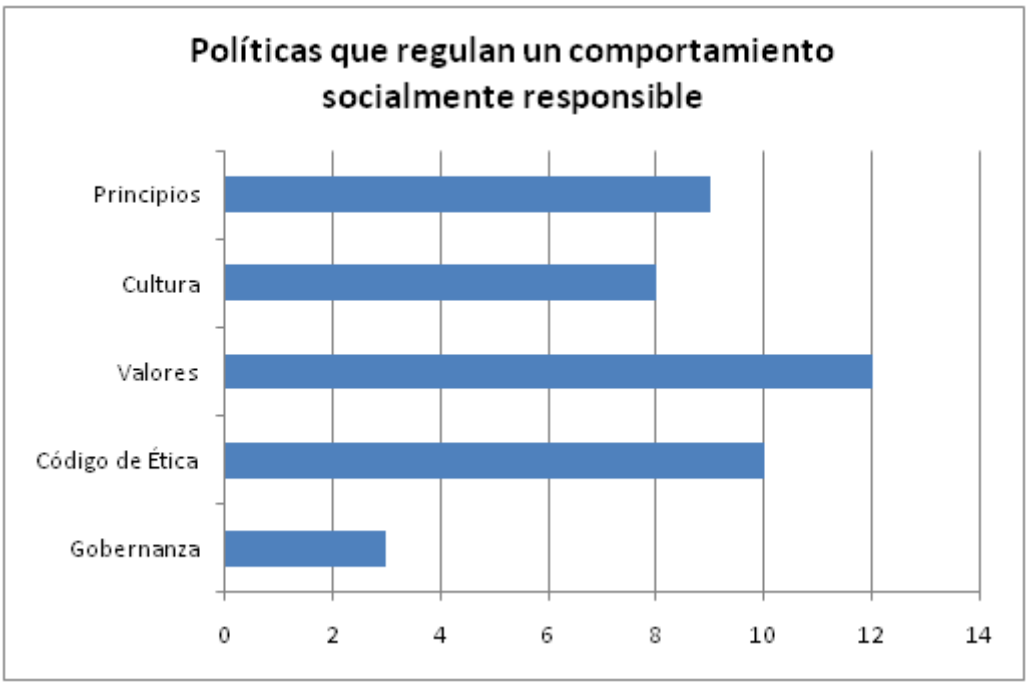


Figura 8.

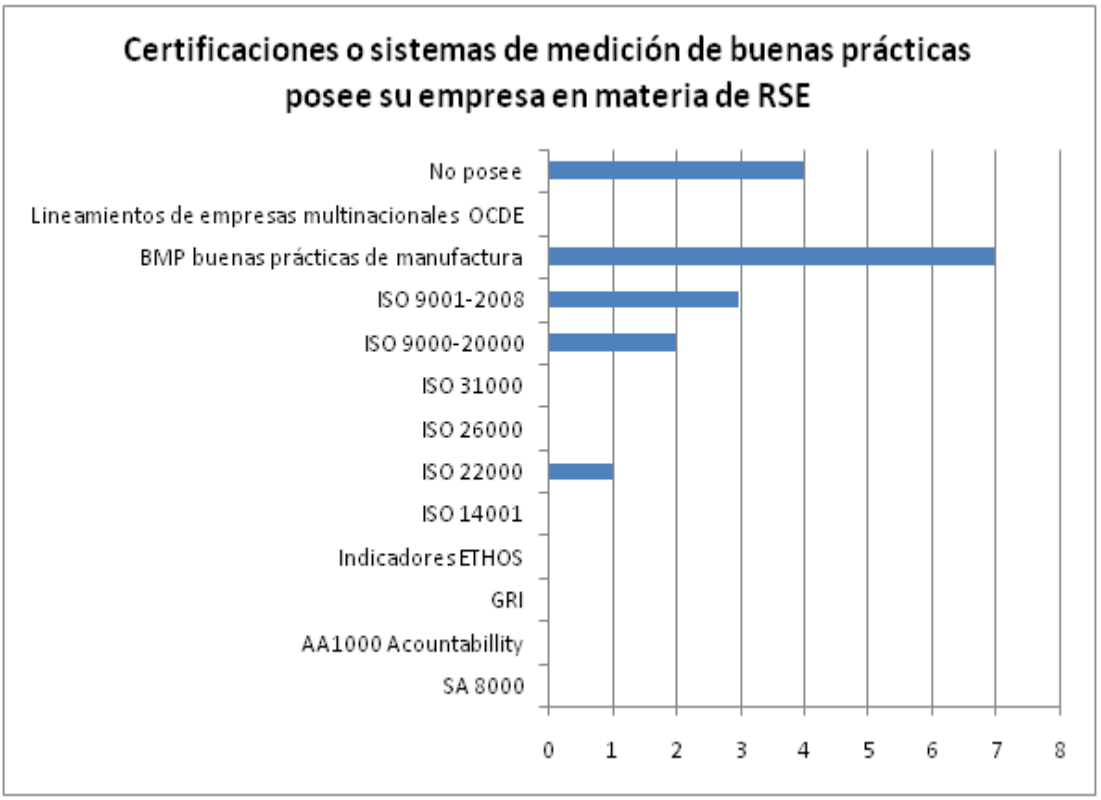


Figura 9.

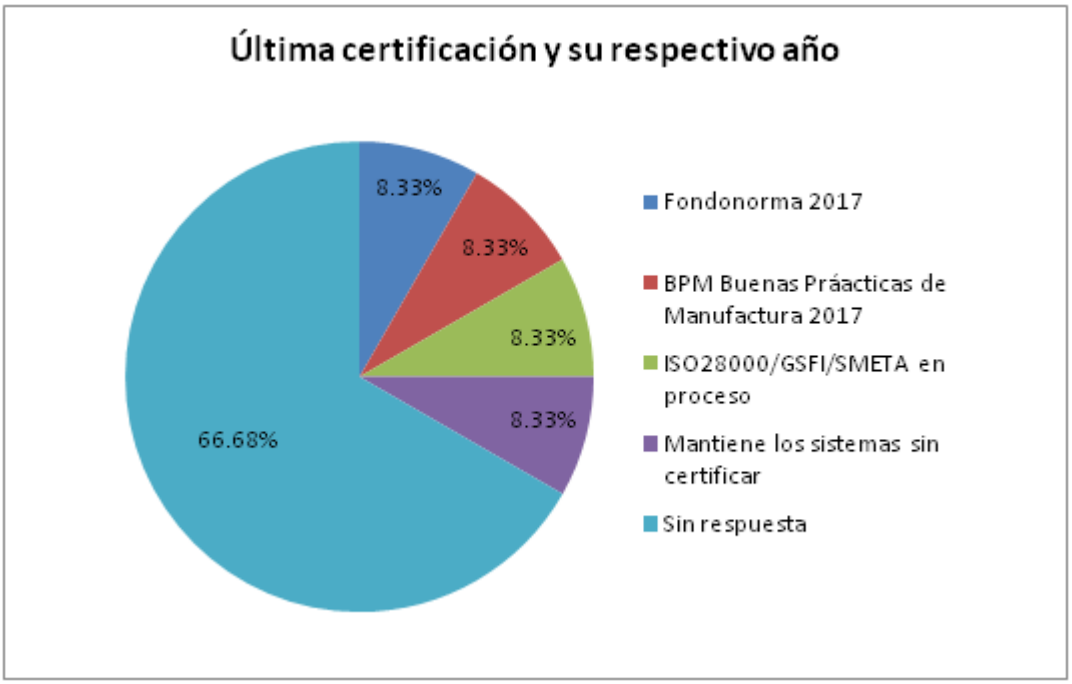


Figura 10.

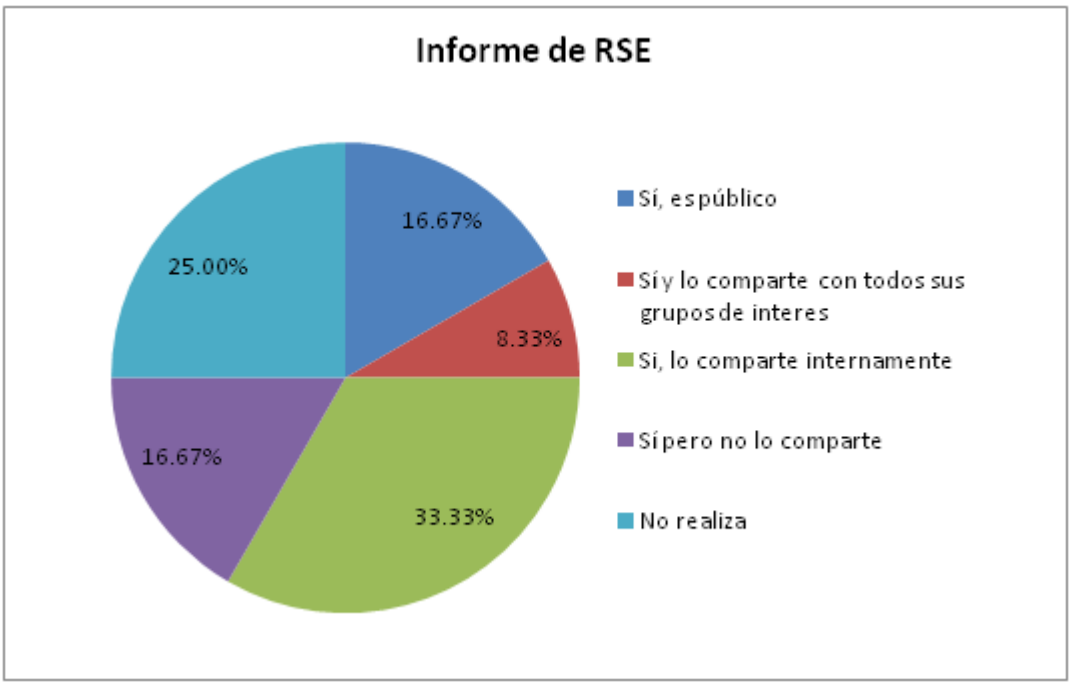


Figura 11.

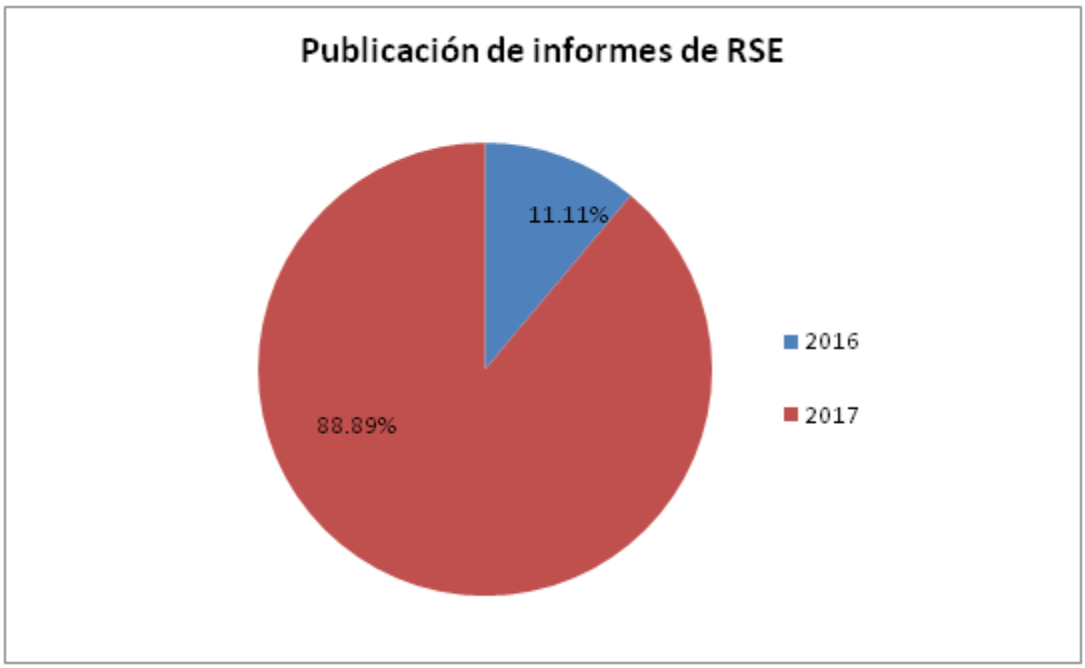


Figura 12.

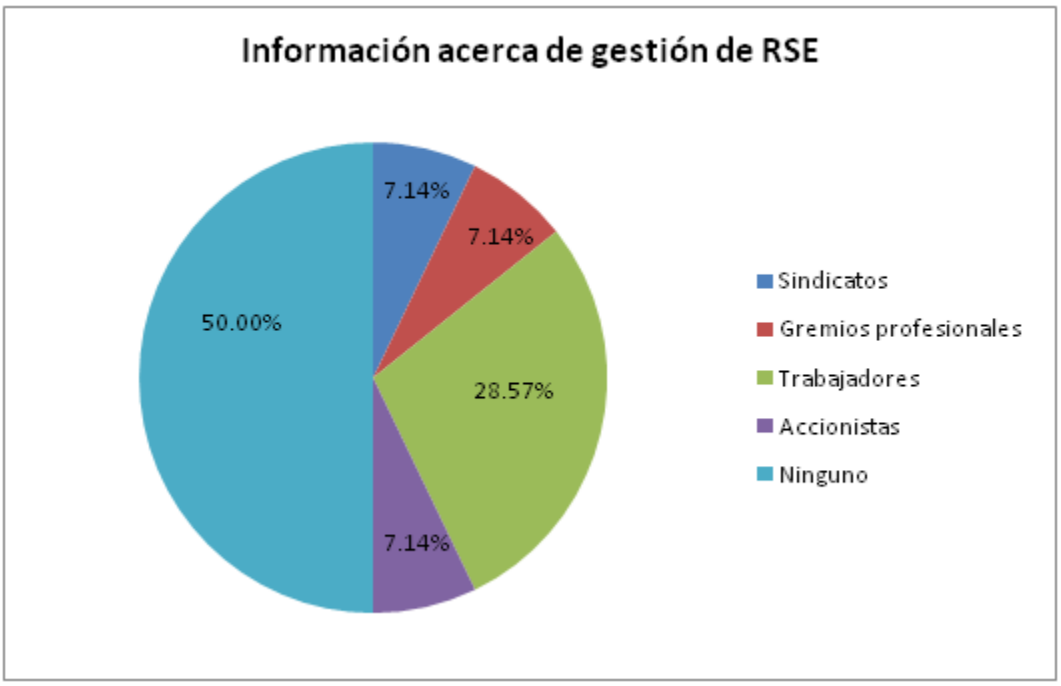


Figura 13.

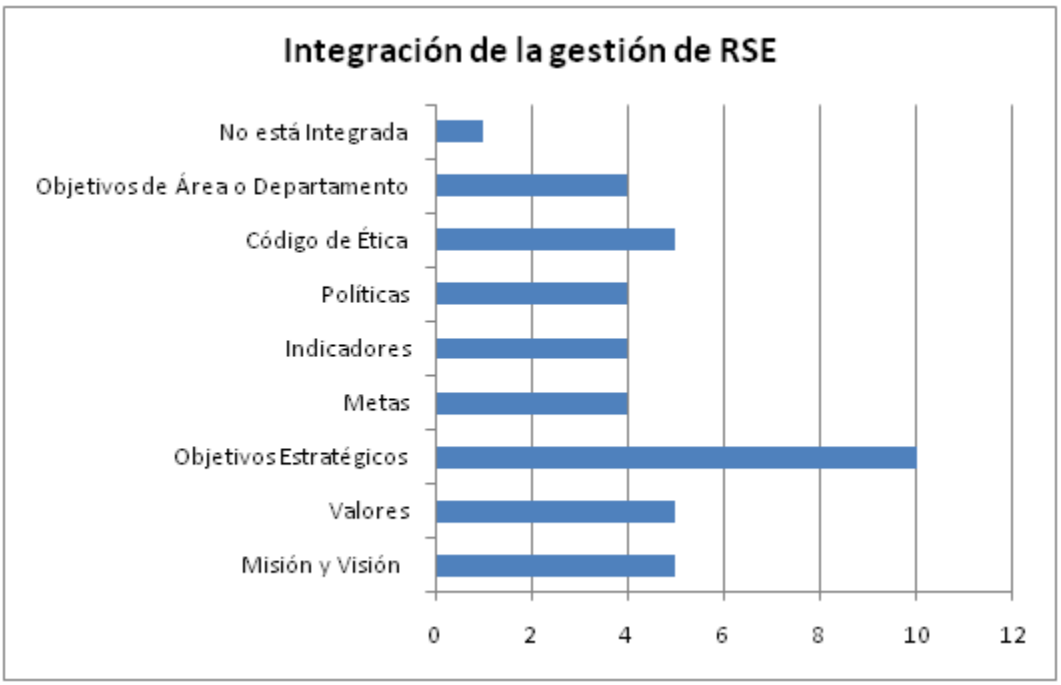


Figura 14.

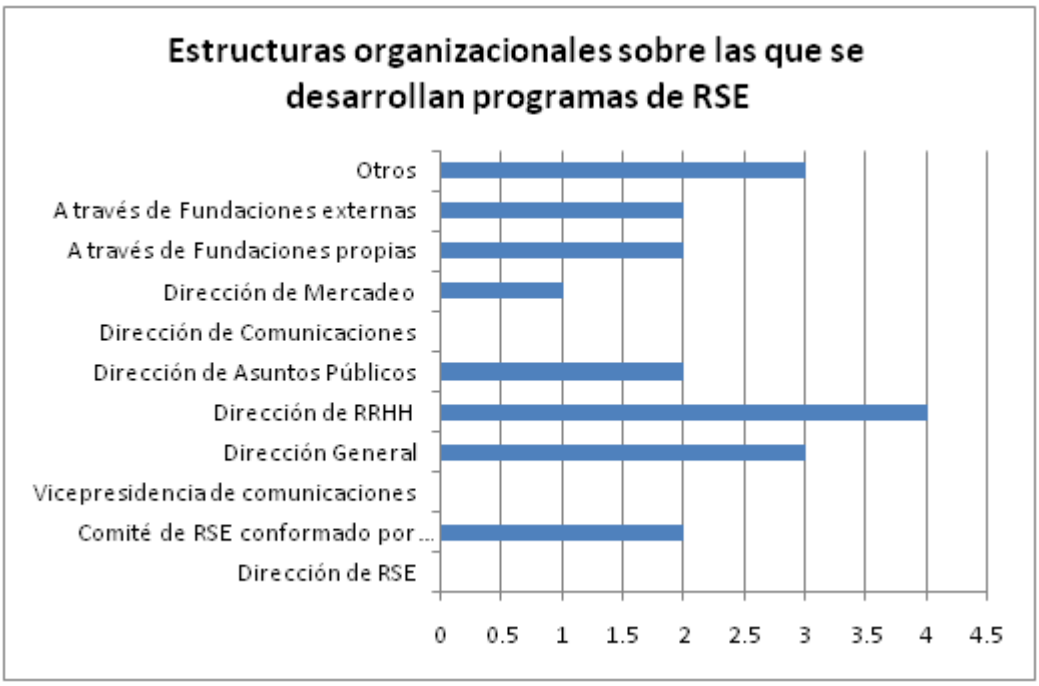


Figura 15.

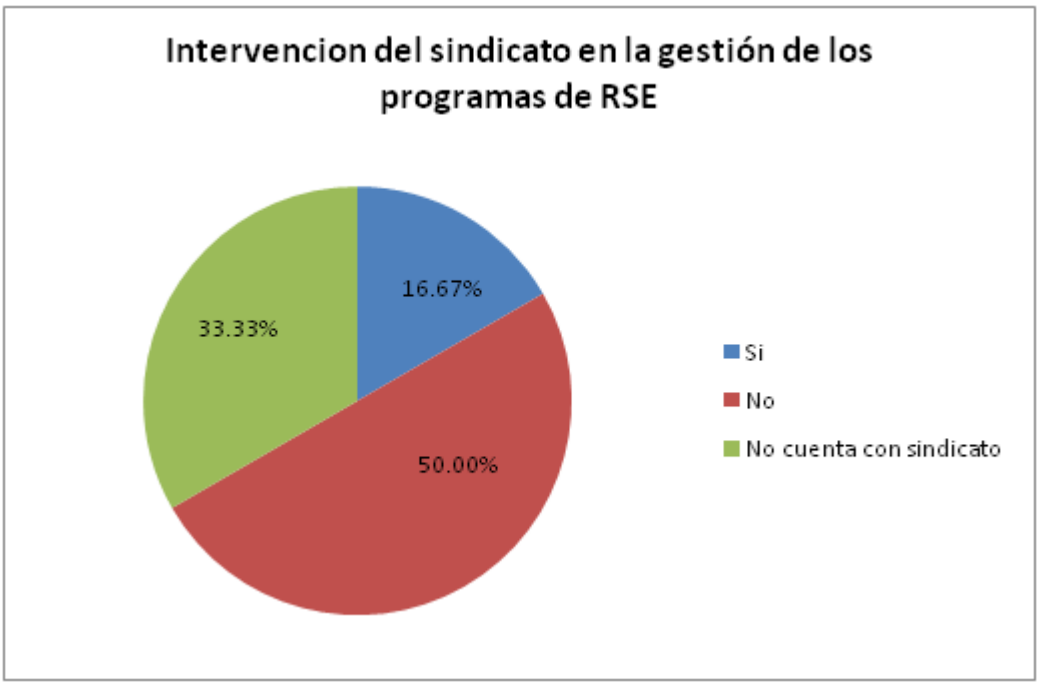


Figura 16.

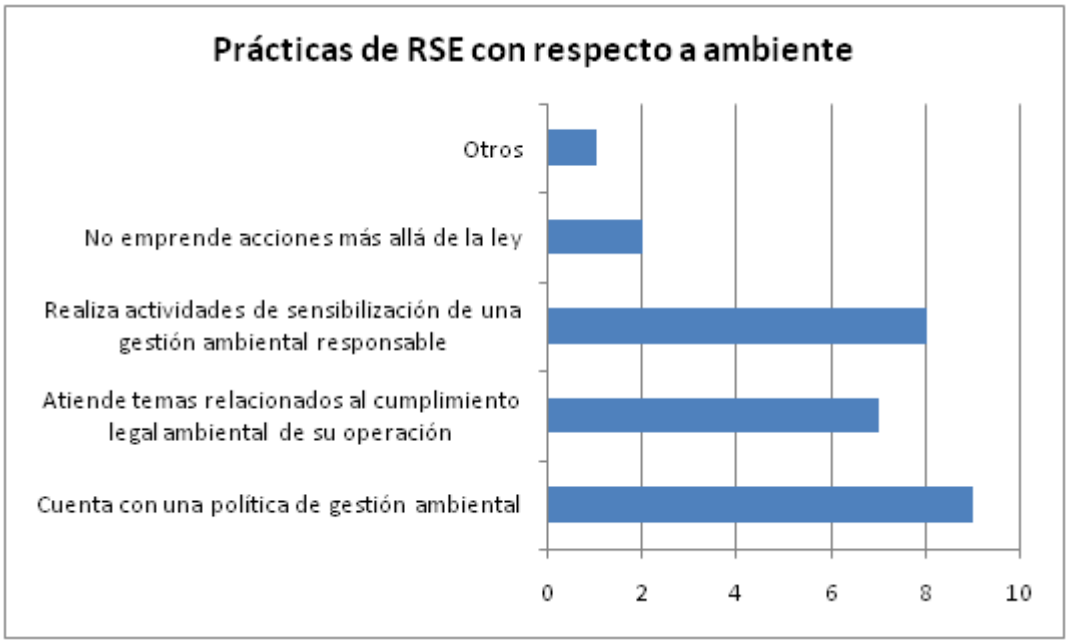


Figura 17.

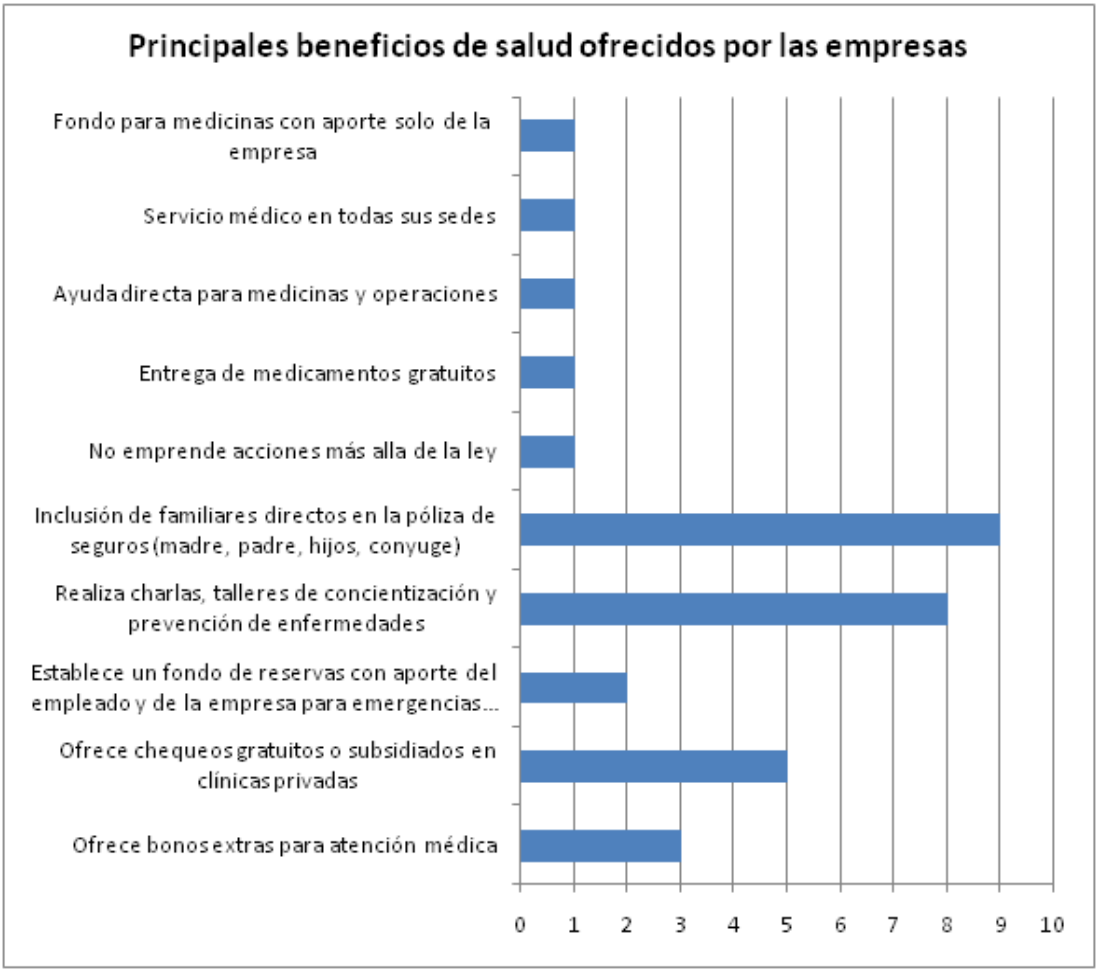


Figura 18.

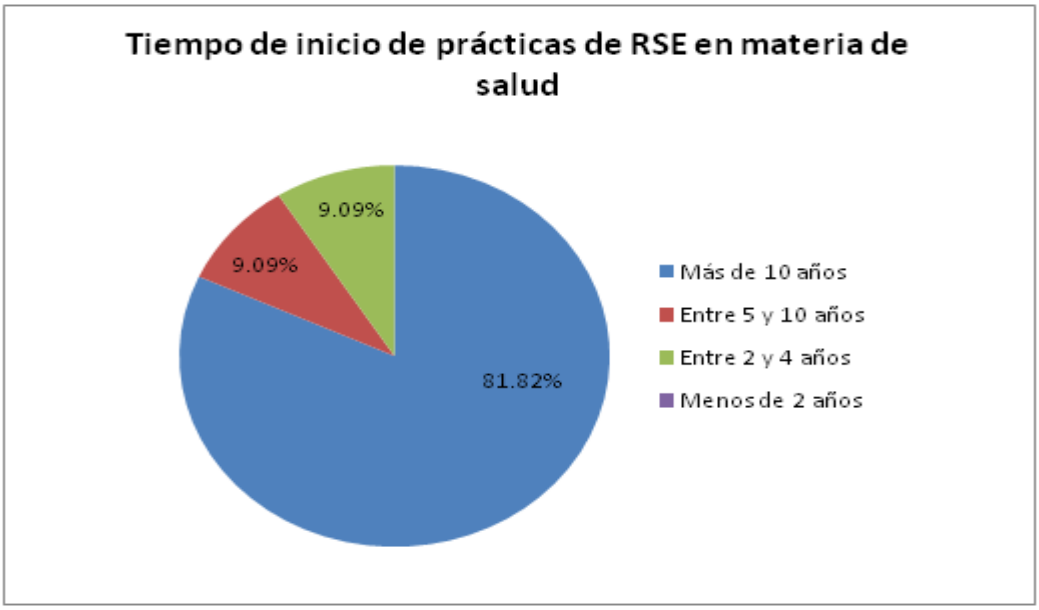


Figura 19.

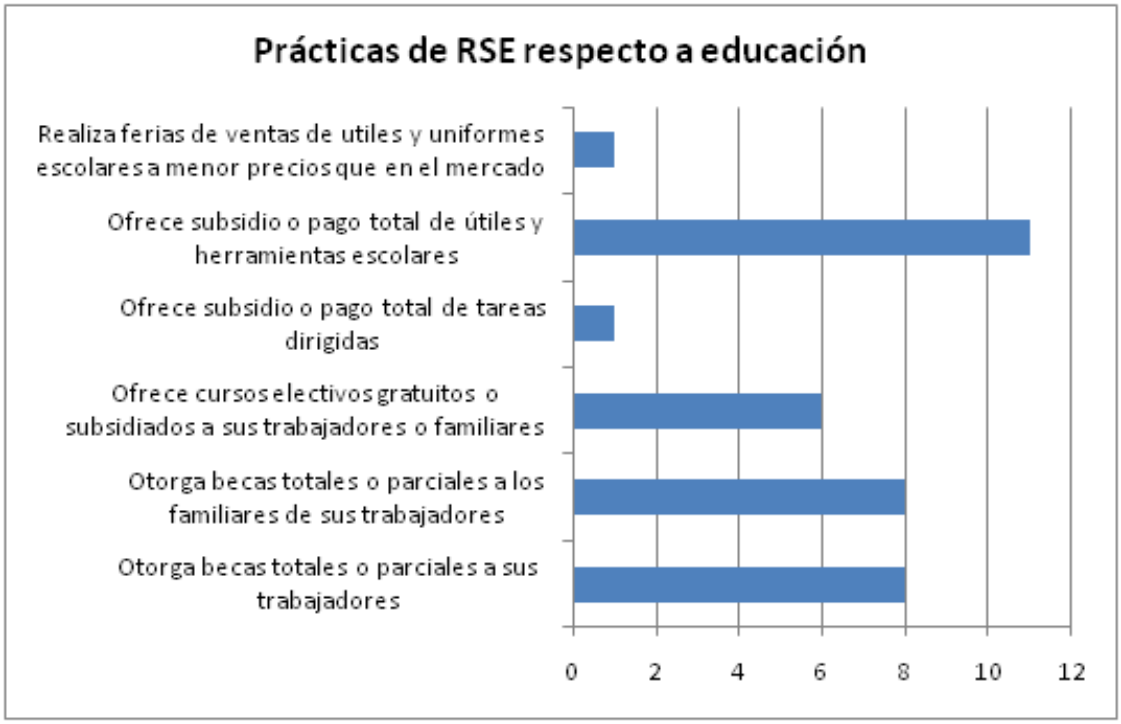


Figura 20.

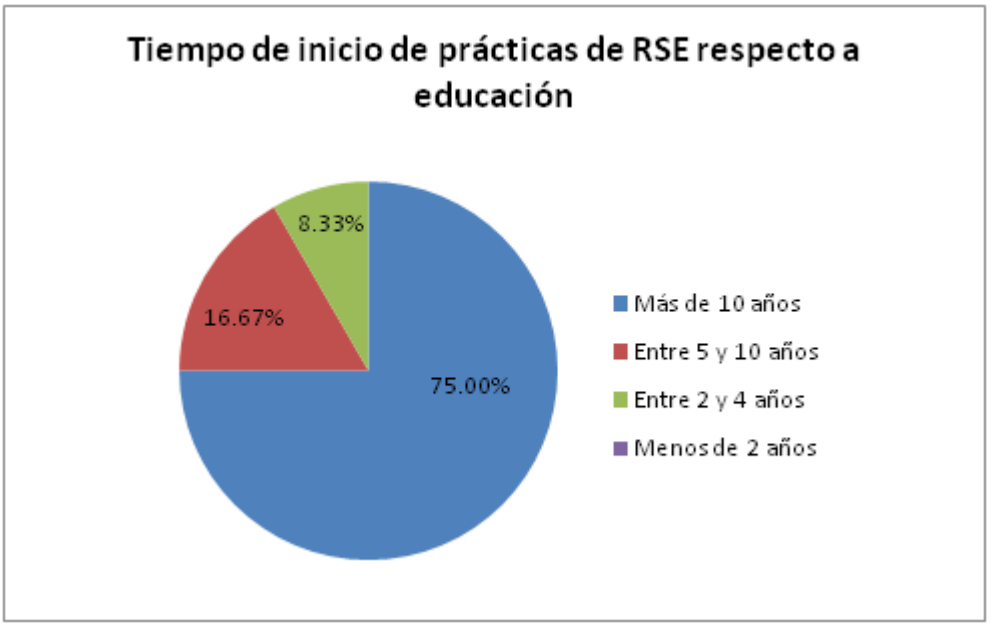


Figura 21.

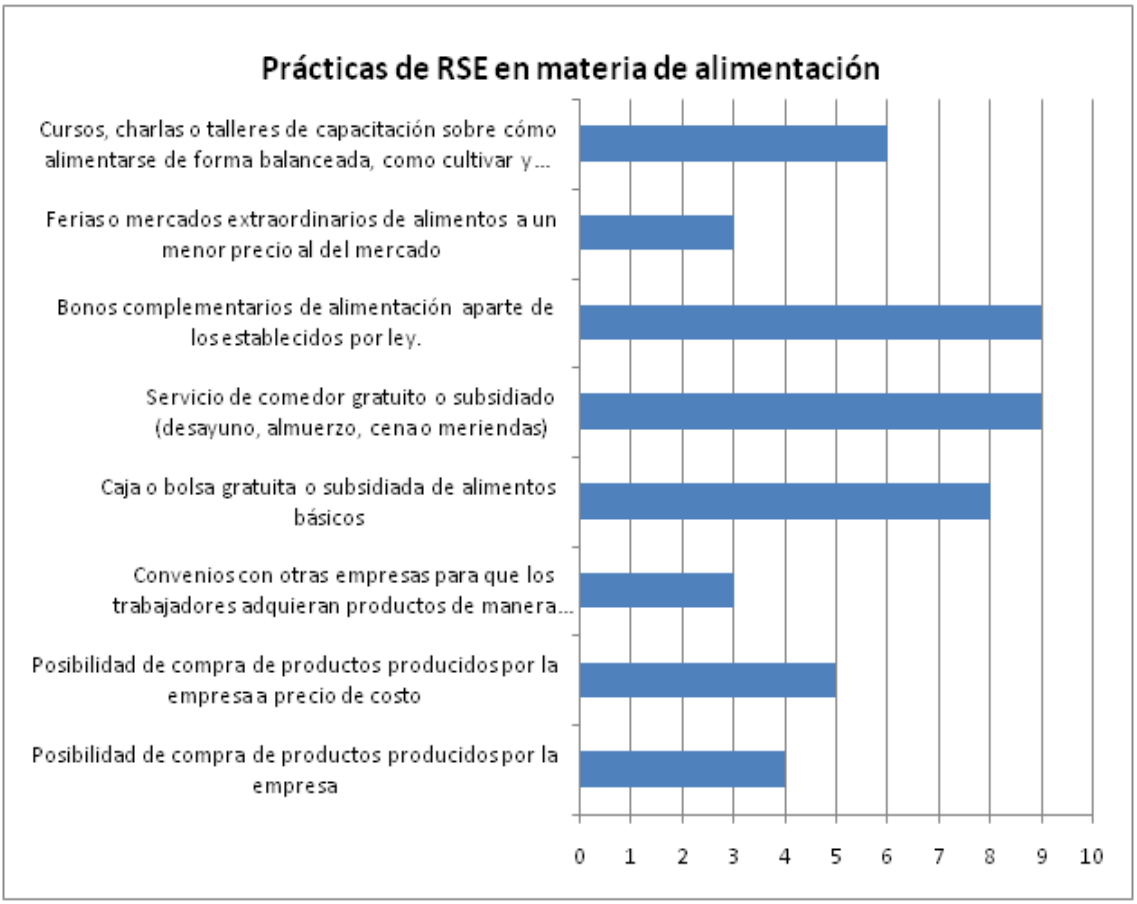


Figura 22.

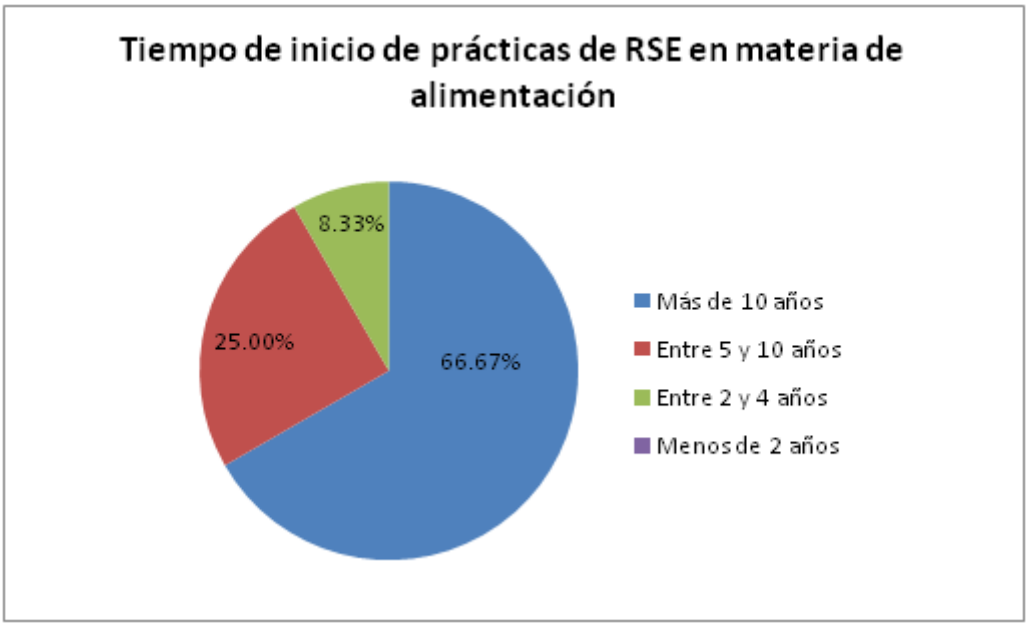


Figura 23.

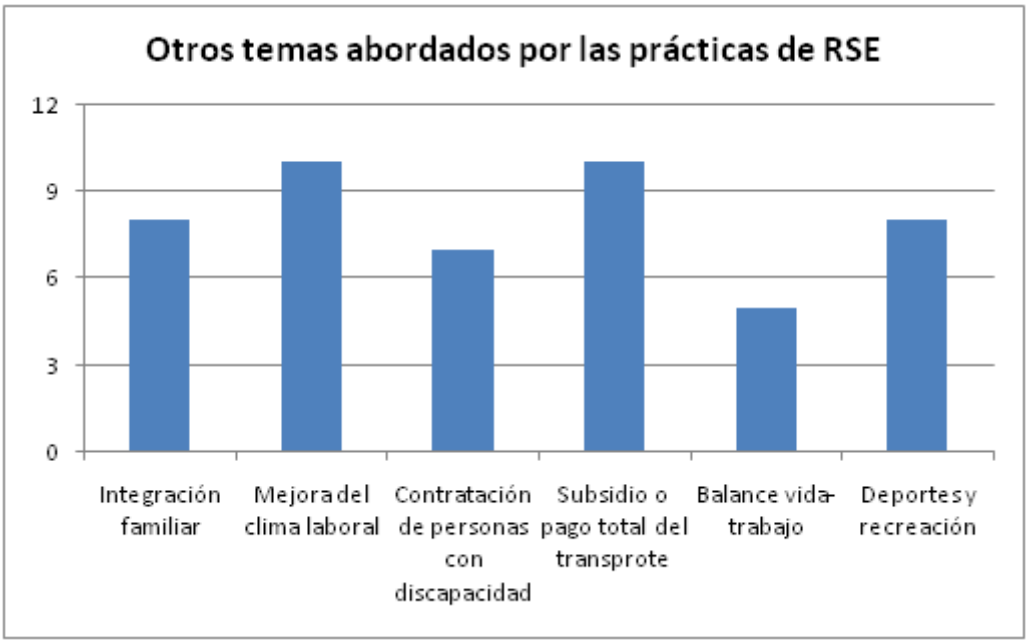


Figura 24.

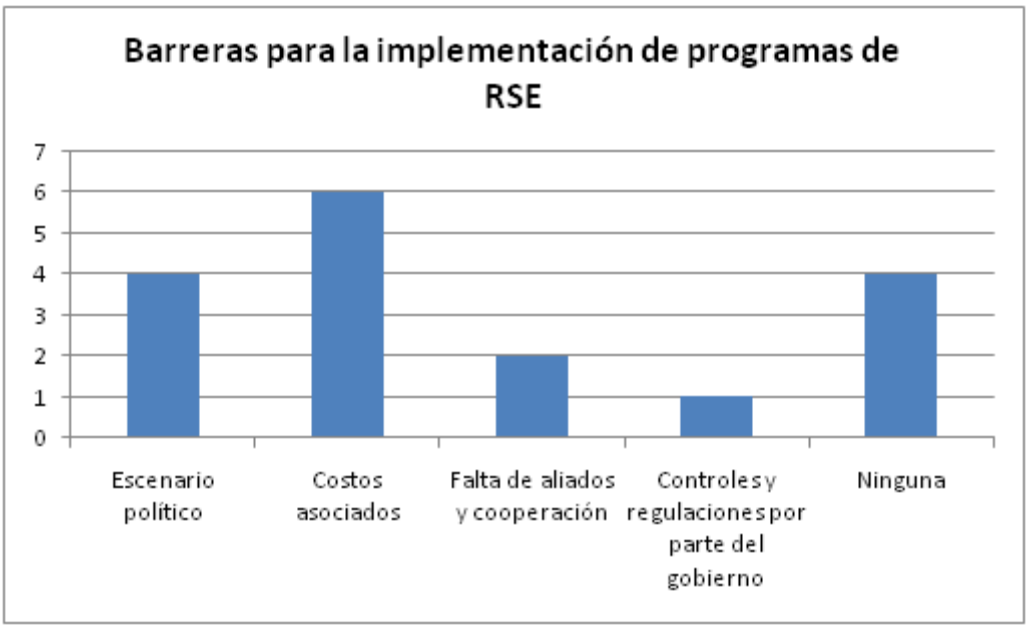


Figura 25.

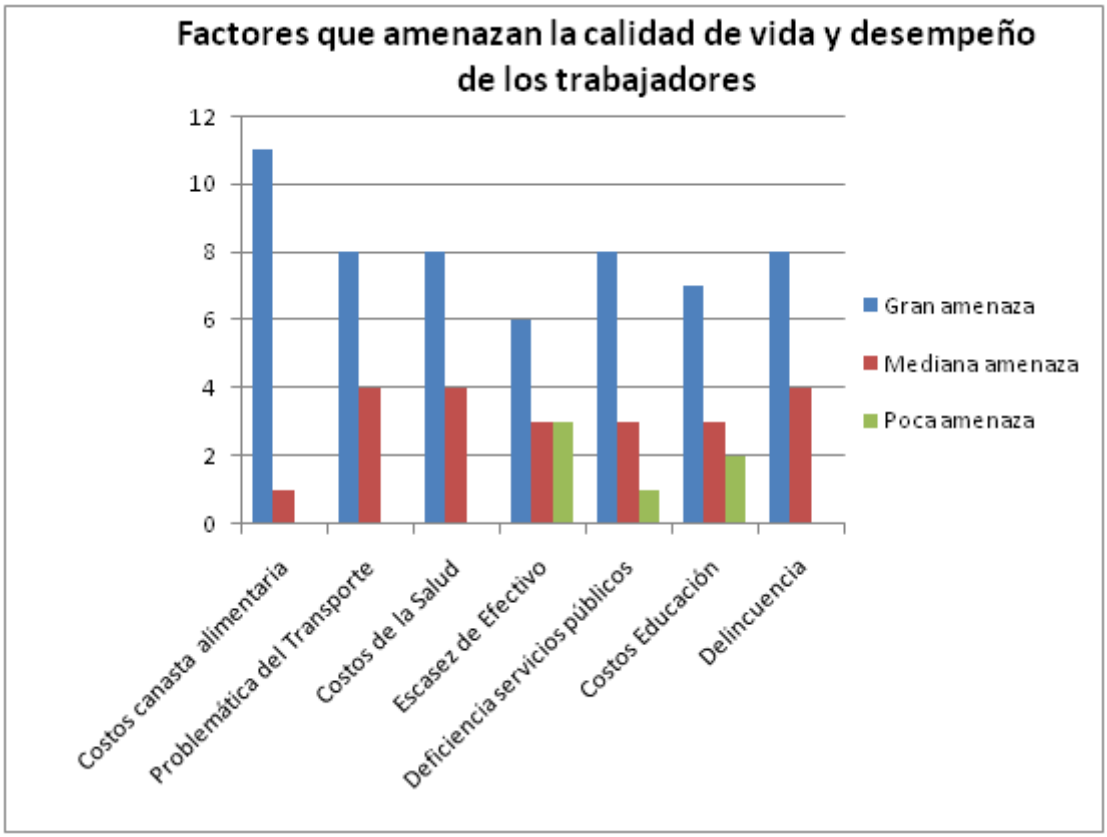


Figura 26.

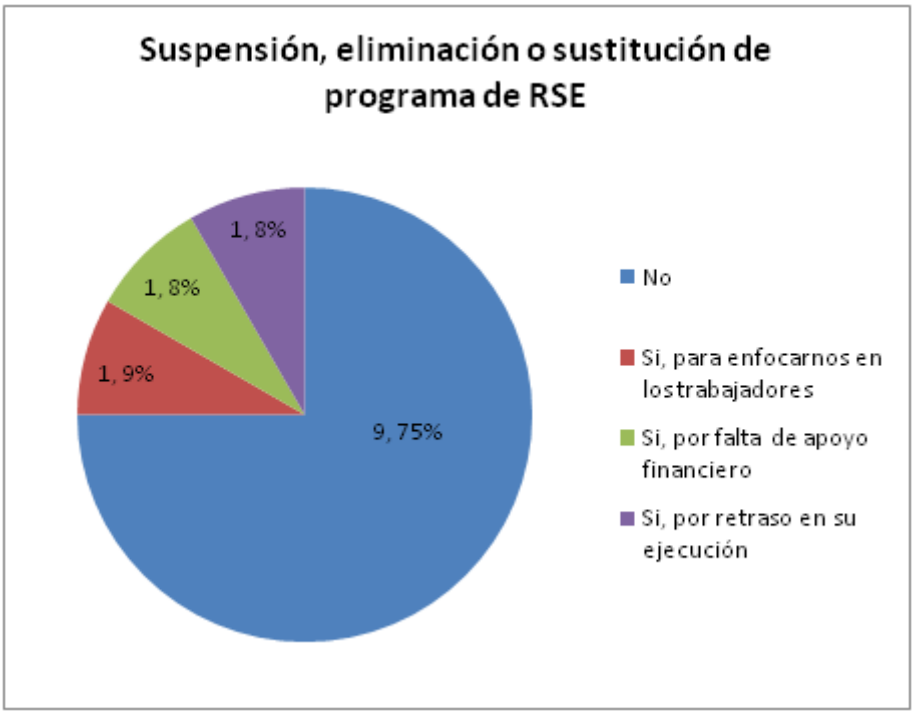


Figura 27.

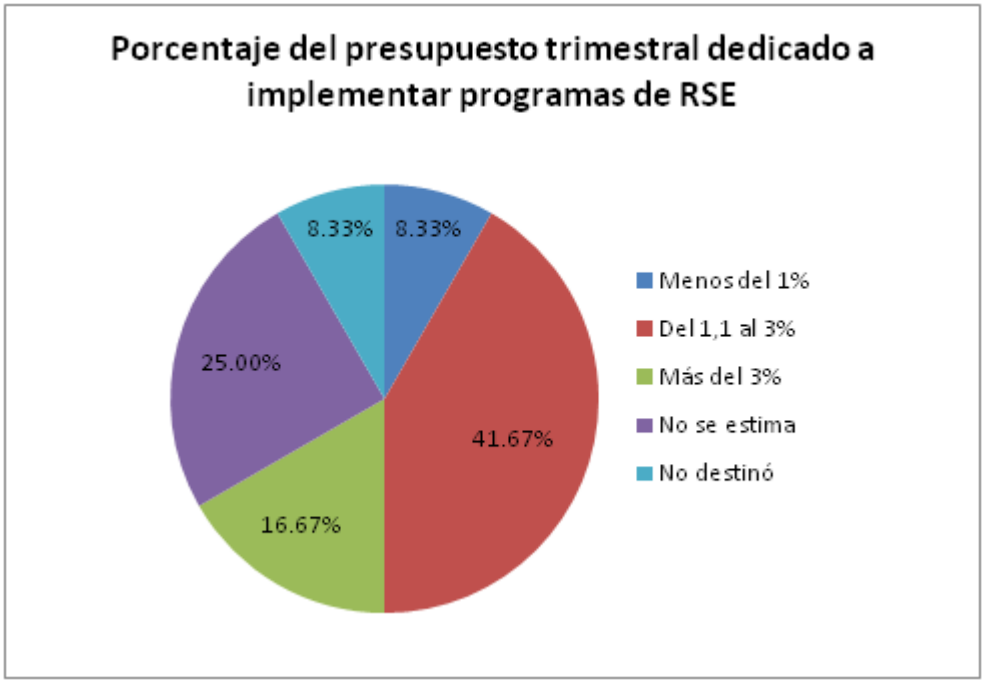


Figura 28.

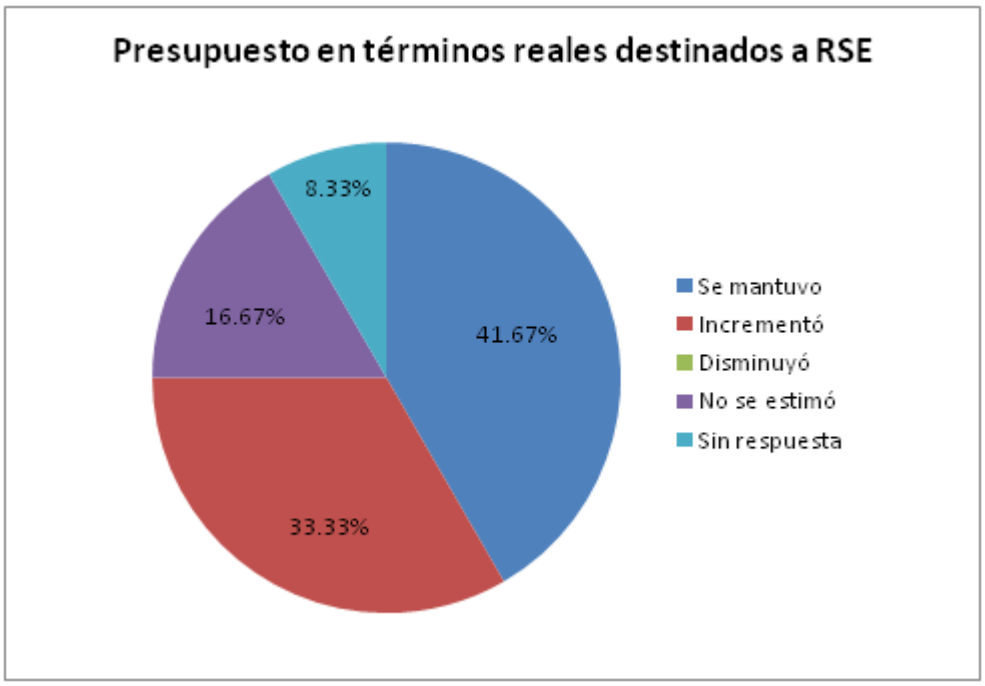


Figura 29.

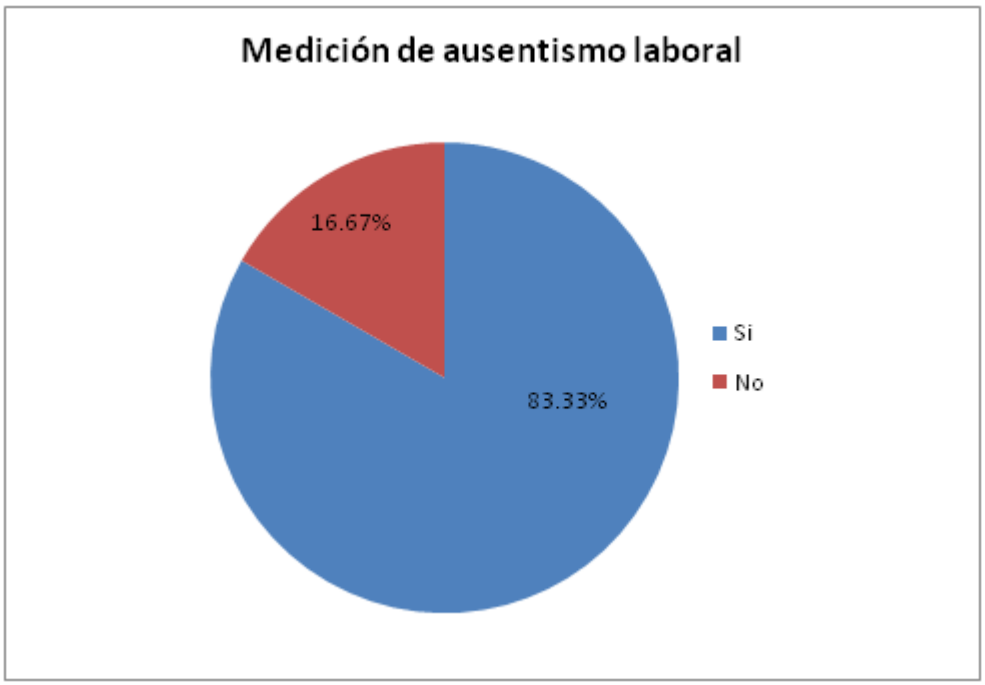


Figura 30.

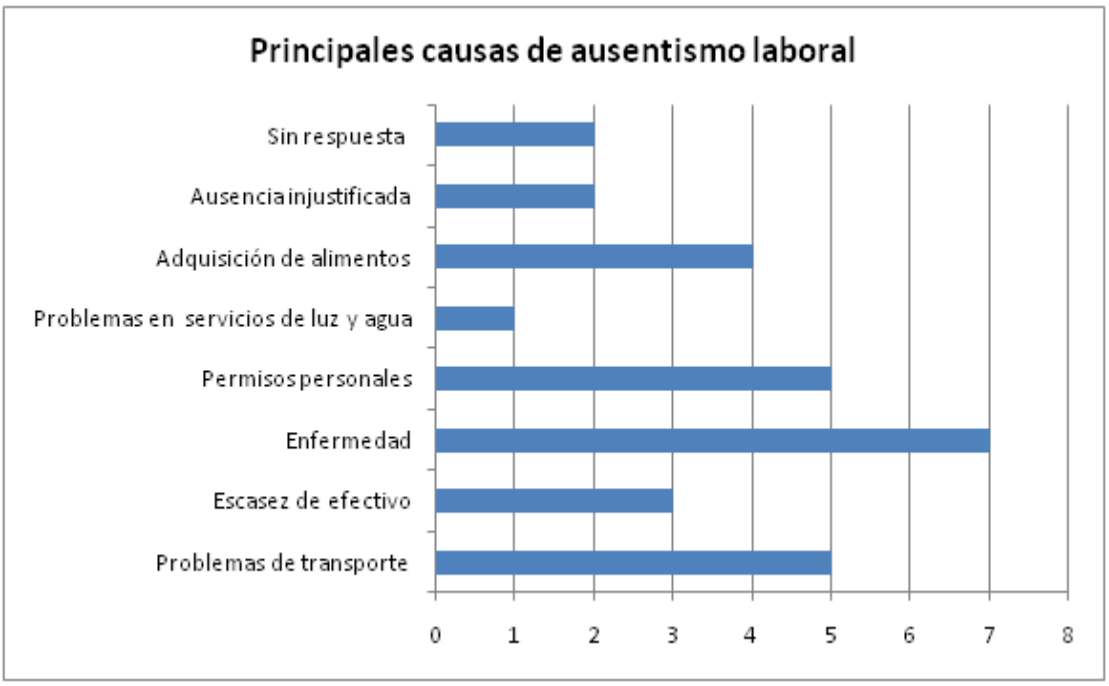


Figura 31.

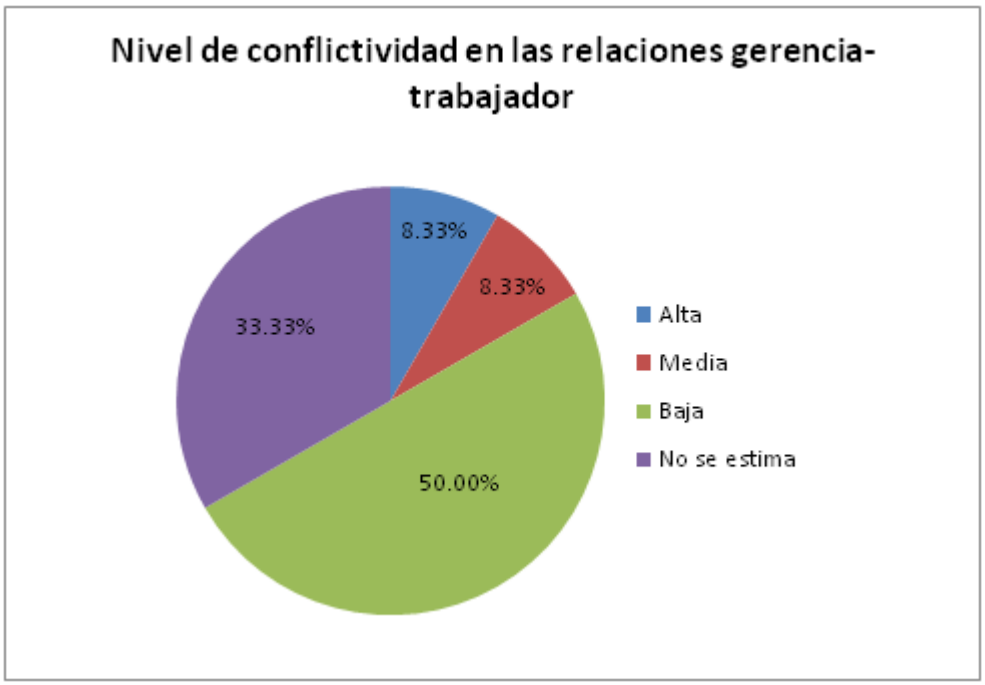


Figura 32.

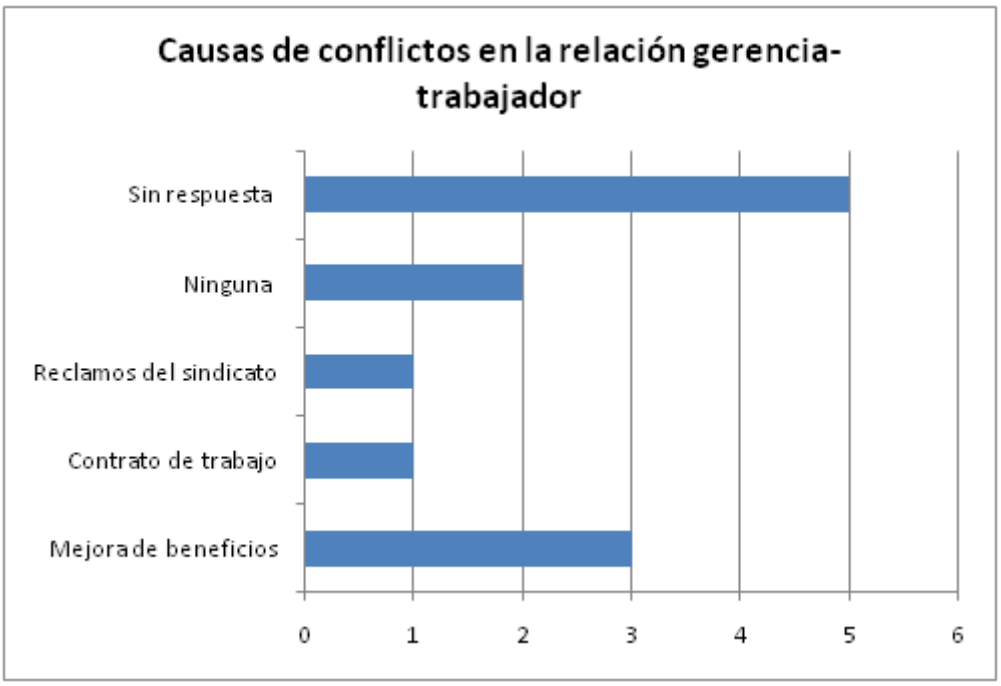


Figura 33.

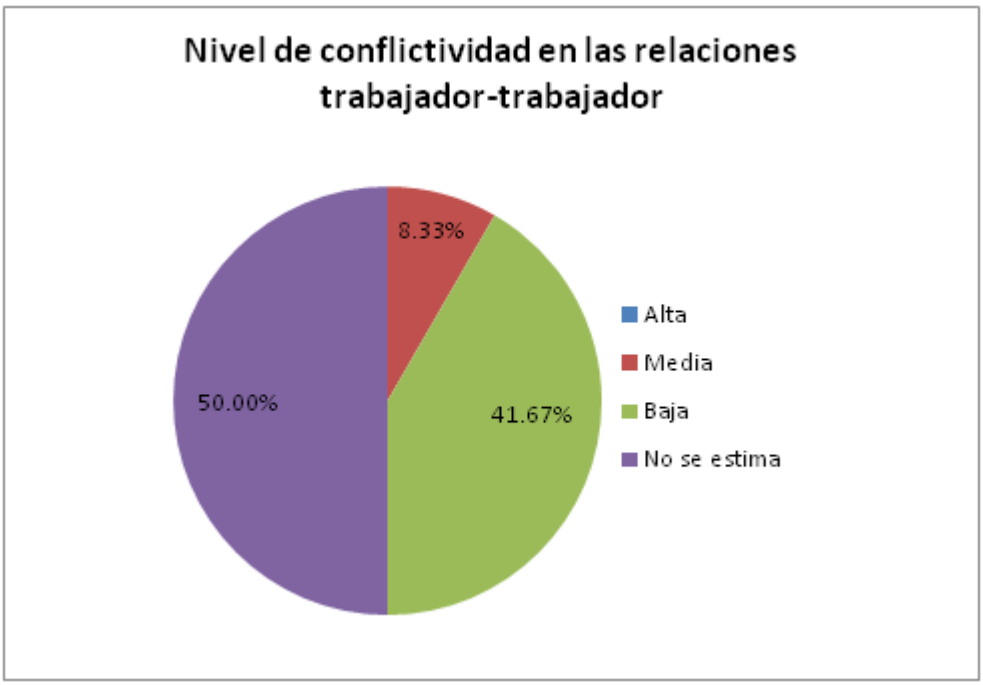


Figura 34.

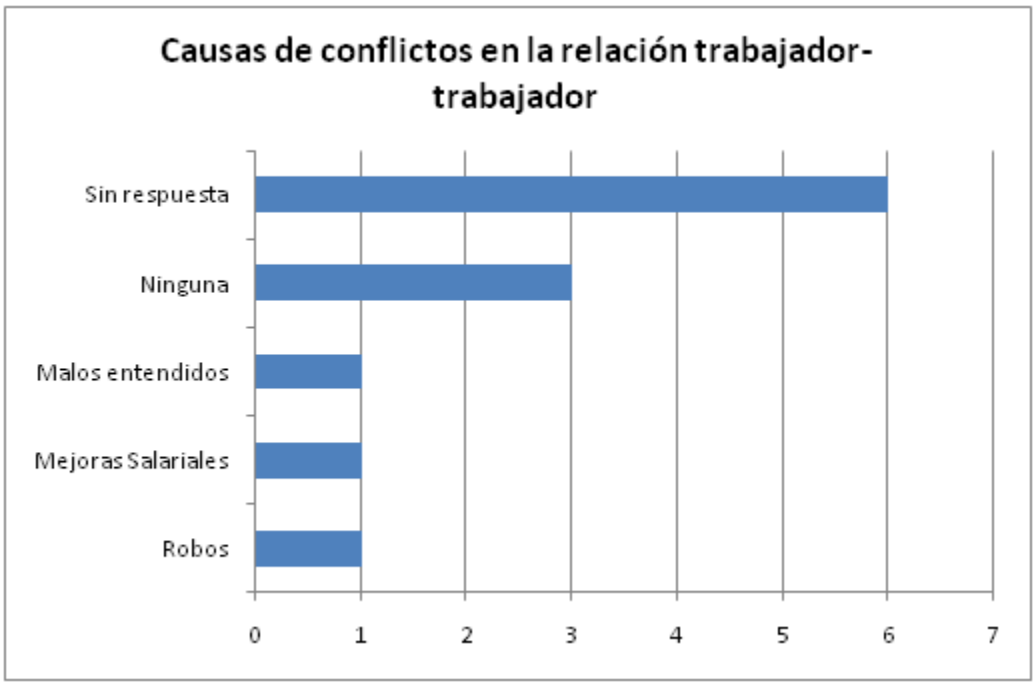


Figura 35.

Figura 36.

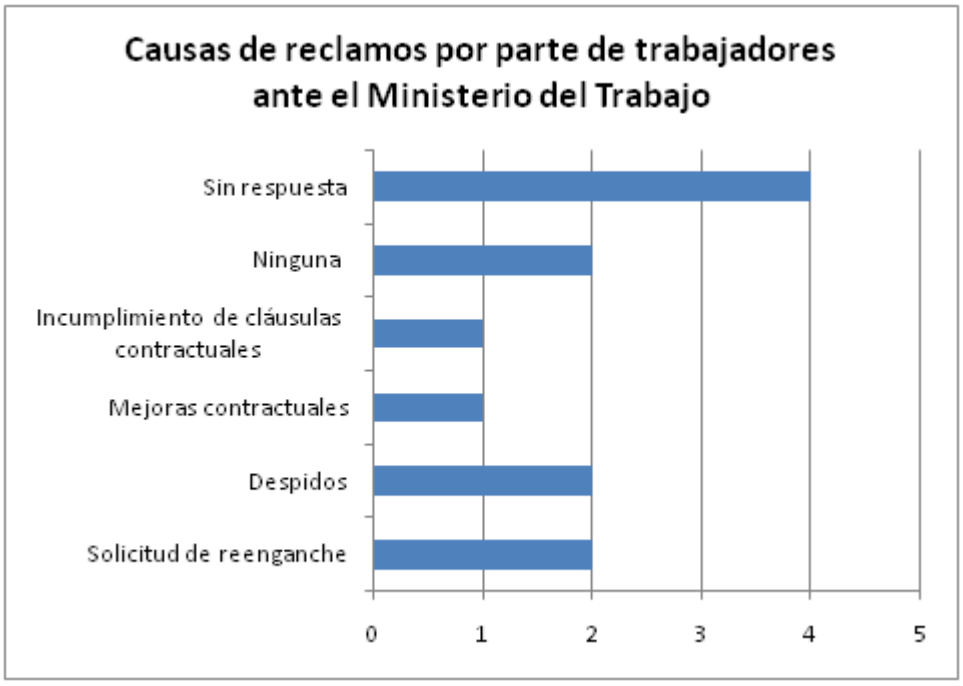


Figura 37.

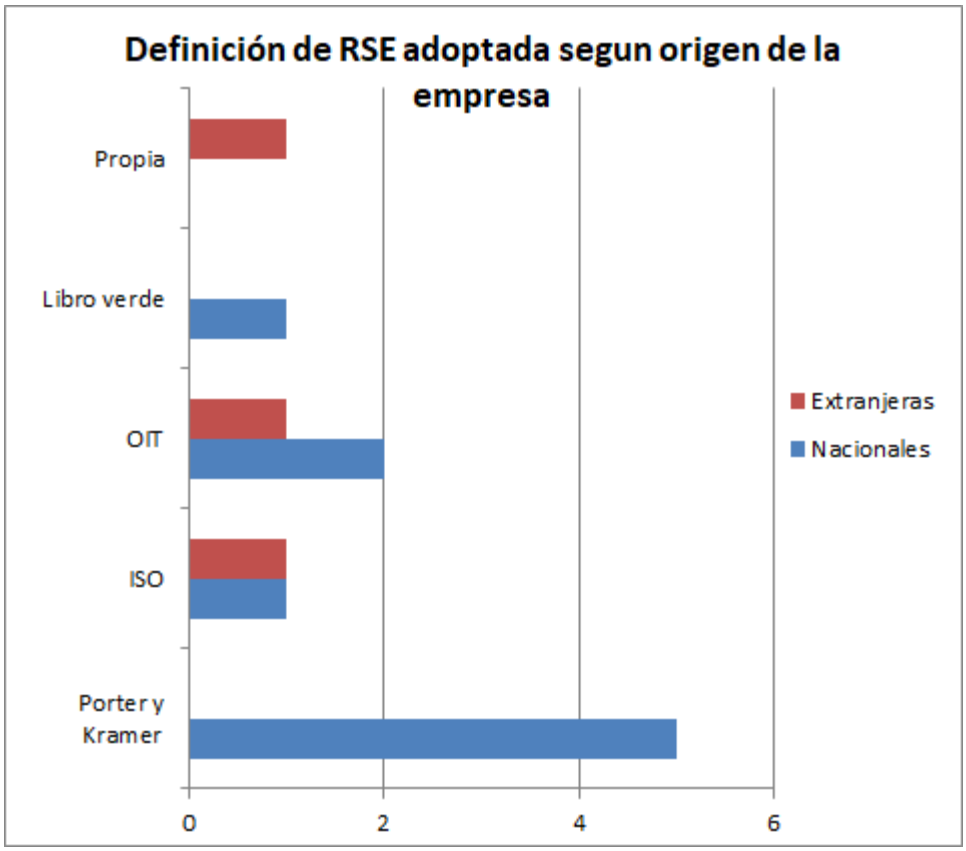


Figura 38.

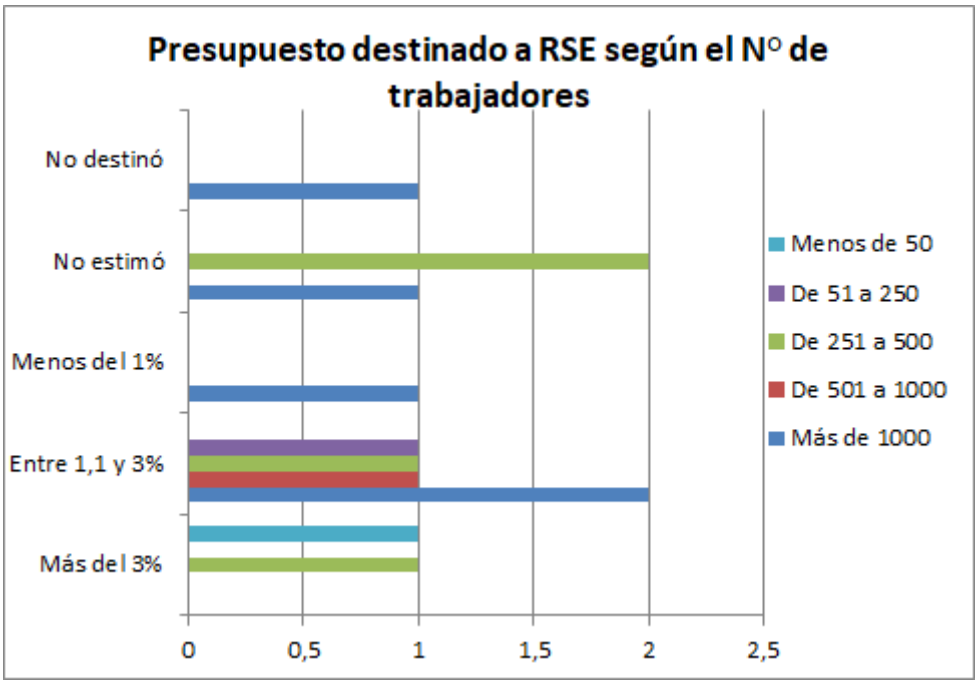


Figura 39.

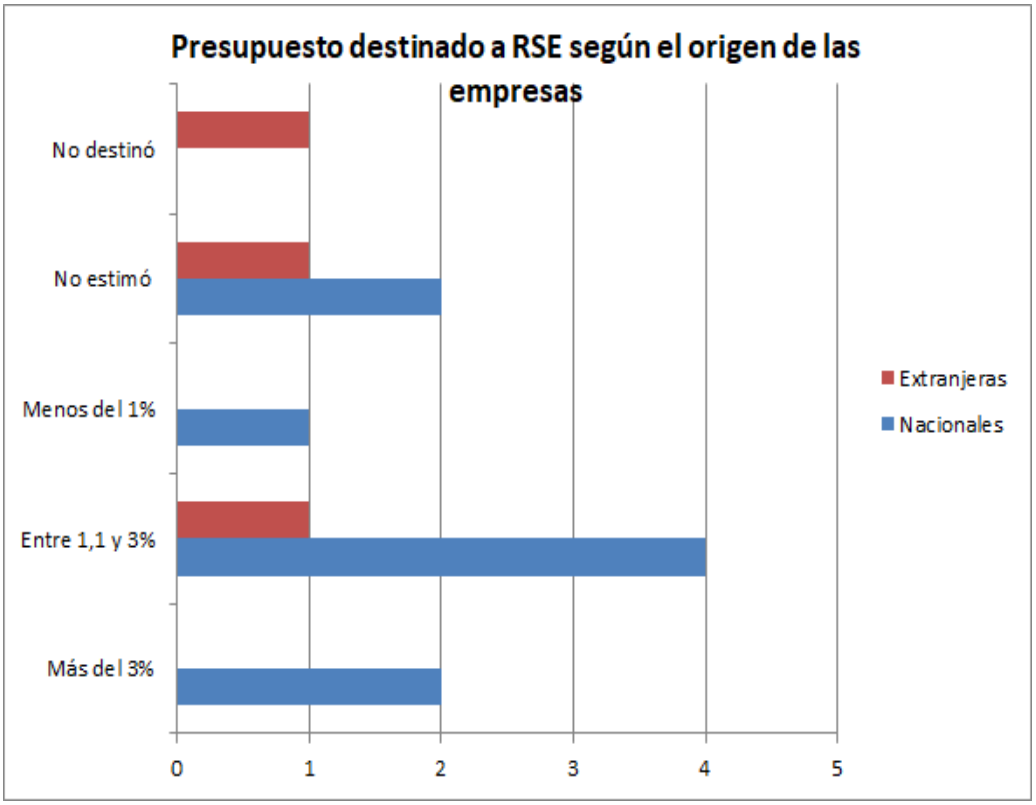


Figura 40.

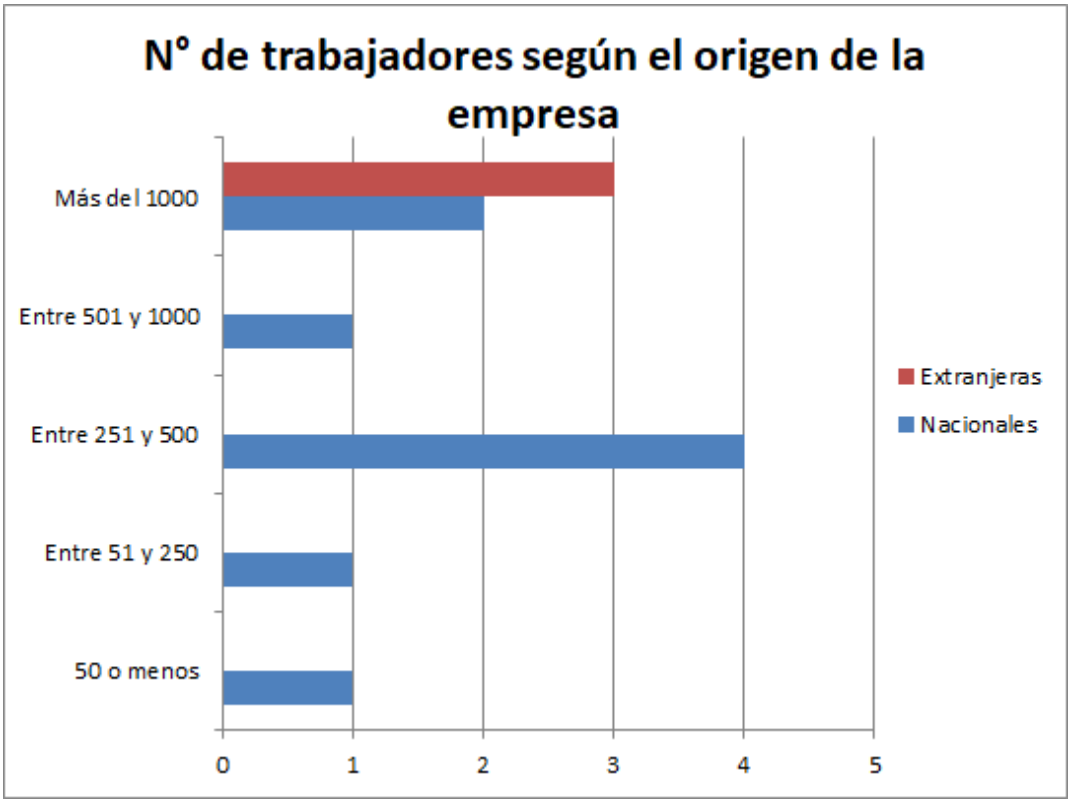


Figura 41.

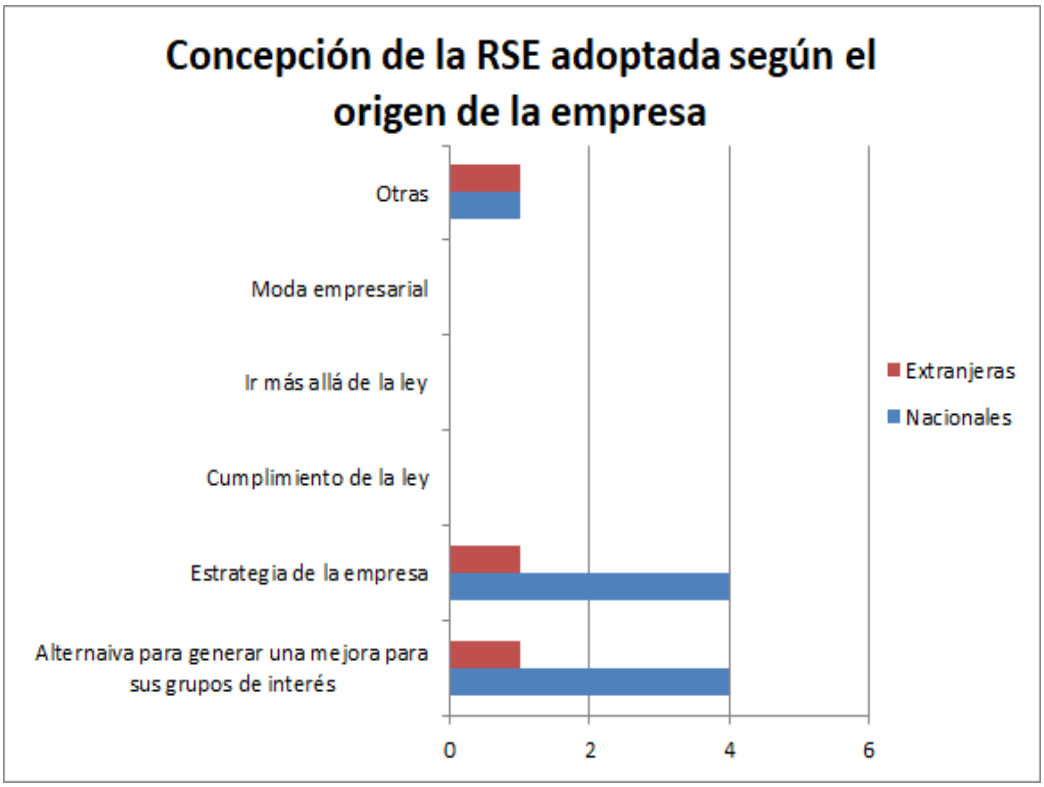


Figura 42.

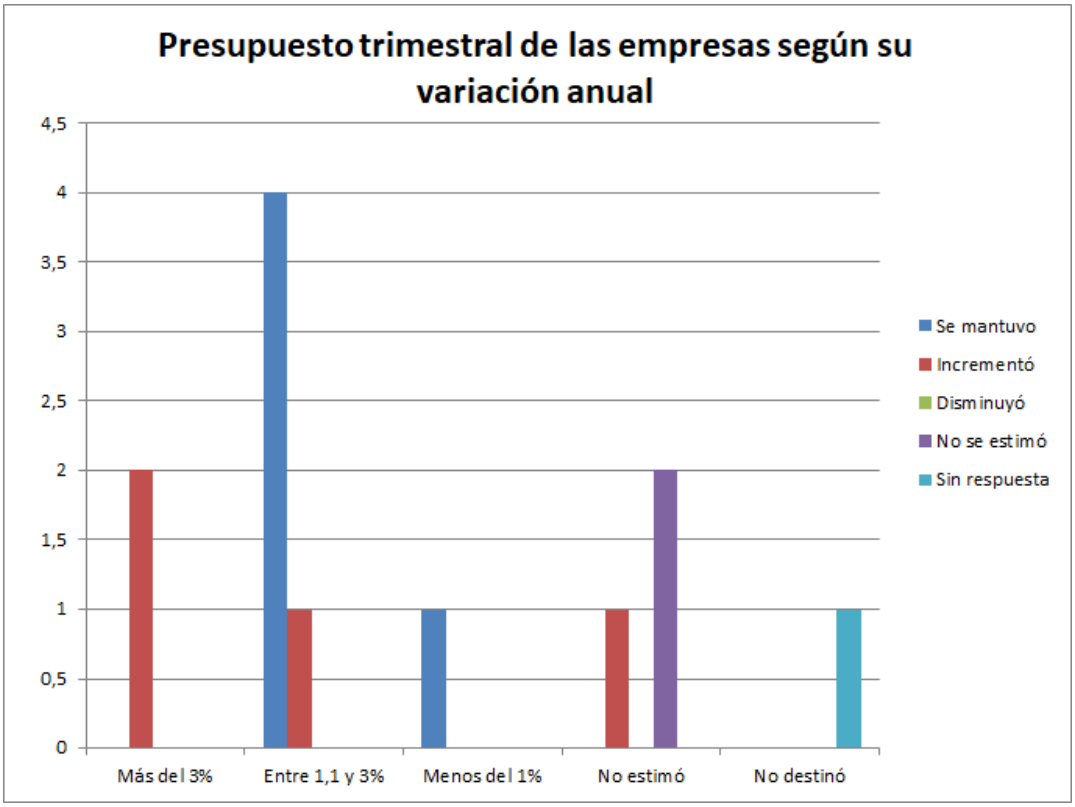


Figura 43.

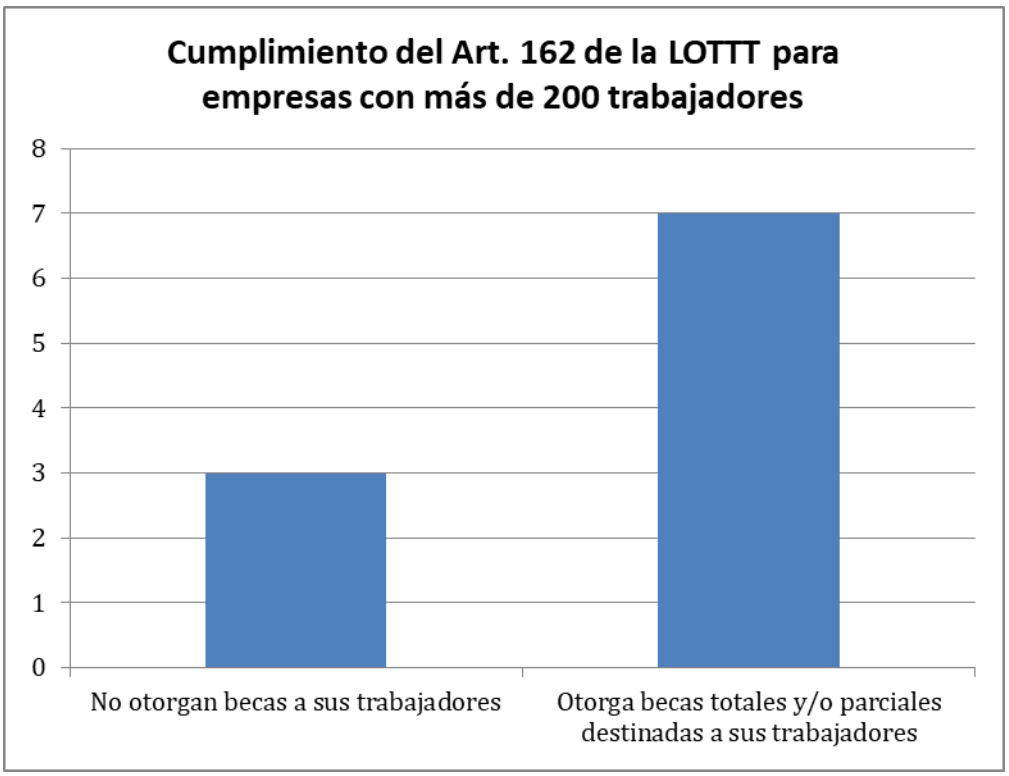


Figura 44.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Desde la perspectiva de los empleadores, la pequeña, mediana y gran industria reconoce la existencia de una situación adversa que afecta su actividad productiva, aquí se puede evidenciar la política anti empresa privada que ha llevado adelante el gobierno nacional que abarca desde ataques directos a la propiedad privada como fiscalizaciones, expropiaciones, intervenciones, ocupaciones temporales, invasiones y cierres, hasta medidas más generalizadas a través de leyes y controles como la ley precios justos en Gaceta Oficial N°40.340 vigente desde el 23 Enero de 2014, la misma constituye una gran amenaza para las empresas que afrontan una hiperinflación de 1.000.000% estimada para 2018 por el Fondo Monetario Internacional, por lo que se haría imposible la reposición de inventarios considerando que no pueden trasladar su estructura de costos a los precios de venta; por otra parte existen también controles cambiarios para el acceso a divisas tanto para personas naturales como jurídicas que resultaron de la ley de ilícitos cambiarios derogada en Gaceta Oficial N° 41.452 del 2 de Agosto de 2018; sin embargo, la misma dejó como producto el sistema de subastas DICOM, la tasa de la misma fue actualizada el 16 de Agosto de 2018, dando un salto de 248.210 a 6.000.000 de Bs.F por dólar, de esta forma se igualó al valor del dólar paralelo hasta ese momento, esto según información extraída del resumen de prensa del BCV el día 17 de Agosto de 2018; cabe destacar que el gobierno subastará las divisas únicamente ofertadas por personas naturales y jurídicas, de esta forma se evidencia la dificultad que tienen las empresas para acceder a mecanismos legales de financiamiento para poder importar materia prima y demás implementos necesarios para dar continuidad a sus procesos productivos; según expone el primer vicepresidente de Fedecámaras, Ricardo Cusanno en entrevista a NTN24, según cifras oficiales en 1998, existían en el país alrededor de 630.000 empresas, hoy en día solo permanecen 3.500 de las cuales 1.000 están en manos del gobierno y no producen más allá del 15% al 20% de su capacidad instalada; como resultado de la gestión del gobierno nacional que lleva más de 18 años en el poder, articulado a su política anti empresa, son los factores que mantienen al país en un espiral hiperinflacionario y de escasez que se evidencia en anaqueles vacíos.

Las empresas que aún apuestan por Venezuela y que se mantienen en el país, hacen lo posible por mantenerse operativas, sin embargo recordemos que según la encuesta de coyuntura de Conindustrias para el segundo semestre de 2017, el 38% de

las empresas que dieron respuesta manifestaron no estar en condiciones de seguir operando en los siguientes dos años, esto constituye una gran amenaza para las personas en edad de trabajar teniendo en consideración la capacidad de generación de empleos de las empresas privadas, según ENCOVI el 56% de la población económicamente activa posee un empleo formal, de estos, el 23% se ubican en nóminas privadas y el 33% restante en nóminas públicas, a su vez, aproximadamente el 37% son trabajadores por cuenta propia, es decir que no gozan ningún tipo de beneficio de ley; de esta forma se hace evidente la falta de políticas que favorezcan el crecimiento económico como factor determinante para la generación de nuevos empleos.

Ante este escenario poco favorable para la fuerza de trabajo que se encuentra empleada en el sector privado, nos preguntamos, ¿Qué están haciendo las empresas que aún operan en el país para brindarles un mayor bienestar y una mejor calidad de vida a sus trabajadores y familias?

Las 12 empresas productoras de alimentos de consumo masivo que dieron respuesta a nuestro instrumento de investigación forman parte de la Cámara Venezolana de la Industria de Alimentos CAVIDEA, 9 de estas son de origen nacional[4], 3 de estas son fuentes de trabajo para más de 500 trabajadores, otras 4 de las nacionales emplean entre 251 y 500 trabajadores, solo 1 empresa posee entre 51 y 250 trabajadores y 1 cuenta con 50 o menos, la definición de RSE adoptada por 5 de las 8 nacionales es la de Porter y Kramer[5], entendida como la creación de valor compartido, por otra parte las 3 empresas con origen fuera de nuestras fronteras manejan diferentes definiciones sobre la RSE, de estas, 1 de origen europeo y las 2 restantes de origen americano; se puedo constatar que las empresas encuestadas son en su mayoría empresas grandes, sin embargo las empresas de origen extranjero son las mayores fuentes de empleo, ya que las 3 cuentan con más de 1000 trabajadores.

Mediante la información suministrada por las empresas se pudo obtener una idea sobre sus principales actuaciones en materia de responsabilidad social interna, teniendo en cuenta el escenario social y económico anteriormente expuestos, 4 de las encuestadas no identifica ninguna variable como barrera para la implementación de sus programas

[4] Ver Figura 41.
[5] Ver Figura 38.

de RSE, sin embargo, de las 8 empresas que sí reconocen factores restrictivos a su gestión, 6 aseguran que el principal factor que representa barreras para la implementación de programas o acciones de responsabilidad social son sus costos asociados, lo cual es entendible en el sentido de que las empresas buscan priorizar sobre sus inversiones dado el colapso de la economía nacional, a su vez, 4 identifican como segunda barrera el escenario político, esto podría ser consecuencia de la incertidumbre, desconfianza, la falta de institucionalidad democrática que reina tanto en el mundo del trabajo como en el país en general y el gran control del Estado sobre la dinámica social.[6] Aunque existen barreras que impiden que las empresas sean gerenciadas libremente, pareciera que de igual manera, las mismas siguen implementando acciones para generar mejoras hacia sus trabajadores, tan solo 3 empresas pertenecientes a la muestra afirmaron haber suspendido algún programa de responsabilidad social, una de ellas por falta de apoyo financiero, otra para enfocar sus acciones socialmente responsables hacia sus trabajadores y otra por retrasos en la ejecución de sus proyectos[7]; aun así, las 12 empresas afirmaron que actualmente realizan programas o acciones de responsabilidad social[8], esto se podría interpretar reconociendo que aunque algunas empresas han suspendido algún programa de RSE, han reformulado el foco de sus estrategias hacia las principales necesidades de su principal grupo de interés, sus colaboradores; de esta forma también se pudo evidenciarse que 4 de las 11 que afirman dedicar un presupuesto trimestral a su RSE, han aumentado su presupuesto en términos reales dedicado a estos programas respecto al año anterior, por otra parte 5 aseguraron que han mantenido igual su presupuesto a diferencia de 2 empresas que manifestaron que no estimaron la variación de su presupuesto hasta la fecha[9]; cabe acotar que de las 4 empresas que manifestaron que su presupuesto aumentó, solo el de 2 de ellas se ubicó por encima del 3% trimestral, a su vez otras 5 encuestadas aseguraron que su presupuesto se encontraba entre el 1,1 y 3%, por su parte sólo 1 empresa agregó destinar menos del 1% de su presupuesto trimestral, adicionalmente 3 de las empresas aseguraron que no estiman su presupuesto y tan solo 1 informó que no destinó tal a emprender programas y acciones de responsabilidad social[10], pudiendo entenderse que para esta única empresa el origen de los recursos destinados a esta gestión son de otra

[6] Ver Figura 25.
[7] Ver Figura 27.
[8] Ver Figura 2.
[9] Ver Figura 29.
[10] Ver Figura 28.

índole; en este sentido pareciera que 11 empresas de las 12 encuestas disponen de un presupuesto trimestral para gestionar su RSE a pesar de las barreras para implementar programas en esta materia, por otra parte contrastando los resultados de este estudio con la encuesta realizada por PWC y expuesta en el foro perspectivas 2018 de Venamcham, se pudo evidenciar un ligero incremento en los porcentajes del presupuesto dedicado a RSE por las empresas, según PWC de las 215 empresas que respondieron su encuesta, un 29% dedicó entre el 0 y 2% de su presupuesto, mientras que 21% no destinó, esto según la información que pudo ser recuperada, esto nos permite hacer una pequeña comparación respecto a las empresas encuestadas del sector alimentario en este estudio, en el que se evidencia que 7 empresas dedican más del 1,1% de su presupuesto a una gestión de RSE, de las cuales 2 de ellas manifestaron aumentar su presupuesto respecto al año anterior, ubicándose por encima del 3% trimestral.

Mediante este estudio nos interesó conocer los principales temas que abordan estas empresas en virtud de favorecer el bienestar de sus trabajadores y a su vez conocer cuáles programas o acciones de responsabilidad social interna son más comunes entre las encuestadas del sector alimentario. Se pudieron identificar los principales factores que las empresas consideran como una amenaza para la calidad de vida de sus trabajadores y el desempeño efectivo de sus labores, en primer lugar, la dificultad para cubrir los costos de la canasta alimentaria, en segundo lugar la problemática del transporte público, en tercer lugar la dificultad para cubrir gastos en materia de salud, en cuarto lugar la delincuencia, en quinto lugar la deficiencia de los servicios públicos (luz y agua), como sexto factor la dificultad para cubrir los costos de escolaridad de hijos o familiares y en séptimo lugar la escasez de efectivo[11]; estos factores afectan tanto la calidad de vida de los trabajadores como su desempeño laboral, es por ende que los mismos guardan una estrecha relación con las causas del ausentismo en las empresas encuestadas, de las 10 empresas que dieron su respuesta con respecto a este tema, 7 lo atribuyeron a problemas de salud, 5 indicaron respectivamente la problemática del transporte público y los permisos no remunerados para realizar diligencias personales como segunda causa, otras 4 de las empresas atribuye el ausentismo a diligencias para conseguir comida, mientras que finalmente otras 3 empresas informaron que una de las

[11] Ver Figura 26.

causas es la escasez de efectivo[12].

Ahora que conocemos cuales son las principales amenazas que las empresas reconocen como factores restrictivos del efectivo cumplimiento de las labores de sus trabajadores como a su vez de su calidad de vida, expondremos cuáles son los focos que las empresas reconocen para orientar sus programas de RSE y las acciones más populares que actualmente las empresas del sector alimentario emprenden para lograr incidir positivamente sobre la realidad que afronta su fuerza de trabajo.

De las 12 empresas, 10 manifestaron estar implementando acciones que le permitan propiciar un mejor clima laboral para sus colaboradores[13], ante esto 6 de las 12 empresas informaron que la conflictividad entre la gerencia y los trabajadores es baja[14]; esto pareciera ser producto de una notable preocupación por parte de los empleadores respecto a las dificultades que posee cualquier asalariado hoy en día para solventar sus necesidades básicas, en relación a la dificultad que estos poseen para asumir los costos de la canasta alimentaria, se pudo conocer que todas las empresas encuestadas ofrecen al menos un beneficio adicional de alimentación además de los exigidos legalmente, la empresa que contabilizó el mayor número de beneficios con respecto a este tema, actualmente otorga a lo sumo 7; en términos generales 9 de las 12 ofrecen por lo menos 3 tipos de beneficios a sus trabajadores en materia de alimentación. Ahora bien los beneficios más comunes otorgados por las encuestadas engloban a una tercera parte de las empresas, las mismas tratan de mantener bien alimentados a sus trabajadores tanto durante la jornada laboral como fuera de ella, por ello, 9 empresas indicaron que otorgan bonos complementarios de alimentación aparte de los establecidos por la ley; de igual manera 9 empresas manifestaron que ofrecen servicio de comedor gratuito o subsidiado a sus trabajadores, como tercer beneficio más común, nos encontramos con que 8 de las empresas señalaron que ofrecen cajas o bolsas de alimentos de manera gratuita o subsidiada; por otra parte 6 informaron que también existen iniciativas dirigidas a organizar charlas, cursos o talleres de capacitación sobre cómo mantener una alimentación balanceada, cultivar y aprovechar al máximo todo tipo de alimentos además de proporcionar alternativas de cocina; otras acciones que también destacaron

[12] Ver Figura 31.
[13] Ver Figura 24.
[14] Ver Figura 32.

para 4 de las encuestadas fueron la posibilidad de compra de los productos producidos por la empresa a la par de otras 5 que indicaron brindar el mismo beneficio a sus trabajadores pero a precio de costo[15].

En materia de salud, sólo una 1 empresa señaló que no ofrece ningún beneficio en materia más allá de lo establecido legalmente, la empresa que ofrece más beneficios de salud otorga a lo sumo 6, a su vez, de las 11 empresas que manifestaron ofrecer beneficios adicionales a los estipulados en la ley, 10 de ellas otorgan al menos 2 beneficios, entre los más comunes encontramos, la realización o subsidio de jornadas de atención médica para sus trabajadores, brindada por 10 de las 11 empresas, seguidamente otras 9 señalaron como beneficio que los trabajadores pueden incluir a sus familiares directos en su póliza de seguros entendidos como madre, padre, hijos y cónyuge; éstas acciones ejercen un efecto directo sobre las dificultades de costear los costos en materia de salud actualmente, por otra parte se pudo evidenciar el predominio de otro tipo de acciones con efectos más indirectos para generar una mejora en el cuidado íntimo y el mantenimiento de la salud de los trabajadores, en este sentido 8 de las 11 empresas afirmaron que realizan charlas, talleres o cursos de concientización y prevención de enfermedades, a su vez otras 5 afirmaron que ofrecen chequeos médicos gratuitos o subsidiados en clínicas privadas, esto teniendo en cuenta los altos costos para ingresar al servicio de salud privada en el país, también se registraron acciones más puntuales como el otorgamiento de bonos extraordinarios para gastos de salud, el cual dicen ofrecer 3 empresas; finalmente pudieron evidenciarse otros beneficios menos comunes entre las empresas del sector alimentario, entre ellas, el suministro de medicamentos de forma gratuita el cual solo 1 empresa manifestó ofrecer, al igual que otra que por su parte señaló que ofrece ayuda directa para la adquisición de medicamentos y la realización de operaciones en casos particulares; finalmente, solo 1 empresa informó brindar servicios médicos primarios en todas sus sedes[16].

Respecto a la Educación, en cuanto a las exigencias legales establecidas en el Art. 162 de la LOTTT para las empresas con más de doscientos (200) trabajadores, 10 de las 12 empresas objeto de estudio, se conoció que 7 de estas 10 cumplen a cabalidad

[15] Ver Figura 22.
[16] Ver Figura 18.

con esta exigencia ofreciendo becas totales y/o parciales a sus trabajadores[17]; por otra parte, se pudo evidenció que la empresa que más beneficios otorga, ofrece a lo sumo 5 en materia de educación; también se observó que las 12 encuestadas brindan por lo menos 1 beneficio más allá de los establecidos legalmente en materia de salud, a su vez en promedio la muestra de empresas ofrece 2 beneficios extra a sus colaboradores, siendo el más común el subsidio o pago total de útiles y herramientas escolares a los hijos de sus trabajadores ofrecido por 11 empresas, como segundo beneficio más común resaltó el otorgamiento de becas totales o parciales a familiares directos de los trabajadores, beneficio otorgado por 8 de las 12 empresas, a su vez, articulado a esta notable preocupación por parte de las empresas por ofrecer capacitación a sus trabajadores, como también facilitar el acceso a la educación de sus familiares, 6 empresas indicaron que ofrece cursos electivos gratuitos o subsidiados tanto para sus trabajadores como también a sus familiares; adicionalmente se pudieron identificar beneficios menos comunes entre las encuestadas como por ejemplo el subsidio o pago total de tareas dirigidas para los hijos de los trabajadores como también la realización de ferias de ventas de útiles escolares a precios subsidiados, beneficios que dijo brindar respectivamente tan solo 1 empresa[18].

Dada la situación adversa que enfrentan las familias venezolanas actualmente, en la que destaca la desmejora de sus condiciones de vida, como resultado de la pérdida de su poder adquisitivo y el declive de los servicios públicos, nos encontramos en la práctica que derechos tan fundamentales como los tener un nivel de vida que asegure el bienestar personal, contar con acceso a una buena educación y el derecho a participar en un sistema de seguridad social de calidad se encuentran vulnerados por completo, siendo el Estado el principal responsable de promover su defensa; ante este escenario se ha podido evidenciar que una gran proporción de las empresas encuestadas han mantenido sus programas de responsabilidad social a través del tiempo, quizás redefiniendo su alcance y los mecanismos de aplicación, ajustándola a sus fortalezas y a las amenazas del contexto y articuladas a su razón de ser; en este sentido, 5 de las 12 empresas señalaron que conciben la responsabilidad social como una estrategia de la empresa, a la par de otro grupo de la misma proporción que señaló que la conciben

[17] Ver Figura 44.
[18] Ver Figura 20.

como una alternativa para generar mejoras para sus grupos de interés[19]; partiendo de esto se pudo conocer que de las 11 empresas que sí ofrecen beneficios en materia de salud más allá de las obligaciones legales, 9 de estas mantienen este foco en su gestión de RSE para sus colaboradores desde hace más de 10 años, lo cual evidencia la constancia y el compromiso de las empresas al hacer perdurar estos programas en el tiempo, tan solo 2 empresas hicieron foco en este tema más recientemente, 1 entre 5 y 10 años y la otra entre hace 2 y 4 años[20]; respecto al derecho a la educación y a los altos costos que representa el acceso a la misma hoy en día, 9 de las 12 encuestadas indicaron que cuentan con programas y acciones enfocadas en este tema desde hace más de 10 años, a su vez se evidencia una pequeña evolución en la promoción de este beneficio por parte de 2 empresas que han decidido implementar acciones socialmente responsables con foco en la educación desde por lo menos 5 y 10 años, adicionalmente tan solo 1 empresa afirmó haber incorporado algún tipo de beneficio de educación entre 2 y 4 años atrás[21]. Por último, en cuanto al tema de la alimentación, se evidenció una creciente evolución con el transcurso del tiempo por implementar acciones o programas que aborden directamente este tema, esto podría correlacionarse con la progresiva evolución de las dificultades económicas y sociales para las familias venezolanas con el transcurso del tiempo; 8 de las 12 empresas señalaron que emprenden algún tipo de acción desde hace más de 10 años, otras 3 informaron haber incorporado beneficios de alimentación entre hace 5 y 10 años y por último solo 1 empresa informó haber incluido este tema en su agenda de responsabilidad social desde hace 2 a 4 años[22]; esto respalda la presunción de que con el pasar de los años se ha hecho más difícil para los trabajadores y sus familias asumir los costos inherentes a sus necesidades básicas, ante ello se evidencia un notable incremento en la incorporación de temas esenciales como la alimentación, educación y salud en el foco de la RSE de las empresas encuestadas del sector alimentario hacia sus colaboradores.

La problemática del transporte público resultó ser uno de los temas que las empresas del sector alimentario encuestadas también afirmaron abordar como parte de su programa de responsabilidad social interna, 10 de ellas aseguraron que ofrecen

[19] Ver Figura 4.
[20] Ver Figura 19.
[21] Ver Figura 21.
[22] Ver Figura 23.

subsidio o pago total del transporte como alternativa para generar una mejora en el bienestar de sus trabajadores[23]; vale la pena recordar que dada la existencia de un ciclo hiperinflacionario sobre la economía nacional, el poder adquisitivo de la moneda se devalúa constantemente por lo que incrementa la demanda sobre el papel moneda para realizar transacciones que solo pueden ser efectuadas en efectivo como el pago del transporte público, la gasolina y otros servicios, es por ello que la escasez de efectivo constituye el séptimo factor considerado por las empresas como una amenaza para la calidad de vida de sus trabajadores y el desempeño efectivo de sus funciones[24]. Otros temas como la integración familiar, la recreación y el deporte son promovidos por 8 de las 12 empresas respectivamente, a la vez que otras 5 señalaron que abordan el tema del balance-vida trabajo como una alternativa para generar una mejora para sus trabajadores, por su parte, teniendo en consideración las obligaciones legales establecidas en razón de resguardar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el Art. 290 de la LOTTT expone que todo patrono está obligado a incorporar a por lo menos el 5% de su nómina total a trabajadores con discapacidad, ante esto pareciera que solo 7 de las 12 encuestadas del sector alimentario cumplen al pie de la letra con dicha exigencia.

[23] Ver Figura 24.
[24] Ver Figura 26.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En Venezuela las primeras formas de Responsabilidad Social Empresarial dirigida hacia los trabajadores estuvieron fuertemente vinculadas a las empresas petroleras extranjeras para la época del "Boom Petrolero", ello con la creación de campos petroleros, era característico de los empresarios extranjeros un espíritu filantrópico que fue lo que inspiró su creación, estos campos estaban conformados por conjuntos habitacionales que contaban con servicios básicos y educacionales para los trabajadores extranjeros y sus familias que migraron al país, esto debido a que las condiciones geográficas y sanitarias donde se realizaban las actividades productivas eran precarias, posteriormente y dadas las necesidades laborales que también conllevaron la mencionada migración se comienzan a desarrollar iniciativas sociales pero esta vez dirigidas hacia la comunidad, sociedad, zona o región aledañas a donde se establecen las industrias petroleras, iniciativas que para el momento concertaron las llamadas hoy fundaciones y/o proyectos y programas de Responsabilidad Social externa, con este motivo los dueños de las empresas comenzaron a realizar aportes o donaciones que eran otorgados personalmente hacia las comunidades más desfavorecidas, estos aportes comenzaron a convertirse en prácticas populares y que posicionaban a la empresa muy bien dentro del mercado competitivo, ello a pesar de que estos beneficios para el momento no estaban establecidos legalmente en las regulaciones laborales del país, así, los empresarios buscaron hacer más eficientes sus aportaciones a la comunidad ya que entendían la nueva concepción de Responsabilidad Social Empresarial no consistía en acciones únicamente filantrópicas sino que resultaba ser una inversión para la empresa, de esta manera orientaron su acción social hacia determinadas áreas sobre los cuales existiera algún tipo de déficit, como por ejemplo la salud, el desarrollo rural, la vivienda, y la promoción del conocimiento.

Con anterioridad y en los inicios de la Responsabilidad Social Empresarial interna en Venezuela, se podía observar en los campos petroleros como las empresas transnacionales abordan temas inherentes a vivienda, servicios básicos y educación para los trabajadores migrantes y sus familias, en el plano de lo actual estos temas, como se ha señalado anteriormente, no han sido dejados de lado, más bien se ha profundizado en áreas esenciales como la salud y alimentación que con el pasar de los años y

proporcionalmente a las dificultades económicas, políticas y sociales han cobrado relevancia como alternativas para generar mejoras sobre el bienestar y calidad de vida de los trabajadores, por supuesto que mediante medidas diferentes a las de esos tiempos pero ello se debe a que las necesidades que deben ser atendidas son también diferentes. Así, nos encontramos que la totalidad de las empresas encuestadas atienden más allá de lo requerido por ley beneficios referentes a alimentación y educación mientras que en este sentido 11 de ellas abordan el tema de salud y 10 el de ambiente.

La forma en que las empresas contribuyen en materia de responsabilidad social según Méndez (2013) también estuvo determinada por la existencia de un contexto en el que se promovieron las libertades empresariales, ello como resultado del mandato del expresidente Juan Vicente Gómez, así, para 1958 las empresas privadas fueron promovidas y hasta protegidas por el Estado venezolano, incentivando la producción nacional, el bienestar social y el desarrollo del país, para la época las empresas contaron con total libertad para gestionar sus recursos y orientar sus acciones socialmente responsables a lo que consideraban más pertinente.

En la actualidad existe una diferencia significativa en las relaciones Estado-empresa respecto a cómo eran en esa época, las diferentes regulaciones por parte del gobierno de turno ha causado que la propiedad privada, y en este caso las empresas privadas se vean restringidas en cuanto a la libre y sana gerencia de sus negocios y particularmente de su gestión socialmente responsable; los principios socialistas característicos de este gobierno han influido en las libertades económicas de las empresas venezolanas, así lo han manifestado la mitad de las que participaron en esta investigación, las mismas alegan que el principal factor que ha representado una barrera para la implementación de programas o proyectos de RSE ha sido los costos asociados seguidamente del escenario político, reconocida como barrera también por 4 de las empresas[25]; mientras no haya bienestar económico no puede haber bienestar social, sino ¿Cómo invertir recursos en proyectos sociales si el mismo proceso productivo 'como prioridad' se encuentra amenazado por políticas económicas que impiden generar la rentabilidad necesaria?

[25] Ver Figura 25.

Méndez (2003) relata cómo a pesar de que las primeras formas de Responsabilidad Social tuvieron primeramente un enfoque externo y que la actividad social empresarial estaba dirigida principalmente a la creación de fundaciones que iban en aumento para las década de 1950-1960, se comenzó a concebir la idea entre el empresariado de el trabajador como un recurso o capital humano a quien hay que retribuirle su esfuerzo, sentían que le debían eso al país por la situación privilegiada en la que estaban al dominar las concesiones petroleras, así tuvo lugar la primera forma de Responsabilidad Social interna, se comenzó a pensar que las iniciativas sociales tenían que involucrar a todos los stakeholders vinculados a la empresa, tanto internos como externos, de manera tal que se desarrolle una visión integral incorporada a la estrategia de negocios y beneficien a todos los involucrados en la actividad productiva, como consecuencias inmediatas se podía generar un mejor clima laboral, mayor compromiso organizacional y una mayor eficiencia en el uso de los recursos.

Ante esta concepción, esta investigación ha arrojado resultados bastante favorables, en los mismo se evidenció que 5 de las empresas encuestadas conciben a la Responsabilidad Social Empresarial como alternativa para generar una mejora para sus grupos de interés y otras 5 la adoptan como una estrategia empresarial[26], así entienden aún en la actualidad a la RSE, además de ser una estrategia beneficiosa es una oportunidad de mejora no solo para el público externo con la creación o apoyo a fundaciones sino para el interno también, como una retribución a quienes colaboran directamente con el proceso productivo, si bien es cierto que muchas empresas optan por las dos medidas es un hecho también que ante la situación coyuntural algunas enfocan sus esfuerzos en el diseño de planes de beneficios para sus trabajadores como su principal grupo de interés, esta última es una opción que según estos resultados sigue siendo incluida como alternativa e incluso estrategia en la gestión empresarial, de igual manera a cuando se empezó a considerar al trabajador como un recurso esencial, ello a pesar de que el contexto para el momento en que esta concepción tuvo lugar era diferente.

Aún más allá, los resultados parecen probar que 10 de las empresas encuestadas aseguran que la idea de una gestión socialmente responsable se encuentra integrada a

[26] Ver Figura 4.

los objetivos estratégicos de la organización, esto evidencia que la RSE se gestiona mediante un conjunto de objetivos específicos que deben ser cumplidos para que la gestión empresarial a su vez sea eficiente, también otras 5 empresas de la muestra la integran en su misión, visión, valores y código de ética respectivamente como reguladores institucionales que articulan la RSE a su razón de ser[27], esto a diferencia de tiempos anteriores cuando no se conjugaba con ninguna unidad de control institucional.

Así, la mayoría de las empresas integran una gestión socialmente responsable a sus principales directrices, pero en la práctica es necesario que los procedimientos y normas para que ello se lleve a cabo, sean regulados y así se asegure su cumplimiento, ante ello las 12 empresas revelaron que son los valores organizacionales el mecanismo que regula un comportamiento socialmente responsable, 10 de ellas declaran que también están regulados por su código de ética y un 9 por sus principios [28], no es casualidad que estos tres reguladores sean prioridades, convicciones y pautas racionales que atienden en conjunto a principios éticos y morales, así se podría entender que las empresas encuestadas atienden estos temas bajo convicción e intención de hacer lo correcto de la manera correcta para así asegurar la efectividad del desarrollo de estas acciones sociales, a diferencia de cuando las acciones sociales eran dominadas por un espíritu filantrópico, ahora lo hacen bajo criterios y reguladores definidos.

El mecanismo institucional mediante el cual cada organización gestiona y regula la implementación de programas o proyectos de RSE es igual de importante, ello dado que en un primer momento los aportes y donaciones se realizaban sin demasiada formalidad y logística, en la actualidad sin embargo existen áreas, departamentos y/o equipos específicos que articulan sus objetivos y metas a la ejecución de estas acciones como una unidad organizacional que pertenece a todo el sistema institucional, ello permite que la gestión de RSE esté apegada a la estrategia del negocio y que cuente con criterios medibles, así lo aplican todos los encuestados, según lo informado quedó reflejado una gran dispersión en cuanto a las áreas responsables de gestionar la RSE entre las encuestadas, pudiendo haber más de un área por empresa, se pudo conocer que entre las áreas responsables más comunes entre las encuestadas destacaron, la Dirección de Recursos Humanos como la encargada de desarrollar estos programas mencionada

[27] Ver Figura 14.
[28] Ver Figura 8.

por 4 de las 12 empresas, seguidamente de otras 3 que responsabilizan a la Dirección General de sus empresas, 2 además utilizan un Comité de RSE conformado por directores/gerentes/vicepresidente/presidente, otras 2 se lo atribuyen a la Dirección de Asuntos Públicos, 2 las gestionan a través de fundaciones propias y otras 2 también lo hacen mediante fundaciones externas[29], esto se podría interpretar como que a su vez estas empresas también realizar acciones de RSE enfocadas a su dimensión externa.

Durante el desarrollo de las primeras formas de RSE y hasta hace algunos años los informes acerca de RSE no eran tan populares, sin embargo se pudo observar que ha habido una evolución en cuanto a esta tendencia, en la actualidad algunas empresas lo realizan como sistema de medición e información de sus prácticas, específicamente 9 de las 12 encuestadas los realizan en la actualidad, 4 de esas empresas lo comparten solo internamente, solo 1 lo comparte con sus grupos de interés, 2 de ellas lo hacen público y otras 2 no lo comparten [30], de estas empresas que sí realizan informes 8 lo hicieron por última vez en el año 2017 y 1 en el 2016[31], en este sentido se puede decir que existe una preocupación por parte de estas empresas por medir y dar a conocer los resultados de su gestión en materia de RSE.

Hubo un tiempo en el que según Méndez (2003) empresas y Estado se aliaron en la gestión de RSE, incorporándose de esta forma actores gubernamentales, así se dio un comportamiento social muy proactivo, sin embargo en este momento y probablemente dado por razones ideológicas las empresas promovían tanto la actuación privada en lo social como la defensa de su participación nacional, por ello la intervención e insistencia gubernamental ocasionó que como reacción el empresariado demostrara que lo privado tiene y debe tener representación en lo social.

Hubo un giro en el curso de esta relación que para el momento era proactiva, durante el gobierno de Rafael Caldera según Méndez (2003) se regulariza y limita la presencia del capital extranjero en el país, se comienzan a erradicar las concesiones por explotación petrolera, esto ocasionó que se redujera sustancialmente la inversión extranjera directa y se nacionalizaron las industrias, el Estado tomó entonces la labor de

[29] Ver Figura 15.
[30] Ver Figura 11.
[31] Ver Figura 12.

la explotación petrolera a través de Petróleos de Venezuela (PDVSA), así las empresas que a pesar de ser extranjeras se desempeñaban en territorio nacional comienzan a desaparecer progresivamente, y con ello sus iniciativas de Responsabilidad Social, PDVSA, una empresa estadal se convierte a partir de este momento en la empresa que financia el mayor volumen de aportes sociales, por ello era tema de interés para el sector empresarial restante que se establecieran estrategias de relación y comunicación como principal inversionista y cliente del país. Correspondía entonces al Estado defender las necesidades colectivas en la realidad del país que para 1999 constaba un déficit de atención creciente y una situación de pobreza que alcanzaba a más de la mitad de la población, ante esto la actividad económica privada podría ayudar a superar la situación de crisis que se vivía en el país, pero para ello era esencial que existiera un escenario propiciado por el Estado en el que se desarrolle la confianza entre los actores empresa, sector público y sociedad mediante un diálogo tripartito democrático con la ayuda de los estándares, normas y códigos de RSE como una herramienta que ayuda a reconstruir la confianza entre sociedad civil- empresas -Estado.

Para resaltar esta divergencia y falta de diálogo, participación y/o confianza de los trabajadores en su forma sindical se pudo conocer que 8 de las empresas encuestadas cuentan con un sindicato activo, sin embargo solo 2 de ellas involucra de manera directa a su sindicato en la gestión de las acciones en cuanto a RSE [32], así nos encontramos con una muy baja inclusión de la representación de los trabajadores en el debate y planificación de programas de Responsabilidad Social, ello podría atribuirse en una falta de confianza dada la creciente tensión entre los actores de las relaciones industriales en el país; por lo visto hasta el momento el Estado no interviene ni asume la responsabilidad de fomentar la participación y el diálogo social como mecanismo que permita a los sindicatos ser incluidos y promover una participación sana en la que sus intereses y necesidades sean tomados en cuenta en la planificación, diseño e implementación de programas o acciones socialmente responsables que resulten para el beneficio de la fuerza laboral, sin embargo y dados los resultados de esta investigación, en la realidad esta falta de inclusión e información no ha traído conflictividad ni dificultades medibles en cuanto a las relaciones gerencia-trabajador[33], trabajador-

[32] Ver Figura 16.
[33] Ver Figura 32.

trabajador[34], como tampoco sobre los reclamos por parte de los trabajadores ante el Ministerio de Trabajo han sido de esta índole[35].

La complejidad de las relaciones entre los actores laborales en Venezuela hoy en día se ha visto reflejada en esta investigación en cuanto a la manera en la que la empresa y sus trabajadores trabajan en conjunto y se comunican en cuanto a la gestión de programas o proyectos de RSE, 7 de los encuestados aseguran que no informan de manera especial a los sindicatos ni a los gremios profesionales correspondientes acerca de esta gestión, mientras que solo 1 de las empresas de las que cuenta con sindicato les informa a ambos[36], sin embargo como 4 de las empresas no cuentan con un sindicato[37], las mismas manifestaron que le informan a los trabajadores de manera general, es decir, 5 de los encuestados sí informan a sus trabajadores de la gestión en cuanto a RSE, así estén agrupados en sindicatos o no, ello en contraste con las 7 empresas que no lo hace. A pesar de que en épocas anteriores no era común involucrar a los trabajadores en la planificación o ejecución de acciones de RSE interna sí es significativo que más de la mitad de las empresas que participaron en esta investigación no informan a sus trabajadores lo pertinente acerca de la gestión de acciones sociales, ello puede deberse a una falta de conciencia entre las partes interesadas para establecer negociaciones objetivas y apegadas a la realidad, esto considerando que ambos actores deberían ser aliados y parte activa en la planificación y desarrollo de este tipo de programas, ¿no estarían así los trabajadores más satisfechos con sus labores en la empresa sabiendo que esta cuenta con ellos y se les informa adecuadamente acerca de sus estrategias? ¿no generaría esto compromiso y sentido de pertenencia con la organización? A pesar de que estas interrogantes pueden ser resueltas en otra investigación sí podemos alegar que el no hacerlo puede traducirse en un mayor nivel de desconfianza y tensión entre la empresa y sus trabajadores ya que la falta de comunicación y participación es un factor que difícilmente apacigua las tensiones que tienen lugar hoy en día en la dinámica de las relaciones laborales, más bien las empresas deben comprender que involucrar a los trabajadores al menos en la planificación de sus programas de RSE, podría ser provechoso para comprender mejor sus verdaderas necesidades, esto considerando que

[34] Ver Figura 34.
[35] Ver Figura 36.
[36] Ver Figura 13.
[37] Ver Figura 16.

es prioridad generar soluciones en conjunto que permitan asegurar el bienestar de los trabajadores como la operatividad de las empresas.

Bruni (2014) expone como el resquebrajamiento tanto de la economía como del sistema político venezolano hace que disminuya el empresariado nacional, con ello se da una divergencia en cuanto a las tendencias en Responsabilidad Social Empresarial del país con respecto al resto del mundo, esto se debe a que la naturaleza de las acciones sociales de las empresas venezolanas es ahora defensiva por:

> "1) la creciente presión demográfica alrededor de las fábricas y unidades productivas, 2) la creciente violencia en el entorno físico de la empresa; 3) la creciente asertividad y disposición a la protesta de comunidades vecinas a las operaciones de las empresas, muchas veces aupadas por actores políticos o de la sociedad civil; 4) creciente expectativa hacia las empresas en su 'obligación' de cumplir las necesidades de la comunidad"

Estos factores ocasionan que la estrategia de acción de la empresa de capital nacional en cuanto a proyectos de RSE hoy sea diferente a la de las empresas extranjeras, y aun mucho más diferente a las empresas durante la época en la que las acciones sociales comenzaron a tomar importancia, ello meramente por un tema coyuntural y porque los motivos y temas de abordaje son diferentes a como eran entonces, "la acción social de la empresa venezolana es más estratégica y defensiva (filantropía estratégica), y menos caritativa y paternalista (filantropía corporativa tradicional)" Bruni explica que esto se debe a que el principal fin de la empresa venezolana en la actualidad es asegurar la paz (interna con los trabajadores y externa con las comunidades) y la aceptación necesaria para poder operar y sobrevivir ante un entorno social, político y económico que las amenaza. En la realidad las empresas encuestadas consideran que los 3 factores que más amenazan la calidad de vida de sus trabajadores y por lo tanto el desempeño en sus labores son: dificultad de los trabajadores para cubrir costos de la canasta alimentaria, la problemática del transporte público y dificultades por parte de los trabajadores de cubrir gastos en materia de salud [38], tomando en cuenta estos factores en conjunto a los mencionados por Bruni, pareciera que las empresas venezolanas en realidad sí se encuentran actualmente en una posición

[38] Ver Figura 26.

defensiva en la que las libertades económicas son pocas, los trabajadores y sus familias tienen necesidades cada vez más agravantes y progresivas y un entorno que las presiona, no es de extrañar entonces que las empresas se vean en la complicada situación de tomar partida sobre estos problemas.

En un primer momento y en cuanto a las primeras manifestaciones socialmente responsables en Venezuela lo que se buscaba era cubrir necesidades básicas inherentes a la ocupación de zonas geográficas precarias por los campos petroleros, en sí los mismos campos petroleros representaban un acto filantrópico que buscaba ubicar a los trabajadores y sus familias en zonas que no solo fueran habitables sino cómodas para el buen desempeño de sus labores, todo ello en una época de bonanza en la que la libertad y el crecimiento económico lo permitían, hoy en día las empresas asumen la responsabilidad de atender necesidades que terminan siendo básicas pero que son generadas por un contexto complicado en el que la empresa se esfuerza por mantener a la fuerza laboral y a sus familias sanas y capacitadas para al menos mejorar sus condiciones de vida, y generar sobre uno de sus más importante grupos de interés un sentimiento de pertenencia basada en una relación de ganar-ganar que le permita de alguna forma a las empresas dar continuidad a sus operaciones.

Es todo lo contrario en la actualidad, desde la coalición del gobierno actual, en el que predomina un discurso anticapitalista y antiempresa privada lo cual constituye una verdadera amenaza para el sector privado venezolano, ello a pesar del incesante esfuerzo por parte del sector empresarial de mantenerse y sobresalir mientras instituciones gubernamentales impiden el logro de la eficacia en cuanto al aporte social en lugar de ser aliados estratégicos; ante esto existe la necesidad de una institucionalidad y dirección apropiada para el desarrollo de una economía sana y productiva es un país que se encuentra sufriendo las repercusiones en el plano social, político y económico de la implantación del modelo del socialismo del siglo XXI, como evidencia los principales factores que las empresas manifestaron atentan contra el bienestar y desempeño laboral de sus trabajadores, factores cuya solución corresponde al principal acreedor de poder y recursos del país: el Estado, así se hace evidente la falta de confianza en cuanto a este actor indispensable en el sistema de relaciones industriales como principal promotor de un marco regulatorio que propicie y fomente las libertades económicas y de propiedad como elemento fundamental para promover la

iniciativa privada, factor clave para la generación de nuevos empleos y determinante para lograr una estabilidad económica que permita elevar la calidad de vida de todos los venezolanos.

Durante el desarrollo de esta investigación se han tomado en cuenta diferentes concepciones, criterios y directrices en cuanto a la definición, implantación y evaluación acerca de una buena gestión empresarial en cuanto a Responsabilidad Social, atendiendo a ello nos encontramos con las tendencias más populares entre los encuestados:

En cuanto a la conceptualización que las empresas otorgan a la RSE para gestionar su RSE, este estudio nos permitió conocer que 5 del total de las empresas encuestadas considera que la definición de los autores Porter y Kramer es la que más se adapta al accionar de sus empresas, 3 empresas manifestaron que su gestión parte de la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), otras 2 concuerdan con la definida por la normativa ISO 26000, 1 aboga por la correspondiente al Libro Verde y 1 restante cuenta con una definición propia con la que diseñan y gestionan sus programas y acciones socialmente responsables[39]. Porter y Kramer en su conceptualización de RSE dan a entender que su finalidad es generar valor compartido pero además es un mecanismo para que la empresa sea competitiva y al mismo tiempo esté bien posicionada económica y socialmente, es interesante como una buena parte de estas empresas entienden a la RSE como una estrategia beneficiosa tanto para sus objetivos como para la sociedad, esto a diferencia de conceptos anteriores en el que se cree que las empresas solo gestionan acciones socialmente responsables por moda empresarial, para ganar popularidad, así como durante el "boom petrolero" cuando los empresarios ganaban prestigio y su empresa posicionamiento por sus donaciones, o que en su lugar solo deberían atenerse a cumplir con el proceso productivo, ciertamente la RSE también significa hacer más de lo que la ley exige, y en Venezuela con un contexto complicado con leyes que en algunas ocasiones son incongruentes o confusas es importante que las empresas conciban a la RSE como una oportunidad de mejora o una estrategia que ofrezca la oportunidad de cubrir una necesidad y no como solo cumplir con obligaciones legales. Los complejos factores que amenazan la libertad de acción de

[39] Ver Figura 3.

las empresas privadas en Venezuela hacen que las mismas adopten estrategias defensivas casi por obligación; se ven en la necesidad de cumplir con responsabilidades que en principio deberían de ser retribuciones voluntarias, en lugar de constituir un medio para asegurar que su fuerza de trabajo cuente con beneficios que abordan elementos tan fundamentales como alimentación, educación y salud, cuyo fin último es elevar tanto la calidad de vida de sus trabajadores como la de sus familias, generando condiciones que le permitan al recurso humano contar con un mayor bienestar que a su vez le permita a la empresa mantenerse operativa en estas condiciones adversas.

Entre algunos de los principios y criterios más relevantes, se ha considerado en esta investigación para la guía y evaluación de la gestión empresarial en cuanto a sus acciones socialmente responsables a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas como los más influyentes a nivel internacional, en motivo de estudiar la divergencia entre estos y los que verdaderamente son adoptados por las empresas venezolanas, en este sentido nos encontramos con que 8 de las 12 empresas encuestadas conocen dichos objetivos[40], sin embargo 9 de ellas manifestaron tomar en cuenta y aplicar alguno de ellos en la gestión de sus programas, proyectos y/o acciones de RSE[41], suponemos que esto se podría deber a que la persona que realizó la encuesta no tenía conocimientos en cuanto al contenido de estos objetivos pero sí está familiarizada con el término y está al tanto de que sí son implementados en su organización, a su vez entre los objetivos más adoptados se encuentran: Salud y Bienestar, Educación de Calidad y Trabajo Decente y Crecimiento Económico, todo ellos implementados por al menos la mitad de los encuestados (6 empresas), los siguientes en la lista de preferencia de 5 empresas son: Igualdad de Género, Comunidades y Ciudades Sostenibles y Producción y Consumo Responsable[42], no es casualidad que los 3 primeros objetivos mencionados como los más preferidos pretendan atender necesidades que precisamente para el momento son las primordiales entre la sociedad venezolana y que concuerden con las principales amenazas que las empresas creen atentan contra el bienestar y desempeño de sus trabajadores. Estos objetivos son una referencia fiel dado que son utilizados internacionalmente y fueron creados por una organización de prestigio y credibilidad internacional, así nos encontramos con que las empresas venezolanas

[40] Ver Figura 5.
[41] Ver Figura 6.
[42] Ver Figura 7.

encuestadas adoptan estos objetivos y los alinean con sus estrategias para con su público interno, quizás de una manera diferente a como lo hacen en otros países, esto entendiendo que la situación coyuntural que atraviesa el país independientemente de las fortalezas y debilidades internas de las organizaciones, determina en cierto grado las amenazas y oportunidades externas a ella, de manera tal que influyen en la forma en que las organizaciones venezolanas asumen a la RSE en contraste a las empresas del resto del mundo, teniendo en consideración las problemáticas que las mismas reconozcan como foco para la implementación de acciones socialmente responsables.

En cuanto a los sistemas de medición y a las diferentes certificaciones internacionales que aseguran y comprueban las buenas prácticas de una empresa en materia de RSE, nos encontramos con que 4 empresas no gestionan ningún tipo de certificación, de las 8 que si lo hacen la más destacada entre 7 es BMP Buenas Prácticas de Manufactura, este tipo de certificación corresponde a los principios básicos y prácticas generales de higiene en la manipulación, preparación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte y distribución de alimentos para consumo humano, resultado que se ajusta a la razón de ser de las empresas objeto de estudio[43], sin embargo, solo una de ellas alegó que su certificación fue otorgada en 2017; con respecto a otro tipo de certificaciones solo 1 empresa manifestó tener la de Fondonorma por última vez en 2017, por otra parte 8 de las empresas no dieron respuesta en cuanto al año de su última certificación[44], aun cuando hubo un tiempo en que estas certificaciones no existían es importante que hoy en día las empresas si cumplan con las correspondiente a su proceso productivo de manera formal, ello dado que su finalidad es comprobar y hacer fe de la efectiva gestión de la empresa respecto a ciertos procesos.

[43] Ver Figura 9
[44] Ver Figura 10

CONCLUSIONES

Este estudio se fundamentó en una revisión y recopilación de indicadores publicados por centros de documentación, instituciones independientes, observatorios y diferentes expertos, ello a falta de datos oficiales, sobre esta recopilación se describió la realidad social que ha determinado la dinámica de las relaciones de trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores venezolanas y sus familias durante el período 2017-2018, desde el plano empresarial, las organizaciones del sector alimentario encuestadas manifestaron su opinión sobre los principales factores que han reconocido como amenazas para la calidad de vida de sus trabajadores y el desempeño de sus labores, los mismos resultaron estar altamente relacionados a las principales causas de ausentismo que 10 de las 12 empresas informaron[45]; como parte de este estudio, se pudo validar la hipótesis de que al menos el 50% de las empresas encuestadas consideran la dificultad para cubrir los costos de la canasta alimentaria como el factor externo de mayor amenaza para los trabajadores, reconocido así por el 11 de las 12 empresas encuestadas[46], a su vez, este mismo factor representó para 4 de las 10 empresas que dieron respuesta en este aspecto, la principal causa de ausentismo; la problemática del transporte público por su parte representó la principal causa de ausentismo para 5 de 10 empresas, también fue identificado como el segundo factor amenazante de la calidad de vida de los trabajadores y el desempeño de sus labores, el tercer factor de mayor amenaza fue identificado por 8 de las encuestadas como la dificultad para costear gastos de salud, este factor puede estar altamente relacionado con la `enfermedad´, causa de ausentismo reconocida por 7 empresas, siendo esta la principal causa reconocida por más de la mitad de las encuestadas; adicionalmente 3 empresas manifestaron que la escasez de efectivo representa otra de las causas de ausentismo que a su vez constituye el séptimo factor amenazante para la calidad de vida de sus trabajadores por arriba de otros con una menor incidencia sobre el ausentismo, como lo son la deficiencia de los servicios públicos (luz y agua), la delincuencia y los altos costos en materia de escolaridad de familia e hijos de los trabajadores.

Se pudo conocer que existen una concepción dividida entre las empresas encuestadas sobre la aplicación de la Responsabilidad Social para abordar la

[45] Ver Figura 31.
[46] Ver Figura 26.

problemática social existente, a su vez se pudo constatar que dicha concepción no se encuentra determinada por el origen de la empresa, es decir, si es nacional o extranjera, en este sentido todas las empresas parecieran abordar su Responsabilidad Social atendiendo a las necesidades de sus grupos de interés, independientemente de sus concepciones y haciendo un mayor énfasis sobre sus colaboradores dadas las principales amenazas del contexto que repercuten sobre su calidad de vida y desempeño laboral, en función a lo anteriormente planteado se observó que 5 de las 12 empresas encuestadas manifestaron concebir la RSE como una alternativa para generar mejoras en sus principales grupos de interés, por su parte otro grupo de la misma proporción asegura que la Responsabilidad Social constituye una estrategia para sus empresa[47]; a raíz de esto se validó la hipótesis propuesta en la que al menos el 40% de las empresas encuestadas conciben la RSE como una alternativa para generar mejoras para sus principales grupos de interés; indiferentemente de la concepción que adopten las empresas y a pesar de la existencia de barreras para la implementación de programas de RSE reconocidas por 8 de las 12 empresas, resultó interesante que solo 3 empresas han suspendido alguna acción de Responsabilidad Social, sin embargo, una de ellas expuso haberlo hecho para centrar sus acciones socialmente responsables en sus trabajadores; en este sentido se puede entender que las empresas han reformulado su estrategia de RSE, de manera tal que su inversión sea viable teniendo en cuenta las principales barreras para la implementación de programas de RSE y a su vez siendo conscientes de las principales amenazas para la calidad de vida sus colaboradores y la incidencia de las mismas sobre su desempeño laboral; ante este escenario se pudo observar un ligero incremento en la inversión en programas y acciones dedicados principalmente a generar una mejora en las condiciones de vida en los trabajadores de estas empresas, esto entendiendo que 4 de las 11 empresas que indicaron que miden la variación de su presupuesto respecto al año anterior también manifestaron que el mismo aumentó, pudiendo evidenciarse que 2 de estas empresas ubicaron el mismo por encima del 3% trimestral, mientras que otra de las que manifestó el aumento de su presupuesto, lo ubicó entre el 1,1 y 3%, rango en el que en total 5 empresas ubicaron su presupuesto trimestral[48], la última empresa que manifestó haber aumentado su presupuesto, indicó que no había estimado su presupuesto trimestral hasta la fecha por lo cual no quedó evidenciado tal aumento en su presupuesto; finalmente como aspecto interesante a

[47] Ver Figura 42.
[48] Ver Figura 43.

resaltar, 1 empresa manifestó no destinar ningún porcentaje del presupuesto trimestral a implementar programas o acciones de RSE, esto podría deberse a que esta empresa en particular gestiona su RSE en función a aportes que no entran dentro del presupuesto.

Dada la creciente pérdida del poder adquisitivo de los salarios y el declive de los servicios públicos se pudo evidenciar una creciente preocupación por parte de las empresas por abordar temas fundamentales como alimentación, salud, educación y transporte; 8 de las 12 empresas manifestaron que ofrecen beneficios en materia de alimentación desde hace más de 10 años, sin embargo se evidencia una creciente preocupación por el tema con el pasar de los años al ser incorporada en los programas de responsabilidad social por 2 empresas entre los últimos 5 y 10 años y por 1 sola entre los últimos 2 y 4 años, adicionalmente se pudo conocer que las empresas ofrecen a sus trabajadores en promedio más de 3 beneficios de alimentación a sus trabajadores más allá de las exigencias legales. La salud resultó ser un tema abordado por 9 de las 11 empresas que manifestaron emprender acciones más allá de la ley, estas con una antigüedad de hace más de 10 años, solo 2 empresas manifestaron incluir el tema de la salud en sus programas de RSE entre los últimos 4 y 10 años y 2 y 4 años respectivamente, lo cual evidencia también un incremento en la preocupación de los empleadores en esta materia para asegurar el bienestar de su fuerza laboral, ya que de igual manera se conoció que en promedio las empresas encuestadas otorgan 3 beneficios de salud a sus colaboradores más allá de las exigencias legales establecidas, vale la pena destacar que solo una empresa manifestó no otorgar ningún beneficio adicional. En cuanto a la educación, se observó que todas las empresas cumplen sus exigencias legales y además siguen teniendo como foco este tema para impulsar sus acciones socialmente responsables, en promedio las empresas ofrecen 2 beneficios en esta materia más allá de lo legalmente establecido, también quedó demostrado la trascendencia de este tema en el tiempo ya que 9 de las 12 empresas han estado ofreciendo beneficios a sus trabajadores desde hace más de 10 años, también se apreció un creciente interés por parte de otras empresas de este sector que han incorporado este tema a sus programas de RSE interna, 2 de estas entre los últimos 5 y 10 años y 1 sola empresa entre los últimos 2 y 4 años.

Se pudo evidenciar que la gestión de la responsabilidad empresarial de las empresas encuestadas es cónsona a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

que en términos generales las empresas han informado que implementan, esto partiendo de que los principales focos de la RSE interna de estas empresas están orientadas a ofrecerle a sus colaboradores, beneficios a través de programas puntuales que les permitan cubrir sus necesidades más básicas en este sentido, se pudo evidenciar que las empresas abordan principalmente los temas de alimentación, salud y educación, como también el tema del transporte público que se articula a la escasez de efectivo; esta agenda temática como foco de la RSE de las encuestadas se articula a los ODS implementados por 6 de las 12 empresas, trabajo decente y crecimiento económico, educación de calidad, salud y bienestar como también hambre cero, objetivo implementado por 4 de las 12 empresas. Entre otros de los objetivos seleccionados tomados en cuenta por las encuestadas encontramos acción por el clima por 4 empresas y el de producción y consumo responsable por 5, de esta manera se observa una evidente preocupación también por las acciones ambientales que van más allá de la ley, ello en un contexto que afecta más a lo económico que lo ambiental, es interesante cómo estas empresas aun así se hacen responsables en este tema, así, a pesar de una inminente amenaza más directa hacia el proceso productivo como lo es las dificultades e impedimentos sociales, políticos y económicos pareciera haber temas que aún no son dejados totalmente de lado, sino que siguen incluidos a la gestión general de RSE.

Como se enunció anteriormente, parte de las acciones que las empresas implementan como alternativa para generar una mejora para sus grupos de interés o como propia estrategia de la empresa, tienen en consideración la preocupación por la problemática del transporte público y la escasez de efectivo, a esta situación las empresas han respondido asumiendo el subsidio o pago total del transporte de sus colaboradores, así lo manifestaron 10 de las 12 empresas encuestadas, adicionalmente sobresalieron otros temas que son abordados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la de sus familias, en este sentido 8 de las 12 empresas aseguraron también estar implementando acciones socialmente responsables con un foco en los temas de integración familiar, deporte y recreación.

Ante estos resultados nos preguntamos entonces: ¿Cómo incide el contexto social, económico y político del país en la forma en que las empresas del sector alimentario realizan acciones de Responsabilidad Social Empresarial interna?

Se pudo determinar que a pesar de que todas las empresas encuestadas realizan acciones socialmente responsables, el contexto venezolano descrito en esta investigación no ha impedido que en su mayoría estas empresas sigan implementando programas o proyectos de Responsabilidad Social, como evidencia 9 empresas de las 12 encuestadas cumplen con este hecho, en contraparte, solo 3 han tenido que eliminar, suspender o sustituir algún programa por dificultades generadas por este mismo contexto; de esta manera se puede afirmar que las empresas tanto nacionales como trasnacionales del sector alimentario han asumido la ardua responsabilidad de atender los problemas que consideran son los que más amenazan la calidad de vida y bienestar de sus trabajadores, ello con repercusiones inmediatas en su desempeño laboral y por ende también sobre el desenvolvimiento del proceso productivo, así, en la actualidad, una gestión socialmente responsable dirigida al público interno busca atender las necesidades en cuanto a salud, alimentación y deficiencia del transporte público para los trabajadores. Aún y cuando en principio esta responsabilidad concierne al Estado como poseedor y administrador de los recursos del país con legitimidad de poder, son las empresas privadas quienes se ven en la necesidad de solucionar dificultades atribuidas a la satisfacción de necesidades básicas que en sociedades más desarrolladas deberían estar aseguradas por una buena gestión gubernamental en cuanto a la inversión social y la promoción y respeto de las libertades económicas como alternativa para generar una estabilidad económica perdurable de la mano al crecimiento económico y la generación de nuevos empleos.

El tema de la alimentación fue crucial para esta investigación, no es necesario describir nuevamente las dificultades por las que cada venezolano atraviesa para costear elementos básicos de la canasta alimentaria, sin embargo, sí es determinante como las empresas del sector alimentario atienden las necesidades que al fin y al cabo se relacionan con la naturaleza de su proceso productivo, ello dado a que la buena y balanceada alimentación constituye un factor determinante para la salud y bienestar de los trabajadores, sin cumplir con esta necesidad que es tan básica para la supervivencia humana y que parece darse por sentada pero representa un problema proporcional a la inestabilidad económica del país, las empresas no podrán contar con un recurso humano capacitado, sano, dispuesto y comprometido con la organización, las empresas lo entienden así y por eso es que ninguna de las empresas encuestadas ha dejado este tema desatendido.

Pareciera lógico el suponer que las empresas nacionales destinan más recursos o más de su presupuesto a su gestión de RSE, ello entendiendo que por ser fundadas dentro de las fronteras venezolanas su compromiso pudiese ser mayor, sin embargo según los resultados productos de esta investigación, se observó que no necesariamente esto es así, 4 de las 9 empresas de origen nacional pertenecientes a la muestra destinan presupuestos de entre 1,1% y 3% a la implementación de programas de RSE[49], por su parte de las 2 empresas de origen norteamericano, 1 no destinó un presupuesto formal y la otra no lo estimó, a su vez la de origen europeo también destina entre 1,1% al 3% de su presupuesto total, en función a ello se puede concluir que el origen de las empresas no guarda una estrecha relación con el presupuesto que éstas destinan a su RSE, a pesar de ello, vale la pena resaltar que las únicas 2 empresas que dedican más del 3% de su presupuesto son nacionales; por otra parte, también se pudiese pensar que entonces la proporción de los recursos depende del tamaño de la empresa, pero esto tampoco resulta así, la única empresa que afirmó destinar menos del 1% de su presupuesto a acciones sociales fue una empresa de más de 1000 trabajadores, considerada entonces una empresa grande, a su vez 1 de las 2 únicas empresas que destinan más del 3% a este tema cuenta con 50 o menos trabajadores[50], lo que quiere decir que tampoco existe correlación entre el presupuesto destinado a la gestión de RSE y el tamaño de estas.

Finalmente nos encontramos con que todos los objetivos de esta investigación fueron alcanzados exitosamente, quedando descritos los principales factores influenciados por la situación país en la forma en que las empresas del sector alimentario llevan a cabo sus programas y acciones de RSE interna durante el período 2017-2018, a la vez que se profundizó sobre la información recopilada que mejor describió la situación que para dicho período determinó el contexto político, económico y social en Venezuela, adicionalmente se describieron las tendencias de las empresas del sector alimentario encuestadas en cuanto a la implementación de acciones socialmente responsables en base a un análisis descriptivo de la relación de estas dos variables en la práctica, de esta forma, quedó evidenciado el esfuerzo que asumen las empresas del sector alimentario promoviendo acciones que permitan contener el progresivo deterioro de la calidad de vida de su fuerza de trabajo, atendiendo sus principales necesidades con el objetivo de al menos mantener sus condiciones de vida.

[49] Ver Figura 40.
[50] Ver Figura 39.

RECOMENDACIONES

Se pudo evidenciar que las empresas del sector alimentario que participaron en este estudio hacen frente a la situación del país con conciencia, entendiendo su responsabilidad de atender las necesidades básicas de su capital humano como principal grupo de interés, sin embargo consideramos que existe una falta de comunicación estratégica sobre los resultados de la gestión en Responsabilidad Social, esto entendiendo que 3 de las 12 empresas no realizan este tipo de informes y otras 2 si los realiza pero no los comparte, por ello recomendamos a las empresas que no realizan informes y a aquellas que no lo han actualizado que deberían ofrecer esta información de forma clara, por lo menos a su público interno sobre los principales resultados en cuanto a su gestión socialmente responsable, pudiendo posteriormente exponerse públicamente, esto de alguna manera podría generar una percepción positiva en sus trabajadores respecto a sus centros de trabajo, favorecer la relación gerencia-trabajador, propiciando un clima laboral que fortalezca el rumbo de las relaciones laborales en las entidades de trabajo, a su vez, recomendamos a las empresas involucrar a los sindicatos como representantes legítimos de los trabajadores en la discusión de programas y acciones socialmente responsables, articulando las principales necesidades de los colaboradores a las capacidades y fortalezas de la empresa para promover una relación de ganar-ganar, esto al evidenciar que solo 2 de las 12 empresas cumplen con este cometido.

Se recomienda a las 4 de 12 empresas que manifestaron no poseer ninguna certificación o sistemas de medición de buenas prácticas incluir estos mecanismos, de manera tal que permita validar una apropiada gestión a lo largo de su proceso productivo, en principio sólo 7 empresas manifestaron contar con la certificación de Buenas Prácticas de Manufactura `BMP´ inherente a la producción y distribución de alimentos, por lo tanto exhortamos a las 5 empresas que no cuentan con esta certificación a validar la gestión de su proceso productivo atenida a estos estándares y principios a lo largo de su cadena de valor.

Esta investigación pudiera ser tomada en cuenta como base fundamental para futuras investigaciones, más aún en otros contextos con realidades políticas,

económicas y sociales diferentes y otro tipo de necesidades por parte de los trabajadores; esto con el fin de recopilar información sobre la evolución del comportamiento de las empresas en el tiempo, en función a los principales factores amenazantes de la calidad de vida de los trabajadores y las principales tendencias en cuanto a programas y proyectos de Responsabilidad Social Interna en contextos adversos.

Teniendo en consideración las fortaleza de la industria alimenticia, su gran capacidad de empleo y alta capacidad productiva, se recomienda al Estado como tercer actor fundamental del sistema de la relaciones industriales, tomar las decisiones necesarias que permitan a las empresas venezolanas ejercer sus actividades productivas en un entorno de confianza que favorezca la inversión privada, esto únicamente puede alcanzarse promoviendo políticas que permitan impulsar el sector productivo privado, respetando las libertades de propiedad y del ejercicio de la actividad económica; esto de la mano a una buena disciplina fiscal marcaría el rumbo para alcanzar un entorno económico sano y estable que impulse la apertura de nuevas empresas y la generación de más fuentes de trabajo para las familias venezolanas.

En este tipo de investigaciones es crucial contar con la participación de una muestra que sea representativa, en este caso el instrumento fue distribuido vía electrónica, lo cual suponemos fue lo que ocasionó que el porcentaje de respuestas obtenidas fue poco menos de la mitad en comparación a lo esperado en principio según el muestreo a conveniencia, por ello recomendamos distribuir el instrumento de investigación de manera presencial para ejercer una mayor presión sobre los encuestados y obtener la mayor cantidad de respuestas posibles, a pesar de que la accesibilidad a la muestra y las condiciones de logística y transporte puedan complicar la aplicación del instrumento y extender los tiempos de procesamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Literarias

Bastidas, O., (2010), Economía Social y Cooperativismo. Una Visión Organizacional, Colombia, Universidad de San Gil.

Méndez, C., (2003), Responsabilidad social en Venezuela durante el siglo XX, Caracas Venezuela, Strategos Consultores.

Rodríguez, A., (2012), Participación en Venezuela, innovaciones y retos, Caracas, Venezuela.

Rodríguez A., (2005), Cómo hacer responsabilidad social para la gente, Caracas, Venezuela.

Urquijo, J., (2010), Teoría de las Relaciones Industriales, Caracas, Venezuela, Publicaciones UCAB.

Urquijo, J., (2009), Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales, Caracas, Venezuela, Publicaciones UCAB.

Referencias Electrónicas

Abarca, K., CEDICE, Boletín de gasto público N° 45. Recuperado de: http://cedice.org.ve/observatoriogp/wp-content/uploads/2017/11/Monitoreo-45.pdf. Revisado el: 9/01/2018.

Angulo, N., (2018), El Pitazo, Consecomercio: Desabastecimiento a nivel nacional supera 80%. Recuperado de: http://elpitazo.info/occidente/consecomercio-desabastecimiento-nivel-nacional-supera-80/, Revisado el: 10/02/2018.

Alianza Social, Directorio de alianza social 5ta Edición, Venamcham, Recuperado de: http://www.venamcham.org/wp-content/uploads/2017/06/directorio_5ta_edicion.pdf, Revisado el: 2/11/2017.

Argandona A., (2006), Milton Friedman, IESE, Recuperado de: http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-07-09.pdf, Revisado el: 11/01/2018.

Artola, M., (2016), Logros y crisis de la revolución bolivariana. Recuperado de: https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/21367/TFG_ArtolaKorta.pdf?sequence=2&isAllowed=y, Revisado el: 07/11/2017.

Banco Central de Venezuela, (2018), BCV, Venezuela tendrá un solo tipo de cambio fluctuante anclado al Petro. Recuperado de: http://www.bcv.org.ve/notas-de-prensa/venezuela-tendra-un-solo-tipo-de-cambio-fluctuante-anclado-al-petro, Revisado el: 18/08/2018.

Bermudez, A., (2016), BBC mundo, Cómo Venezuela pasó de la bonanza petrolera a la emergencia económica. Recuperado de: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/02/160219_venezuela_bonanza_petroleo_crisis_economica_ab, Revisado el: 26/01/2018.

Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), Intedya, Recuperado de: http://www.intedya.com/internacional/103/consultoria-buenas-practicas-de-manufactura-bpm.html#submenuhome, Revisado el 28/08/2018.

Bruni, J., (2014), Venamcham, La Responsabilidad Social en Perspectiva. Recuperado de: http://www.venamcham.org/wp-content/uploads/2017/06/RSEweb.pdf, Revisado el: 03/12/2017.

Cámara Venezolana Americana de Comercio e Industria, Venamcham, Sobre la RSE, Recuperado de: http://www.venamcham.org/?p=1752 Revisado el: 29/10/2017.

Centro de Divulgación del Conocimiento Económico para la Libertad (CEDICE), Venezuela Repite como el país con menor libertad económica del mundo, Recuperado

de: http://cedice.org.ve/venezuela-repite-como-el-pais-con-menor-libertad-económica-del-mundo/, Revisado el 24/11/2017.

Centro de Divulgación del Conocimiento Económico para la Libertad, CEDICE, Venezuela es el país de América con menos respeto y garantías al derecho de propiedad, Recuperado de: http://paisdepropietarios.org/propietariosve/portfolio-items/indice-de-derechos-de-propiedad-2018/?portfolioCats=13, Revisado el 6/08/2018.

Centro de documentación y análisis para los trabajadores, (2017), CENDA, Canasta alimentaria. Recuperado de: http://cenda.org.ve/, Revisado el: 3/08/2018.

Comisión de las comunidades Europeas, Libro Verde, Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (2001). Recuperado de: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf, Revisado el: 15/12/2017.

Conindustrias, Encuesta Cualitativa de Coyuntura Industrial II trimestre, (2017), Recuperado de: http://www.conindustria.org/documentos/, Revisado el: 20/10/2017.

Diaz, G. y García M., Socialismo del siglo XXI antes y después de las elecciones de 2006, (2009), Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7130.pdf, Revisado el: 18/10/2017.

EFE, (2017), El Nacional, EE UU cree que Venezuela se acerca a ser narcoestado, Recuperado de: http://www.el-nacional.com/noticias/mundo/cree-que-venezuela-acerca-ser-narcoestado_204774, Revisado el 28/10/2017.

EFE, (2018), El Nacional, FMI prevé inflación del casi 14.000% y caída del PIB de 15%. Recuperado de: http://www.el-nacional.com/noticias/economia/fmi-preve-inflacion-del-casi-14000-caida-del-pib_231304, Revisado el: 6/09/2018.

Empresas Polar, Compromiso social y desarrollo sustentable, reporte (2012). Recuperado de: http://empresaspolar.com/pdf/POLAR_4web.pdf, Revisado el: 02/02/2018.

Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, ENCOVI, (2017), "Temas revisados: pobreza, trabajo, alimentación y nutrición, seguridad personal e emigración internacional,". Recuperado de: https://encovi.ucab.edu.ve/ediciones/encovi-2017/agenda-tematica/, Revisado el: 18/02/2018.

Foro Penal, Reporte sobre la represión en Venezuela (2017). Recuperado de: https://foropenal.com/2018/02/16/reporte-la-represion-venezuela-2017/, Revisado el: 13/01/2018.

Foro Penal, Reporte sobre la represión en Venezuela (2018), Recuperado de: https://foropenal.com/2018/04/22/marzo-2018/, Revisado el 28/07/2018.

Francés, A., Empresa privada y Estado en Venezuela, Recuperado de: apps.ucab.edu.ve/clubderomaVenezuela/LIBROCDE/AFRANCES.DOC, Revisado el 10/12/2017.

Gaceta Extraordinaria N° 6.296, Recuperado de: http://radiomundial.com.ve/sites/default/files//Gaceta%20Oficial%20N%C2%B06.296.pdf Revisado el: 7/01/2018.

Gaceta Extraordinaria N° 6.313, Recuperado de: http://www.juris-line.com.ve/data/files/3940.pdf, Revisado el: 7/01/2018.

Gaceta Extraordinaria N° 6.354, Recuperado de: https://www.aporrea.org/media/2018/01/6.354.pdf, Revisado el: 7/01/2018.

Gaceta Extraordinaria N° 6.383, Recuperado de: http://www.finanzasdigital.com/2018/06/gaceta-oficial-extraordinaria-n-6-383-ajuste-del-salario-minimo-a-bs-3-000-000-mensuales-a-partir-del-16-de-junio-de-2018/, Revisado el: 15/08/2018.

Gaceta Oficial N° 40.340, Ley de precios justos, Recuperado de: http://www.sundde.gob.ve/index.php/portfolio-details/item/13-ley-organica-de-precios-justos, Revisado el: 10/08/2018.

Gaceta Oficial N° 41.070, Recuperado de: http://www.finanzasdigital.com/wp-content/uploads/2017/01/Gaceta-41070-Remuneraciones-Obreros-APN.pdf, Revisado el: 7/01/2018.

Gaceta Oficial N° 41.231, Recuperado de: http://sagca.com/wp-content/uploads/2017/09/0041231.pdf, Revisado el: 7/01/2018.

Gaceta Oficial N° 41.269, Recuperado de: http://www.ghm.com.ve/wp-content/uploads/2017/11/41269.pdf, Revisado el: 7/01/2018.

Gaceta Oficial N° 41.351, Recuperado de: http://www.finanzasdigital.com/2018/03/gaceta-oficial-n-41-351se-incrementa-cincuenta-ocho-ciento-58-salario-minimo-nacional/, Revisado el: 15/08/2018.

Gaceta Oficial N° 41.387, Recuperado de: http://www.gaceta-oficial.com/2018/05/vease-sumario-gaceta-oficial-n-41387.html, Revisado el: 10/08/2018.

Gaceta Oficial N° 41.452, Recuperado de: https://fedeindustria.org/leyesanc/GACETAN41452.pdf , Revisado el 10/08/2018.

Gaceta Oficial N° 41.472, Recuperado de: http://gacetaoficial.tuabogado.com/gaceta-oficial/decada-2010/2018/gaceta-oficial-41472-del-31-agosto-2018, Revisado el 5/9/2018.

Global Reporting Initiative, sección “About - Acerca” y “Estandares” Recuperado de: https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx. Revisado el: 10/01/2018.

Instituto ETHOS, sección “sobre el instituto”. Recuperado de: https://www3.ethos.org.br/, Revisado el: 10/01/2018.

Instituto Nacional de Estadística, (2011), Síntesis estadística de pobreza e indicadores de desigualdad 1er semestre de 2007 - 1er semestre de 2011. Recuperado de: http://www.ine.gov.ve/documentos/Boletines_Electronicos/Estadisticas_Sociales_y_Ambientales/Sintesis_Estadistica_de_Pobreza_e_Indicadores_de_Desigualdad/pdf/BoletinPobreza.pdf, Revisado el: 14/01/2018.

ISO 26000, Recuperado de: https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es, Revisado el 2/02/2018.

ISO 22000, Recuperado de: http://www.lrqa.es/certificaciones/iso-22000-norma-seguridad-alimentaria/, Revisado el: 28/08/2018.

ISO 9000:2000, Recuperado de: https://www.ineel.mx/bolISO02/tecni2.pdf, Revisado el: 28/08/2018.

ISO 9001:2008, Recuperado de: https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-4:v2:es:fig:1, Revisado el: 28/08/2018.

Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, Recuperado de: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/. Revisado el: 21/08/2018.

Lorenz, I., (2014) La Responsabilidad Social en Perspectiva, Venamcham, Recuperado de: http://www.venamcham.org/wp-content/uploads/2017/06/RSEweb.pdf, Revisado el: 03/12/2017.

Méndez, C., (2014) La Responsabilidad Social en Perspectiva, Venamcham, Recuperado de: http://www.venamcham.org/wp-content/uploads/2017/06/RSEweb.pdf, Revisado el: 03/12/2017.

Observatorio de Propiedad de CEDICE Libertad, Recuperado de: http://paisdepropietarios.org/propietariosve/observatorio/estadisticas/. Revisado el: 7/01/2018.

Observatorio Venezolano de conflictividad social, (2018), Conflictividad social en Venezuela, Radar de conflictividad. Recuperado de: https://www.observatoriodeconflictos.org.ve/, Revisado el 1/08/2018.

Oliveros, A., (2017), Fedecámaras radio, Caída del poder adquisitivo del venezolano es del 50%. Recuperado de:http://fedecamarasradio.com/caida-del-poder-adquisitivo-del-venezolano-del-50/, Revisado el 20/12/2017.

Organización Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm, Revisado el: 10/01/2018.

Organización Internacional del Trabajo, La OIT y la Responsabilidad social de la empresa Nro 1. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142694.pdf. Revisado el: 15/11/2017.

Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OECD), seccion "About - Acerca", Recuperado de: https://www.oecd.org/about/membersandpartners/. Revisado el: 10/01/2018.

Pacto Mundial, (2014), El 81% de los firmantes del Pacto Mundial incrementa su implicación con la Responsabilidad Social Empresarial. Recuperado de: http://www.pactomundial.org/2014/11/el-81-de-los-firmantes-del-pacto-mundial-incrementa-su-implicacion-con-la-responsabilidad-social-empresarial/. Revisado el: 11/01/2018.

Pacto Mundial, sección "quienes somos" y "10 principios". Recuperado de: http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/. Revisado el: 20/11/2017.

Peña, V., (2018), Fedecámaras: El Gobierno se opuso a un diálogo tripartito, Recuperado de: http://fedecamarasradio.com/tripartito/. Revisado el: 7/02/2018.

Petróleos de Venezuela (PDVSA), Historia del petróleo en Venezuela. Recuperado de: http://www.pdvsa.com/index.php?option=com_content&view=article&id=6828&Itemid=569&lang=es. Revisado el: 14/12/2017.

Porter, M. y Kramer, M., (2006), Estrategia y Sociedad, recuperado de: http://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/12/Estrategia%20y%20Sociedad.pdf. Revisado el 20/01/2018.

Scrofina, S., IESA, Los datos del petróleo venezolano. Recuperado de: http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2013/10/02-12datospetroleo.pdf. Revisado el: 14/12/2017.

Vargas, M., (2014), La Responsabilidad Social en Perspectiva. Recuperado de: http://www.venamcham.org/wp-content/uploads/2017/06/RSEweb.pdf, Revisado el: 03/12/2017.

Vera, L., (2009), Scielo, Cambio estructural, desindustrialización y pérdidas de productividad: evidencia para Venezuela. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082009000200005. Revisado el: 05/12/2017.

Villalobos, J., (2014), Venamcham, La Responsabilidad Social en Perspectiva. Recuperado de: http://www.venamcham.org/wp-content/uploads/2017/06/RSEweb.pdf, Revisado el: 03/12/2017.

Werner, A., (2018), Fondo Monetario Internacional, Perspectivas para las Américas: Una recuperación más difícil. Recuperado de: https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=9669, Revisado el: 15/08/2018.

ANEXOS

Anexo A1. Listado de empresas afiliadas a CAVIDEA para 2017, de la número 1 a la 20

EMPRESAS AFILIADAS A CAVIDEA 2017

Nº	EMPRESA	RIF	Representante	TELEFONO	Correo Electrónico
1	Abbott Laboratories, C.A	J-00083649-3	Vincenzo Bianconi	700 7154 412 2215030	vincenzo.bianconi@abbott.com
2	Agricultores Unidos de Venezuela	J-29427577-0	Magreth C. Gutierrez V.	0244-3964636	gerenciamercadeo.ve@grupodelsur.co
3	Agro Industrias Lácteas Pacomela, C.A.	J-07039092-1	Jhonny Fernández	261 7002050	lacteospacomela@hotmail.com
4	Agroindustrias PROEBA, C.A. (PROPISCA)	J-00092975-0	Khaled Khalil	9524253 414 1940510	khaled.khalil@eveba.com
5	ASOCIACIÓN DE INDUSTRALES PROCESADORES DE CACAO	J-002884886	Cesar Guevara	2900020 - 0145	caguev@gmail.com
6	Alfonzo Rivas & Cia	J-00031531-0	Enrique Itriago	7009202 (Milca 414 8964351) 412 9290888	eitriago@alfonzorivas.com
7	Alimentos Berrios ALBECA, C.A.	J-07589386-7	Oswaldo Berríos	241 8780391	r.institucionales@albeca.com.ve
8	Alimentos Difresca, C.A. (antes Gral Mills)	J-00011051-4	Jacobo Cohén	9073537	monica.borges@genmills.com
9	Alimentos Heinz, C.A.	J-07586215-5	Alexandre Magno	9934041 (Rosario 414 2620702) 424 1593246	alexandre.magno@ve.hjheinz.com
10	Alimentos INDAECA c.a.	J-07503208-0	Segundo Torres	243 5515185	indaeca.macarena@gmail.com
11	Alimentos Kellogg's, S.A.	J-00001021-8	Nerva Cabrales	3001932/ 19,11	Nerva.Cabrales@kellogg.com
12	Alimentos La Giralda, C.A.	J-00162686-7	Caterina Alliegro	414 1369463	calliegro@lagiralda.com.ve
13	Alimentos Nina, C.A.	J-00048929-7	Erik Schmiedler	254 5751153 / 414 1089545	erik@alimentosnina.com
14	Alimentos Polar Comercial, C.A.	J-00041312-6	Manuel Felipe Larrazabal	2027352 (Deolinda) 2027338 (directo)	manuel.larrazabal@empresas-polar.com
15	ASOCIACIÓN DE INDUSTRALES DE HARINA DE MAÍZ (VENMAIZ)	J-843040	Miriam Langeriano	2347939	venmaiz@gmail.com
16	ASOCIACION DE INDUSTRIALES DE GRASAS Y ACEITES COMESTIBLE (ASOGRASAS)	J-1851984	Morelia González	2859692	aceitesygrasas7@gmail.com
17	ASOCIACIÓN NACIONAL DE BEBIDAS REFRESCANTES (ANBER)	J-002076143	Belinda Garcia	2380793 (Zuleima 416 7120236)	anber1960@yahoo.com.ve
18	ASOCIACION NACIONAL DE INDUSTRIALES DE QUESOS (ANIQUESOS)	J-002240199	Trina Michelangelli	7931548	aniquesos@gmail.com
19	ASOCIACIÓN VENEZOLANA DE MOLINOS DE TRIGO (ASOTRIGO)	J-1283226	Richard Dalke	7310217	asotrigo@hotmail.com
20	ASOCIACION VENEZOLANA DE FABRICANTES DE PASTAS ALIMENTICIAS (AVEPASTAS)	J-1860363	Richard Dalke	7310263 /414 2505398	avepastas@gmail.com

Anexo A2. Listado de empresas afiliadas a CAVIDEA para 2017, de la número 21 a la 40

21	ASOCIACIÓN VENEZOLANA DE MOLINOS DE ARROZ (ASOVEMA)	J-280287J	Mary Trini Solórzano	414 114821	asovema.industria@gmail.com
22	AVECAISA	J-08521486-0	Emmanuela Ortisi	2634844 - 293 4314222 4322684	orphaliendo@avecaisa.com.ve
23	Bimbo de Venezuela, C.A.	J-00046919-9	Alejandro Mirabal	3602201 (Marina 414 1861763) 414 2774170	alejandro.mirabal@grupobimbo.com
24	Biotecnica Catalina, C.A.	J-30613008-0	Nestor Gonzalez	212 5510335	naestorgonzalez@catalina.com.ve
25	C.A. Especieras Indian	J-00012932-0	Daniel Douzoglou	2714853 - 1542	especierasindian@hotmail.com
26	C.A. Sucesora José Puig	J-00030361-4	Miguel Puig	2383803 (Nathalie 424 1459914) 412 6230070	mpuig@galletaspuig.com
27	Calier Internacional, S.A.	J-00111103-4	Miguel Angel Díaz	2131820	miguel.dv.somoza@calierven.com
28	CÁMARA VENEZOLANA DE ENLATADORES DE LA PESCA (CAVENPESCA)	J-30717410-2	Ruben Morales	2027339	ruben.morales@empresas-polar.com
29	CAMARA VENEZOLANA DE FABRICANTES DE CERVEZA (CAVEFACE)	J-1529438	Omaira Sayago	2399268	omairasayago@yahoo.com
30	CÁMARA VENEZOLANA DE INDUSTRIAS LÁCTEAS (CAVILAC)	J-308125954	Roger Figueroa	9936244	rogerfigueroa59@gmail.com
31	Caner Industrial, C.A.	J-30638673-4	Horacio Herminy	7540611 - 424 1304188	herminyf@caner.net concho@caner.net mmarquez@caner.net
32	Cargill de Venezuela, S.R.L.	J-07032176-8	Fernando Guareschi	2085399 (Carmen 2085101)	fernando_guareschi@cargill.com
33	Cenco-Zotti Alimenticia, S.A	J-00085925-6	Juan Pablo Zambrano	9035351	jzambrano@cenco-zotti.com
34	Central El Palmar, S.A.	J-00006273-0	Francisco Sananez	2783315 (Lorena 416 6088217) 424 3327708	fsc@empresaspmc.com
35	Cervecería Polar, S.A.	J-00006372-9	Maria Guinand	2023132	maria.guinand@empresas-polar.com
36	Charcutería Venezolana, C.A. CHARVENCA	J-000473579-0	Gabriel Diciano	8205136 - 8205100 - Planta 2020411 / 412 3125612	gabriel.diciano@gmail.com
37	Chocolates El Rey, C.A.	J-00084844-0	Jorge Redmond	2415856	ndelacruz@chocolate.com.ve
38	Coca Cola Femsa de Venezuela, S.A.	J-30383621-6	Jose Antonio Gutierrez	2036270 (Marisol)	joseantonio.gutierrez@kof.com.mx
39	Coca Cola Servicios de Venezuela, C.A.	J-303653120	Waleska Miguel	3008000	wmiguel@coca-cola.com
40	CONVELAC, C.A.	J-0491169-6	Omar Alvarez	251 7172141	oalvarez@convelac.com.ve

Anexo A3. Listado de empresas afiliadas a CAVIDEA para 2017, de la número 41 a la 53

41	CORDIALSA Noel de Venezuela, S.A.	J-30303589-2	Luis Eduardo Palacios	2353379 - 2383844	mangulo@cordialsa.com.ve
42	Corporación INLACA, C.A.	J-30649032-9	Armando Infante	241 8742699 8208676 / 8675	armando.infante@fonterra.com
43	Dalbert Internacional, S.A.	J-00239088-3	Maria Accardi	244 4004124	maccardi@dalbertinternacional.com
44	DELIFOODS C.A.	j-40287217-8,	Magreth C. Gutierrez V.	(0244) 395.98.85	gerenciamercadeo.ve@grupodelsur.co
45	Del Monte Andina, C.A.	J-30546458-8	Raul Moreno	244 4005109	raul.moreno@delmonte.com.ve Karina.Cano@delmonte.com.ve
46	DEVENALSA Deshidratadora	J-29848190-0	Johnny Dao Dahdah	9356566	johnny.dao@devenalsa.com
47	Distribuidora de Galletas DIGA	J-07545552-5	Gustavo González	243 2173410	agarces@grupodiga.com
48	Diversey Venezuela, S.A.	J-30906259-0	José Luis Acevedo	241 8392031	jose.acevedo@sealedair.com
49	Dominguez & Compañia, C.A.	J-00116938-5	Mauricio Caycedo	2676023	mcaycedo@domcia.com
50	Envases Venezolanos, C.A.	J-00012768-9	Americo Salazar	2630511	asalazar@envasesvenezolanos.com.ve
51	Fertiquim,C.A	J-00094663-9	Maria Antonieta Quevedo	9750322 Ext. 27	Byt@behrens.com.ve
52	Hidroponias Venezuela, C.A.	J-000801487	Silvio Velandia	3076094 / 95 / 98 - 426 5167969	m.angel@hidroponiasvenezolanas.com
53	Industria y Procesadora de Cereales, C.A. INPROCECA	J - 298866713	Mauro Libi	7185000	mlibi@inproceca.com

Anexo A4. Listado de empresas afiliadas a CAVIDEA para 2017, de la número 54 a la 74

Nº	EMPRESA	RIF	Representante	TELEFONO	Correo Electrónico
54	Industrias Alimenticias Corralito, S.A.	J-00114997-0	Mariela Acosta	3831565	macosta@inacor.com.ve
55	Industrias Alimenticias Hermo de Venezuela, S.A.	J-30308547-4	Virginia Fernández Perez Juan Carlos Garzón	239 5001206	vfernandez@hermo.com jgarzon@hermo.com
56	Industrias de Tapas Taime, C.A.	J-00154545-0	Fulvia Liberatore	9532018 - 3911146 Planta	fulvia.liberatore@ittaime.com
57	Industrias del Maiz, C.A. INDELMA	J-00019562-5	Enrique Itriago	7009200 - 7009000	eitriago@alfonzorivas.com
58	Industrias Don Pedro, C.A.	J-303398235	Luis Soto	291 6517556 - 414 2495359	ygorsoto@gmail.com
59	Industrias Iberia, C.A.	J-00019582-0	Antonio Sorrentino Alberto Garcia	414 4922186 412 3104105	ajsorrentino@industriasiberia.com agarciaramos@industriasiberia.com
60	Industrias Lácteas, C.A. INDULAC	J-00019368-1	Carlos Miranda	2052511	cmiranda@parmalat.com.ve
61	Industrias Lavital, C.A:	J-00019589-7	Alberto Lleo	6205500 (Alejandra 416 5330869) 416 6216012	alsoler@cantv.net ventas1pandock@gmail.com
62	Industrias Salineras C.A INDUSALCA	J-07008378-6	Francisco Juaristi	261 2008167 (Mariana 414 167.78.39)	ceo@indusalca.com.ve
63	Internacional de Desarrollo, S.A. LA GRANJA	J-00073770-3	José Leopoldo Burg	3751386	jlugo@lagranjaonline.com
64	Juan Van Heel, C.A.	J-00097214-1	Maria Laura Bilasini	6138619 - 414 3201876	compras@jvh.com.ve
65	Laboratorio Behrens, C.A.	J - 000034079	Carlos Behrens	7038250	laboratoriobehrens@labbehrens.com
66	Logistica de Venezuela C.A. (LOMA)	J-30496083-2	Marianella Zubillaga	2674822 - 414 9320026	mzubillaga@bblegal.com
67	LUMALAC Dairy Products, C.A.	J-30464968-1	Maritza Sánchez	266200	lsanchez@lumalac.com
68	MARALAC C.A:	J-30655362-2	Francisco Pérez	2650279 / 2652845 / 262 8791246	fperez@upaca.com.ve
69	Mobba de Venezuela, C.A.	J-07529457-2	Eduardo Ramos Utrera	245 5641955	mobbavzla@hotmail.com
70	Moldeados Andinos,C.A. (MOLANCA)	J-00853763-0	Marta Ceballos	7825222	martha.ceballos@molanca.com
71	Molinos Carabobo, S.A. (MOCASA)	J-07576896-5	Giovanni Basile	4847311	mgouveia139@hotmail.com
72	Molinos Hidalgo, C.A. (MOHICAVE)	J-00046614-9	Violeta Rosales	2640002 ext 142	vrosales@mohicave.com
73	Molinos Nacionales, C.A. (MONACA)	J-00025543-1	Henry Castro	2079369 (Asist.: Yumira Fernández)	hacastro@monaca.com.ve
74	MONDELEZ VZ, C.A. (antes Kraft FV)	J-30131018-7	Antonio Nuñez	3602201 (Maria Antonieta 414 9049798)	antonio.nunez@mdlz.com

Anexo A5. Listado de empresas afiliadas a CAVIDEA para 2017, de la número 75 a la 90

75	Montana Gráfica, C.A	J-00025642-0	Jacqueline Angulo	243 2006516 / 0412-4871495	jacqueline_angulo@corimon.com
76	Nautipesca	J-30671716-1	Alcides Ojeda	682.43.27 / 682.97.32 682.14.66 / 681.21.98	info@nautipesca.com.ve; Alcides_ojeda@nautipesca.com.ve
77	Nestlé Venezuela, C.A.	J-00012926-6	Fausto Costa	8208535 (Cecilia 414 1189119) 414 2279282	fausto.costa@ve.nestle.com
78	Ovomar, C.A:	J-07540331-2	William Castillo	2714510	presidencia@ovomar.com
79	Oxigeno Carabobo (OXICAR)	J-00027609-9	Giorgio Trevisi	2354747 - 241 8322580 ext 1306	gft@oxicar.net
80	Pandock,C.A	J-00028027-4	Albert Lleo	6205500 (Alejandra 416 5330869) 416 6216012	alsoler@cantv.net
81	Pastas Capri, C.A.	J-00027241-7	Simón Nobile	3832144 - 3830848	presidencia@pastascapri.com
82	Pepsi Cola Venezuela, C.A.	J-30137013-9	Gustavo Hernández	2028136	gustavo.hernandez@empresas-polar.com
83	Pepsico Alimentos S.C.A.	J-00033800-0	Edgar Berroterán	8211120 412 2615550	edgar.berroteran@pepsico.com
84	Plumrose Latinoamericana C.A.	J-00019361-4	Bent Porsborg	2378702 (Alicia 412 2251055) 412 6207477	bporsborg@plumrose.com
85	Ponce y Benzo Sucr. C.A.	J-00029832-7	Ana Maria Ponce	2863822 ext 196 (414 4296065)	aponce@ponce-benzo.com
86	PRALINCA, C.A. (INQUIVOSA)	J-30913005-6	Enrique Barrera	2377515 / 295 2693735	ebarrera@inquivosa.com
87	Preparados Alimenticios Internacionales, C.A. (PAICA)	J-00219752-8	Arthur Gelles	2423737	fduran@arturos.com.ve
88	Procesadora de Alimentos PRODALIC, C.A.	J-00209569-5	Alexzander Medina	416 4437804	alexandermedina@prodalic.com
89	Procesadora de Cereales, C.A. (PROCECA)	J-31052524-2	Giovanni Malvestuto	251 2372503 / 2544134 / 424 1742749	mablan@proceca.com.ve
90	Procesadora Naturalyst, S.A.	J-30608475-4	Ramón Felipe Rodriguez	241 8686534	rf.rodriguez@naturalyst.com

Anexo A6. Listado de empresas afiliadas a CAVIDEA para 2017, de la número 91 a la 104

91	Productos Alimenticios Kelly´s, C.A	J-00201780-5	Alvaro Burgos	3729033 (Erika 414 0117070) 414 3216137	alvaroburgos@vegetales-kellys.com
92	Productos EFE, C.A	J-00030125-5	Ramón Gallardo	2763120	ramon.gallardo@empresas-polar.com
93	Productos Lácteos Flor Aragua, C.A.	J-07509884-6	Miguel Rodriguez	243 5512020	miguel.rodriguez@flordearagua.com
94	Puratos de Venezuela, C.A	J-30093346-6	Alberto Lleo	6205500 (Alejandra 416 5330869) 416 6216012	alsoler@cantv.net ventas1pandock@gmail.com
95	Sal Marina Caribe Venezuela, C.A.	J - 309366122	Miguel Tsoukatos	9856979	aquintero_salmarinacaribe@hotmail.com
96	Sealed Air de Venezuela, S.A.	J-30484446-8	José Luis Acevedo	241 8392030	jose.acevedo@sealedair.com
97	Servipork, C.A.	J-30219675-2	Dani Liezzi	243 2000600	dani.liezzi@grupolacaridad.com
98	Tapas Corona, S.A.	J-00035872-9	Tomas Rossen	8203125	asalazar@envasesvenezolanos.com rroberto@envasesvenezolanos.com.ve
99	Tele Plastic, C.A	J-00054015-2	Francisco Mazzarella	6554500	gerenciadeventas@teleplastic.net.
100	Tetra Pack, C.A.	J-00158716-0	Manuel Caires	2777100	manuel.caires@tetrapak.com
101	Unilever Andina Venezuela, S.A.	J-00056486-8	Juan Carlos Bascopé	4005711	julia.mederos@unilever.com
102	Vida Herbal Suplemento Alimenticio, C.A. (HERBALIFE)	J-00177602-8	Alejandro Dow	9996015 / 6062	alejandrod@herbalife.com
103	Wenco Servicios de Comida Rápida, C.A.	J-30404833-5	Lucilo Barboza	2349801	lucilo.barboza@wendysve.com
104	VENAZUCAR	J-00237263-0	Marisol Ramos	278.34.02; 278.33.00	venazucar@gmail.com

Anexo B1. Encuesta original de Responsabilidad Social Empresarial de CAVIDEA, desde la introducción a la pregunta 4

ENCUESTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - CAVIDEA

CAVIDEA tiene como misión promover el desarrollo de la industria manufacturera de alimentos en Venezuela, a través de una efectiva participación gremial, bajo los principios de promoción de la libre empresa y la sana competencia.

En los ultimos años la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha sido un tema de gran importancia, que ha ganado posicionamiento tanto en las empresas como a nivel global. Es evidente que paso de ser un tema marginal en la agenda de los empresarios a ser un tema central en sus empresas.

En esta dirección, nuestro interés es llegar a todos nuestros afiliados para entender la importancia y la profundidad con la que están abordando este tema y levantar que información, herramientas y/o asesoría pueden estar requiriendo que les permita desarrollar una gestión de RSE que responda a las especificidades de su negocio, en lineas con las tendencias mundiales y en sintonía con las realidades y necesidades del país.

Empresa:
Sector:
Nombre Contacto:
Cargo:
correo electronico:
Teléfono contacto 1:
Teléfono contacto 2:

1 **N° de trabajadores de su empresa**

- ☐ < 10
- ☐ Entre 11 y 50
- ☐ Entre 51 y 250
- ☐ > 250

2 **Entendiendo que la RSE de una organización hace referencia a los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en sus grupos de interés: accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, consumidores, autoridades y comunidad y al medio ambiente ¿Realiza su Empresa Programas/acciones en materia de Responsabilidad Social Empresarial?**
De ser negativa la respuesta anterior .... Continue con la pregunta N°20

SI	NO

3 **¿Dentro de la Estrategia Organizacional de su empresa, está como pilar fundamental la Responsabilidad Social Empresarial?**

SI	NO

4 **¿Existen en su empresa politicas/procedimiento/normas que regulen un comportamiento socialmente responsable? (Por ejemplo: Gobernanza, Código de ético, Valores y principios definidos, otros)**

SI	NO

Anexo B2. Encuesta original de Responsabilidad Social Empresarial de CAVIDEA, desde la pregunta 5 a la 8

5 ¿Posee su organización alguna de las siguientes certificaciones o sistemas de medición de buenas prácticas en materia de RSE? (Selección Múltiple)

- [ ] No poseemos ninguna certificación o sistema de medición de buenas prácticas
- [ ] SA 8000
- [ ] AA1000 Accountability
- [ ] Dow Jones Sustainability Index
- [ ] GRI (Global Reporting Initiative)
- [ ] Indicadores Ethos/Plarse
- [ ] ISO 140001
- [ ] ISO 22000
- [ ] ISO 26000
- [ ] ISO 31000
- [ ] ISO 9000-2000
- [ ] ISO 9001-2008
- [ ] BPM buenas prácticas de manufactura
- [ ] HACCP
- [ ] Kosher
- [ ] Lineamientos para empresas multinacionales OCDE
- [ ] Ohsas 18001
- [ ] Principios de Ecuador
- [ ] Otros especifique

6 ¿Posee su organización algún tipo de informe/reporte de RSE?

- [ ] SI, pero sólo lo comparto internamente en mi Organización
- [ ] SI, y lo comparto con mis grupos de interés
- [ ] NO

7 ¿Posee su organización alguna estrategia/plan de comunicación y mensajes claves estructurados en materia de RSE?

SI	NO

8 ¿A través de qué estructuras organizacionales desarrolla usted programas/acciones de Responsabilidad Social Empresarial? (Selección múltiple)

- [ ] Área de Responsabilidad Social
- [ ] Área de Recursos Humanos
- [ ] Área de Asunto Públicos
- [ ] Área de Comunicaciones
- [ ] Área de Mercadeo
- [ ] A través de su Fundación
- [ ] Otros especifique

Anexo B3. Encuesta original de Responsabilidad Social Empresarial de CAVIDEA, desde la pregunta 9 a la 12

ENCUESTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - CAVIDEA

9 ¿Su empresa ha evidenciado barreras para la implementación de programas/acciones en materia de RSE? (Selección múltiple)

- [ ] Ninguna
- [ ] Cumplimiento Legal
- [ ] Controles y regulaciones por parte del gobierno
- [ ] Costos asociados
- [ ] Dificultad en el entendimiento de que significa RSE
- [ ] Falta de direccionamiento estratégico
- [ ] Falta de aliados y cooperación
- [ ] Otros especifique

10 Principales stakeholders o grupos de interés. ¿Su empresa atiende directamente los temas de RSE relacionados a ....? (Selección múltiple)

	SI	NO
Accionistas		
Trabajadores		
Proveedores		
Clientes		
Consumidores		
Comunidades		
Autoridad local/Nacional		

11 Con respecto a la "Comunidad", su empresa atiende los temas de RSE .... (Selección múltiple)

- [ ] Directamente por la empresa
- [ ] A través de su Fundación
- [ ] A través de una ONG
- [ ] A través de consultores / personal externo contratado
- [ ] Otros especifique
- [ ] No realizamos acciones en pro de la comunidad

12 Con respecto al medio ambiente, su empresa .... (Selección múltiple)

- [ ] Cuenta con una politica de gestion ambiental
- [ ] Atiende temas relacionados al cumplimiento legal ambiental de su operación
- [ ] Atiende temas relacionados a los impactos ambientales producto de sus operaciones, por encima de los requisitos de la ley
- [ ] Realiza actividades de sensibilización de una gestión ambiental responsable
- [ ] Otros especifique
- [ ] No realizamos acciones en pro del ambiente

Anexo B4. Encuesta original de Responsabilidad Social Empresarial de CAVIDEA, desde la pregunta 13 a la 14

13 ¿Cuál o cuáles de los siguientes temas aborda su Empresa en materia de RSE para con su público interno (Trabajadores)? (Selección múltiple)

- [ ] Beneficios salariales y no salariales
- [ ] Gestión de desempeño / Plan de desarrollo
- [ ] Formación de sus trabajadores y mejorar sus habilidades
- [ ] Becas
- [ ] Voluntariado
- [ ] Deporte / Recreación
- [ ] Salud y Seguridad Laboral
- [ ] Nutrición / Programas de alimentación
- [ ] Medición/mejora del clima laboral
- [ ] Equidad de género
- [ ] Garantizar el equilibrio trabajo-vida familiar
- [ ] Contratación de personas con discapacidad
- [ ] Otro (especifique)

14 ¿Cuál o cuáles son las áreas foco que aborda su Empresa en materia de RSE para con su público externo (Proveedores, Clientes, Consumidores, Comunidades, Autoridades)? (Selección múltiple)

	Proveedores	Clientes	Consumidores	Comunidades	Autoridades
Infraestructura					
Arte / Cultura / Música					
Ciencia / Tecnología					
Ambiente / Ecología					
Educacion / Capacitación					
Salud / Nutrición					
Deporte / Recreación					
Emprendimiento / Desarrollo Empresarial					
Agricola / Pecuario					
Otro (especifique)					

Anexo B5. Encuesta original de Responsabilidad Social Empresarial de CAVIDEA, desde la pregunta 15 a la 18

ENCUESTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - CAVIDEA

15 Con respecto a las siguientes afirmaciones vinculadas a la relación con consumidores y clientes, ¿Cuál es la posición de su empresa?

	De acuerdo	En desacuerdo	No aplica
a.- Su empresa desarrolla productos y/o servicios que buscan garantizar y/o minimizar los riesgos de salud y seguridad de los consumidores o clientes			
b.- Su empresa desarrolla acciones que buscan garantizar y/o minimizar el impacto ambiental del uso de los productos y/o servicios que genera su empresa			
c.- Realiza estudios e investigaciones técnicas sobre daños potenciales de sus productos y/o servicios			
d.- Adopta medidas preventivas o correctivas cuando se detectan riesgos de fallas en la calidad de los productos			
e.- Se preocupa por innovar constantemente para minimizar los riesgos de impacto en la salud y seguridad de consumidores, clientes y ambiente			
f.- En el desarrollo de productos siempre evita el uso de sustancias químicas dañinas, tales como cancerígenas, mutagénicas, tóxicas para la reproducción o persistentes y bioacumulativas			
g.- Los productos y envases son diseñados y desarrollados pensando en el impacto medioambiental de su uso. Por ejemplo considera envases reutilizables, de reuso o de reciclaje			
h.- Provee continuamente información detallada en el etiquetado sobre el uso y consumo seguro de sus productos y servicios a consumidores y clientes			
i.- Posee sistemas de respuesta rápida a notificaciones ocurridas por daños al consumidor			
j.- Ha tenido en los últimos años que retirar productos y servicios del mercado por presión de diferentes grupos en defensa de los consumidores/clientes			

16 ¿Cuál es el monto aproximado que su empresa invierte en RSE?

- [ ] < 18.000 Bs.F
- [ ] Entre 18.001 Bs.F - 30.000 Bs.F
- [ ] Entre 30.001 Bs.F - 60.000 Bs.F
- [ ] Entre 60.001 Bs.F - 90.000 Bs.F
- [ ] Entre 90.001 Bs.F - 120.000 Bs.F
- [ ] > 120.000 Bs.F

17 De caras a potenciar las acciones que su empresa pueda estar ejecutando en materia de RSE, como afiliado estaría interesado en ... (Selección múltiple)

- [ ] Asistir a charlas/seminarios/conferencia sobre RSE en la industria de Alimentos
- [ ] Establecer alianzas con otras empresas afiliadas para desarrollar iniciativas en conjunto
- [ ] Recibir información sobre indicadores de medición RSE
- [ ] Benchmarking de empresas referentes en temas de RSE
- [ ] Asesoría en materia de RSE en la industria de Alimentos
- [ ] Otro (especifique)

18 ¿Estaría usted interesado en que se desarrolle una estrategia en materia de RSE para CAVIDEA?

SI	NO

Anexo B6. Encuesta original de Responsabilidad Social Empresarial de CAVIDEA, desde la pregunta 19 a la 23

19 Si quisieramos posicionar a CAVIDEA en materia de RSE, ¿en qué temas considera nos deberiamos enfocar como cámara?

A partir de aquí SOLO APLICA para todos aquellas personas que hayan respondido NO en la pregunta N° 2

20 ¿Está la Empresa en disposición de implantar Programas/acciones de Responsabilidad Social Empresarial?

SI	NO

21 ¿Cuáles sería los grupos de interés que su empresa daría prioridad en un programa de RSE? (Marque del 1 al 7, siendo el 1 el más prioritario y el 7 el menos importante) (Selección múltiple)

- [ ] Accionistas
- [ ] Trabajadores
- [ ] Proveedores
- [ ] Clientes
- [ ] Consumidores
- [ ] Comunidades
- [ ] Autoridad local/Nacional

22 ¿Cuál o cuáles serían los temas de interés para su Empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial? (Selección múltiple)

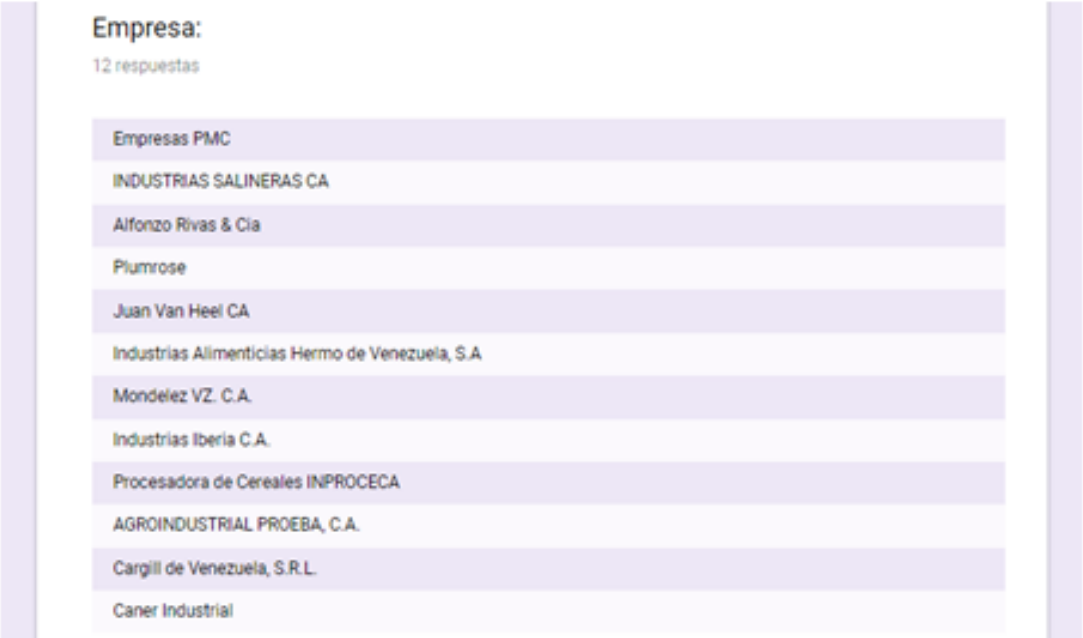
- [ ] Infraestructura
- [ ] Arte / Cultura / Música
- [ ] Ciencia / Tecnología
- [ ] Ambiente / Ecología
- [ ] Educacion / Capacitación
- [ ] Salud / Nutrición
- [ ] Deporte / Recreación
- [ ] Emprendimiento / Desarrollo Empresarial
- [ ] Agrícola / Pecuario
- [ ] Otro (especifique)

23 ¿Cuál es el monto aproximado que su empresa podría invertir en Responsabilidad Social Empresarial?

- [ ] < 18.000 Bs.F
- [ ] Entre 18.001 Bs.F - 30.000 Bs.F
- [ ] Entre 30.001 Bs.F - 60.000 Bs.F
- [ ] Entre 60.001 Bs.F - 90.000 Bs.F
- [ ] Entre 90.001 Bs.F - 120.000 Bs.F
- [ ] > 120.000 Bs.F

Muchas gracias por su tiempo !!!

Anexo C1. Instrumento en su forma electrónica (Distribuido mediante Google Forms), empresas que otorgaron respuesta



Empresa:

12 respuestas

Empresas PMC
INDUSTRIAS SALINERAS CA
Alfonzo Rivas & Cia
Plumrose
Juan Van Heel CA
Industrias Alimenticias Hermo de Venezuela, S.A
Mondelez VZ. C.A.
Industrias Iberia C.A.
Procesadora de Cereales INPROCECA
AGROINDUSTRIAL PROEBA, C.A.
Cargill de Venezuela, S.R.L.
Caner Industrial

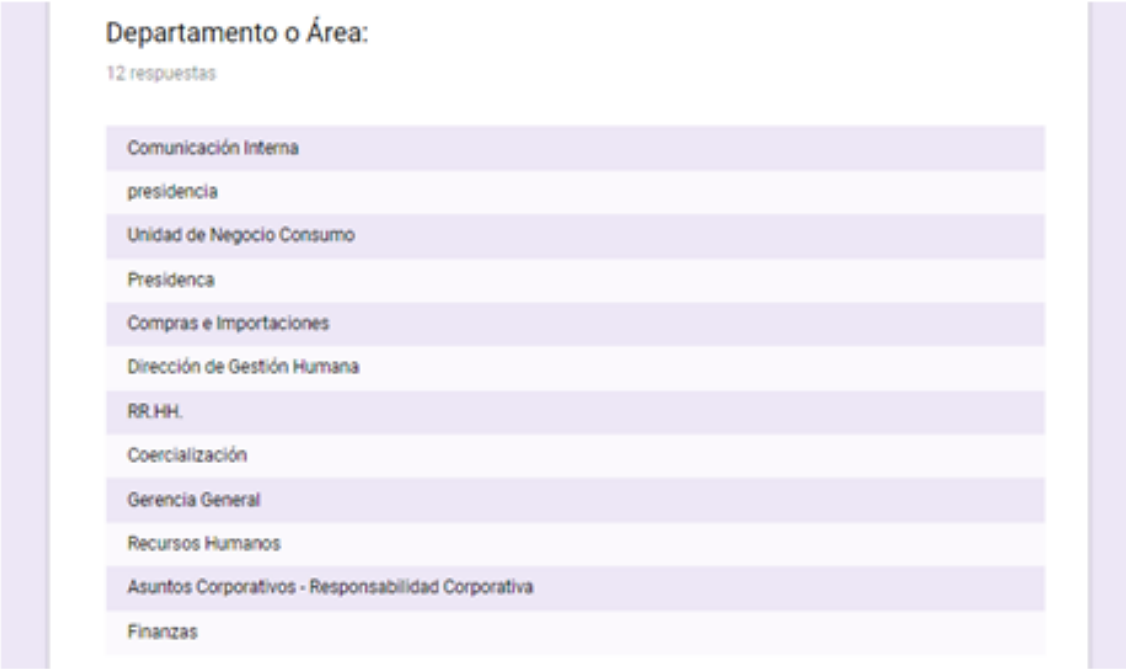
Anexo C2. Instrumento en su forma electrónica, nombre del contacto por empresa que otorgó respuesta

Nombre de Contacto:

12 respuestas

Gabriela Percoco
Francisco Juaristi M
Maria Michelena de de la Torre
Bent Porsborg
Maria Laura Blasini Machin
Virginia Fernández Pérez
Ileana Millán
Antonio Sorrentino
Alicia Kikey Salazar
Marlys Suarez
Claudia Guerra
Stephan Hryhorczak

Anexo C3. Instrumento en su forma electrónica, departamento o área a la que pertenece el contacto por empresa que otorgó respuesta



Departamento o Área:

12 respuestas

- Comunicación Interna
- presidencia
- Unidad de Negocio Consumo
- Presidenca
- Compras e Importaciones
- Dirección de Gestión Humana
- RR.HH.
- Coercialización
- Gerencia General
- Recursos Humanos
- Asuntos Corporativos - Responsabilidad Corporativa
- Finanzas

Anexo C4. Instrumento en su forma electrónica, cargo que posee actualmente el contacto por empresa que otorgó respuesta

Cargo:

12 respuestas

gerente
presidencia
Gte de Unidad de Negocio
presidente
Gerente
Directora de Gestión Humana
Directora Asociada de RR.HH.
Director
Gerente General
Jefe de Recursos Humanos
Coord. Responsabilidad Corporativa
Director de Finanzas

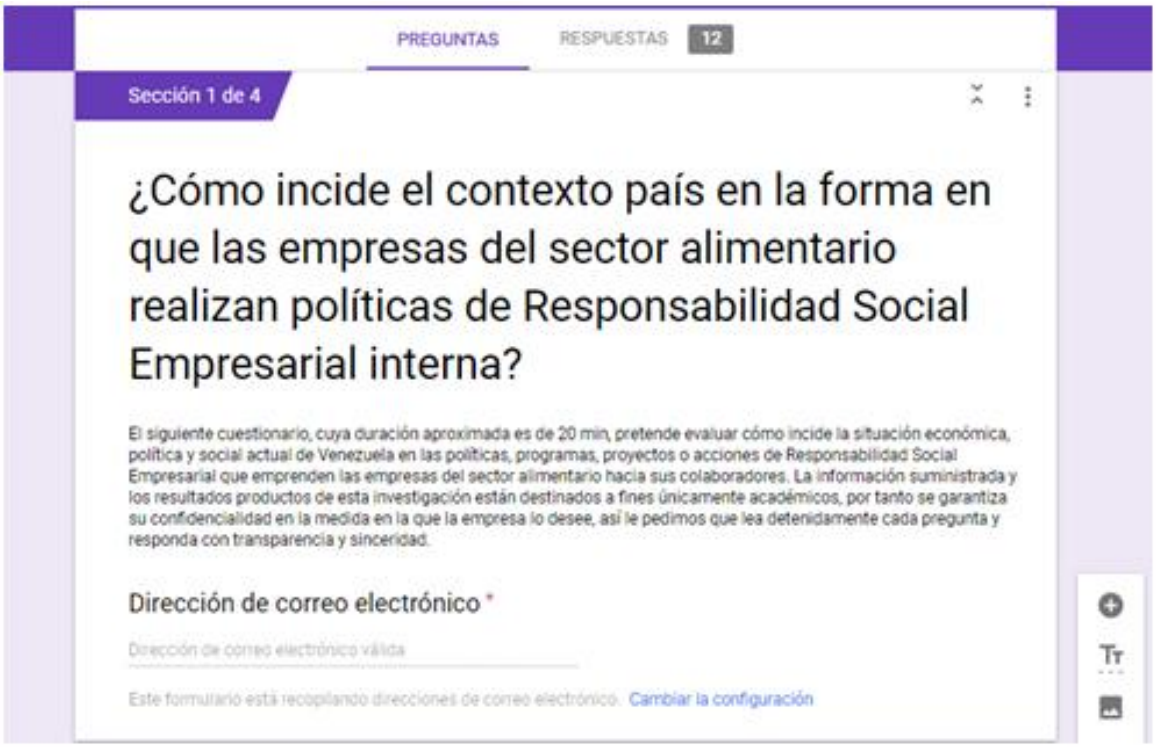
Anexo C5. Instrumento en su forma electrónica, teléfono del contacto por empresa que otorgó respuesta

Teléfono de contacto:

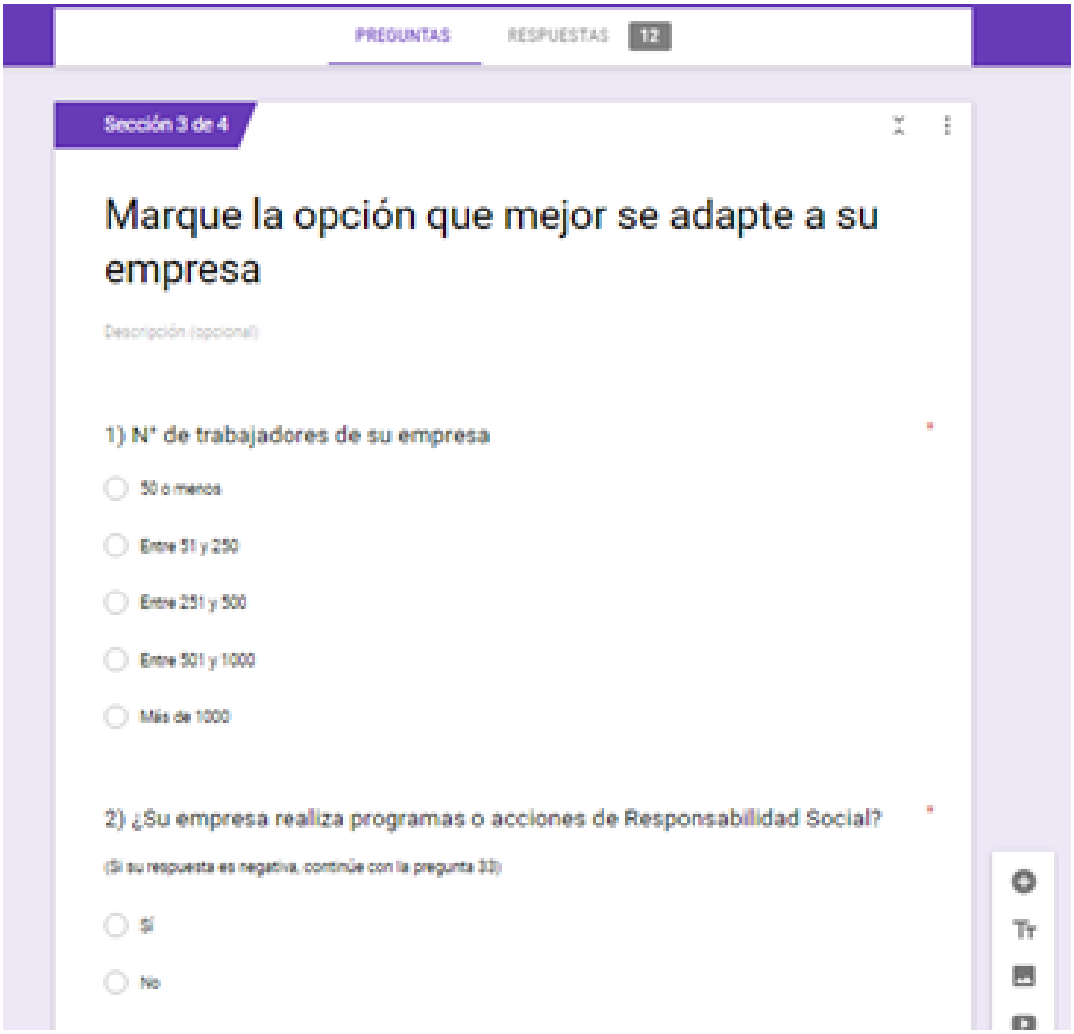
12 respuestas

02122783191
04140060070
04143261959
02122738711
9811500
04141866166
+582126009124
+584144922186
04241742709
02123191344
02122085119
04242849869

Anexo C6. Instrumento en su forma electrónica, introducción



Anexo C7. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 1 y 2



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

Sección 3 de 4

Marque la opción que mejor se adapte a su empresa

Descripción (opcional)

1) N° de trabajadores de su empresa *

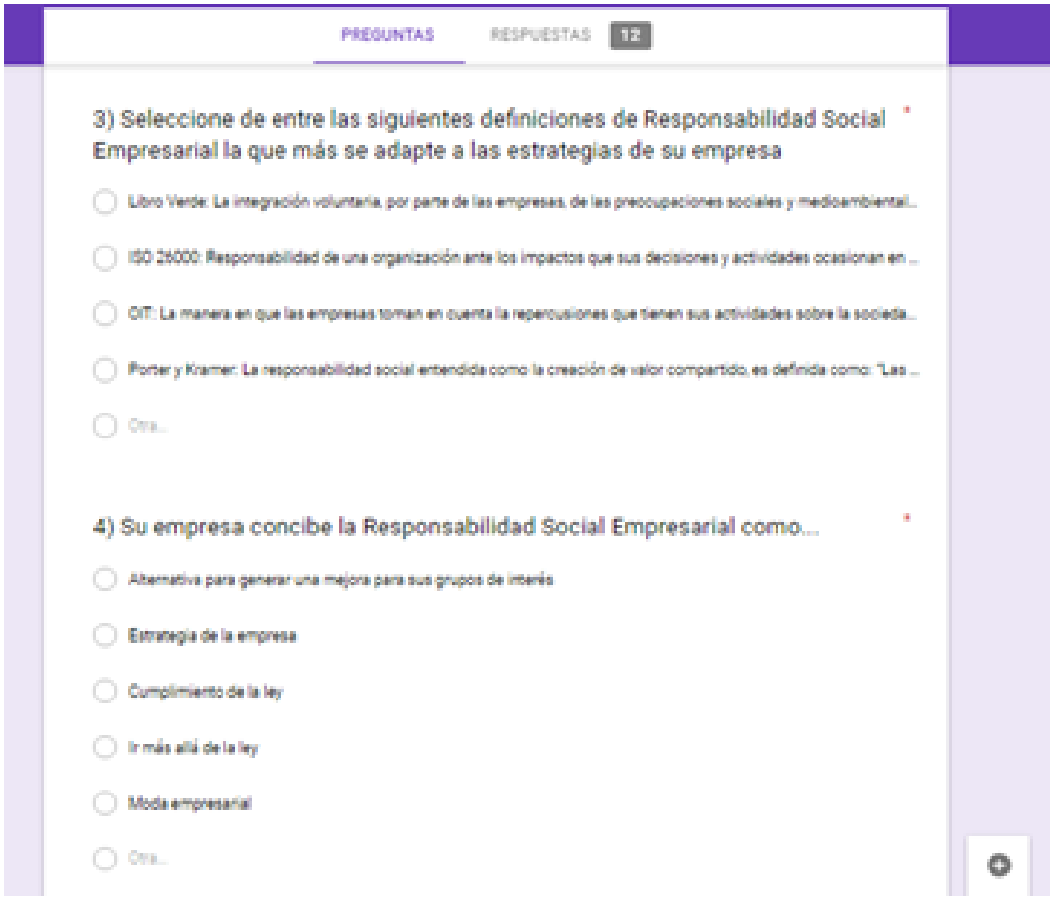
- 50 o menos
- Entre 51 y 250
- Entre 251 y 500
- Entre 501 y 1000
- Más de 1000

2) ¿Su empresa realiza programas o acciones de Responsabilidad Social? *

(Si su respuesta es negativa, continúe con la pregunta 33)

- Sí
- No

Anexo C8. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 3 y 4



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

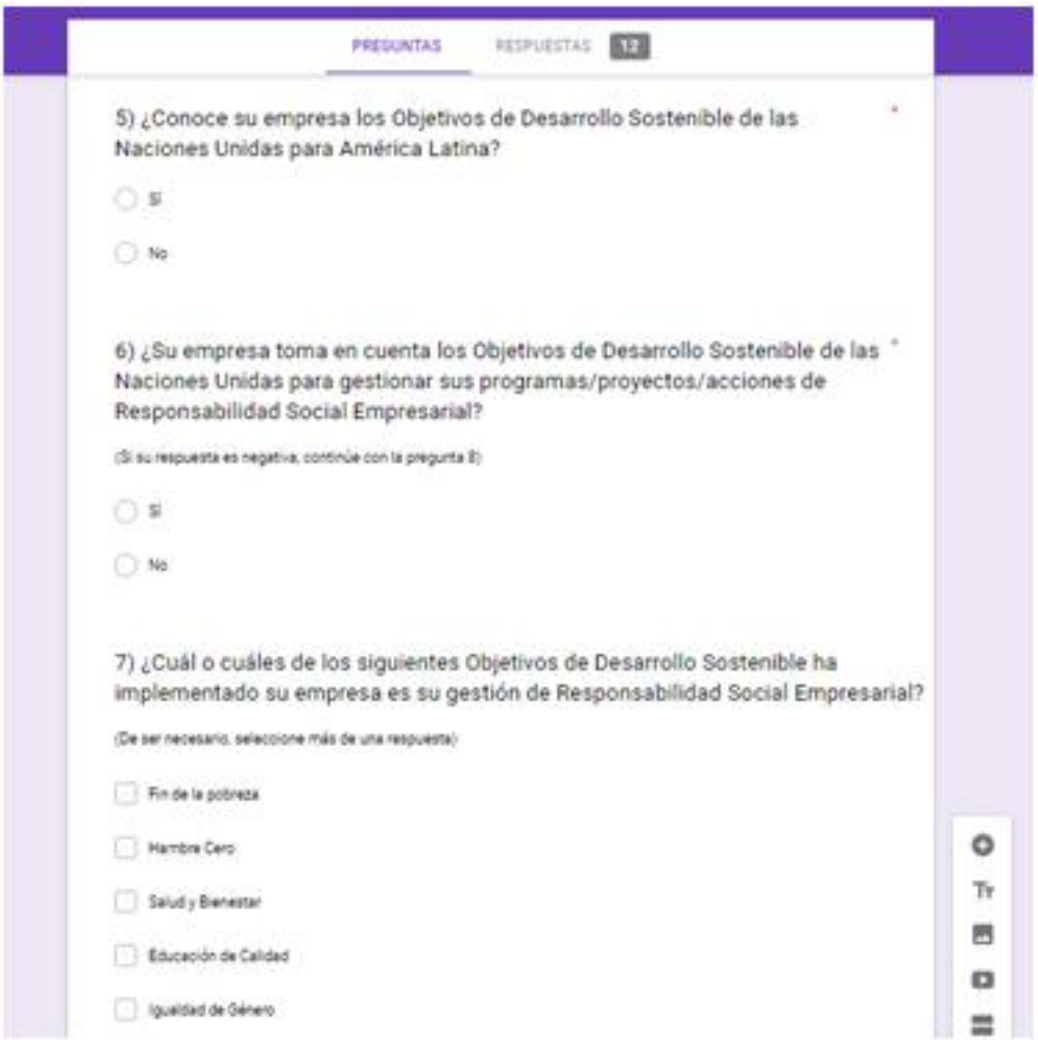
3) Seleccione de entre las siguientes definiciones de Responsabilidad Social Empresarial la que más se adapte a las estrategias de su empresa *

- Libro Verde: La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambiental...
- ISO 26000: Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en ...
- OIT: La manera en que las empresas toman en cuenta la repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad...
- Porter y Kramer: La responsabilidad social entendida como la creación de valor compartido, es definida como: "Las ...
- Otra...

4) Su empresa concibe la Responsabilidad Social Empresarial como... *

- Alternativa para generar una mejora para sus grupos de interés
- Estrategia de la empresa
- Cumplimiento de la ley
- Ir más allá de la ley
- Moda empresarial
- Otra...

Anexo C9. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 5, 6 y 7



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

5) ¿Conoce su empresa los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para América Latina? *

- Sí
- No

6) ¿Su empresa toma en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para gestionar sus programas/proyectos/acciones de Responsabilidad Social Empresarial? *

(Si su respuesta es negativa, continúe con la pregunta 8)

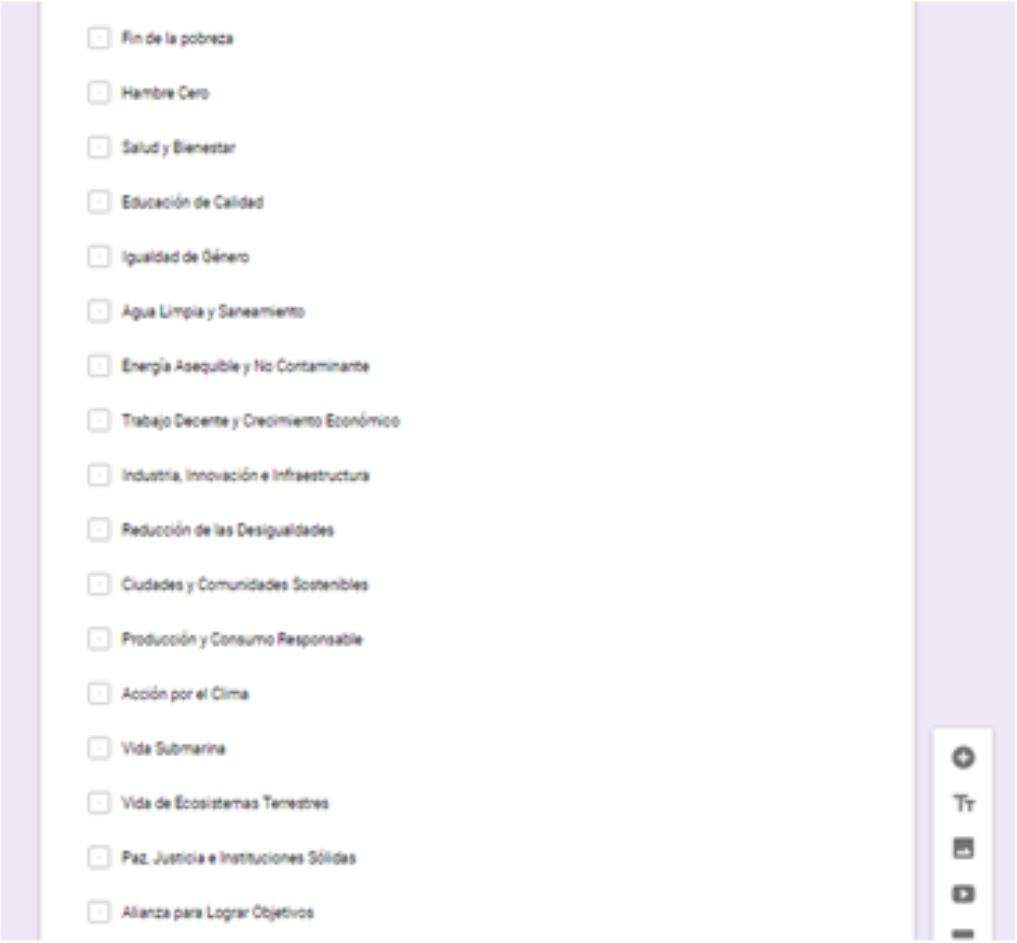
- Sí
- No

7) ¿Cuál o cuáles de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible ha implementado su empresa es su gestión de Responsabilidad Social Empresarial?

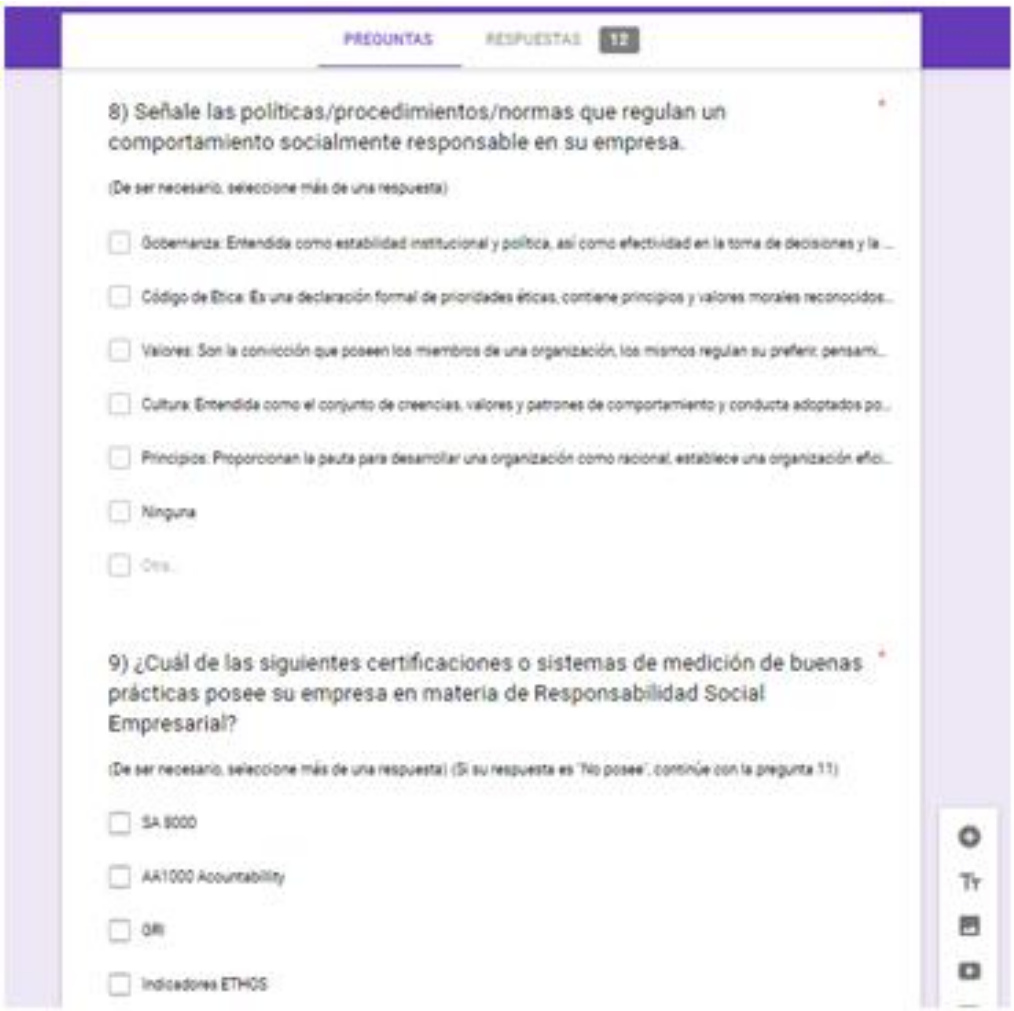
(De ser necesario, seleccione más de una respuesta)

- [ ] Fin de la pobreza
- [ ] Hambre Cero
- [ ] Salud y Bienestar
- [ ] Educación de Calidad
- [ ] Igualdad de Género

Anexo C10. Instrumento en su forma electrónica, continuación de la pregunta 7



Anexo C11. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 8 y 9



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

8) Señale las políticas/procedimientos/normas que regulan un comportamiento socialmente responsable en su empresa. *

(De ser necesario, seleccione más de una respuesta)

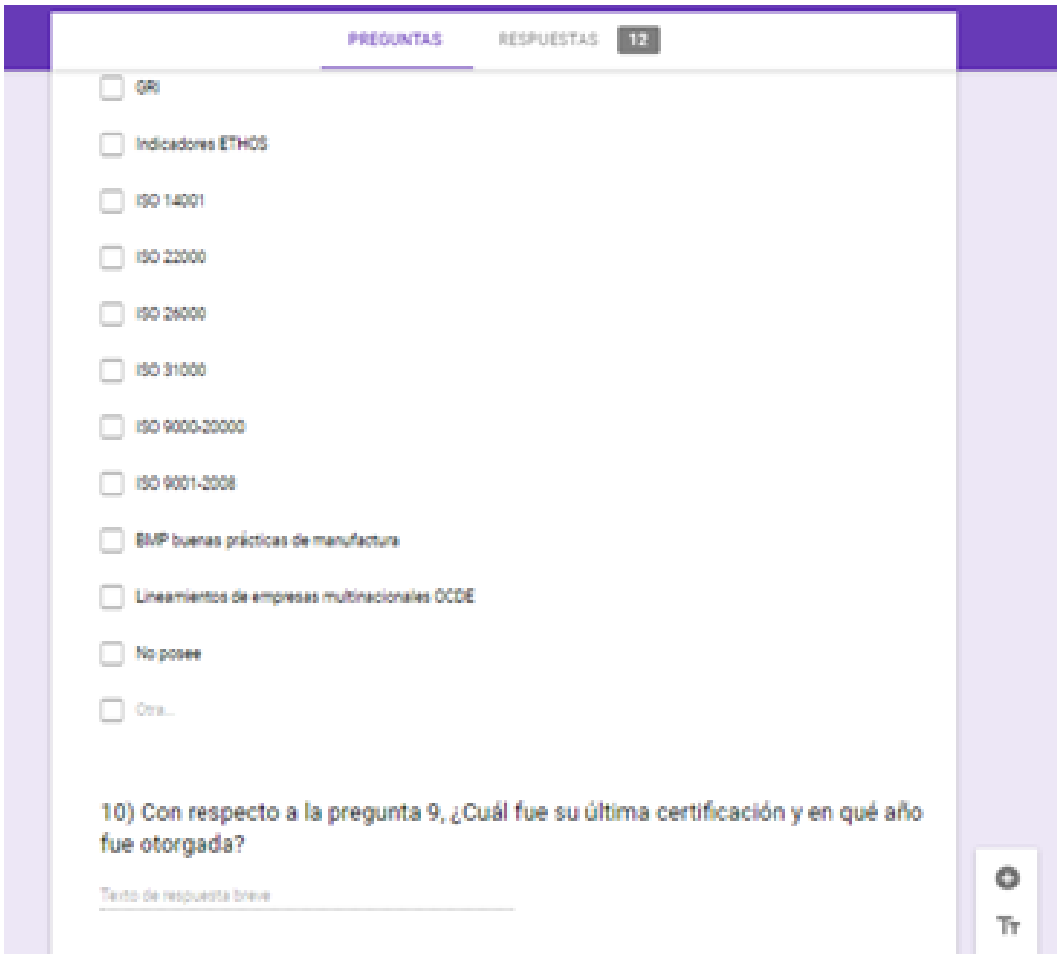
- [ ] Gobernanza: Entendida como estabilidad institucional y política, así como efectividad en la toma de decisiones y la ...
- [ ] Código de Ética: Es una declaración formal de prioridades éticas, contiene principios y valores morales reconocidos...
- [ ] Valores: Son la convicción que poseen los miembros de una organización, los mismos regulan su preferir, pensami...
- [ ] Cultura: Entendida como el conjunto de creencias, valores y patrones de comportamiento y conducta adoptados po...
- [ ] Principios: Proporcionan la pauta para desarrollar una organización como racional, establece una organización efici...
- [ ] Ninguna
- [ ] Otra...

9) ¿Cuál de las siguientes certificaciones o sistemas de medición de buenas prácticas posee su empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial? *

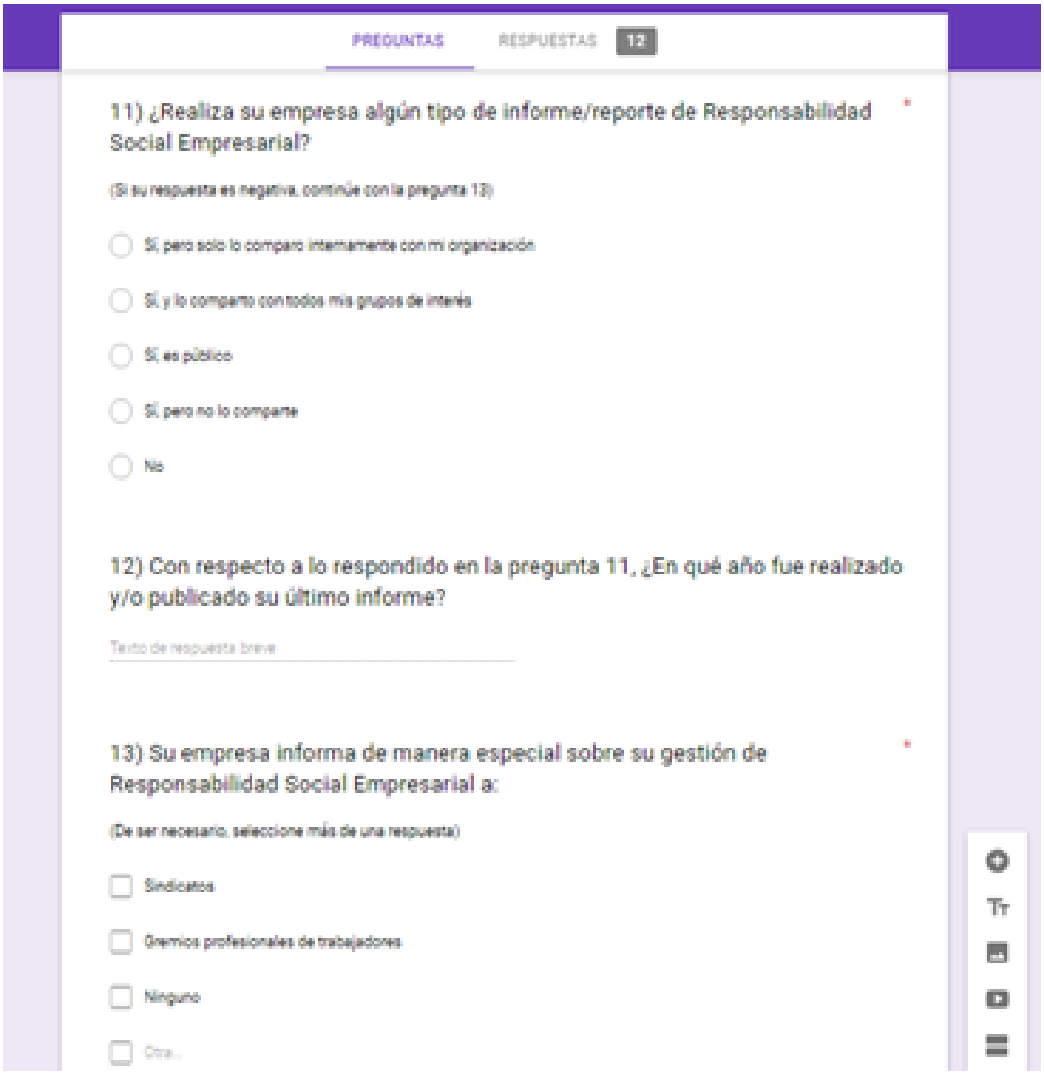
(De ser necesario, seleccione más de una respuesta) (Si su respuesta es "No posee", continúe con la pregunta 11)

- [ ] SA 8000
- [ ] AA1000 Acountability
- [ ] GRI
- [ ] Indicadores ETHOS

Anexo C12. Instrumento en su forma electrónica, continuación de la pregunta 9 y pregunta 10



Anexo C13. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 11, 12 y 13



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

11) ¿Realiza su empresa algún tipo de informe/reporte de Responsabilidad Social Empresarial? *

(Si su respuesta es negativa, continúe con la pregunta 13)

- Sí, pero solo lo comparo internamente con mi organización
- Sí, y lo comparto con todos mis grupos de interés
- Sí, es público
- Sí, pero no lo comparte
- No

12) Con respecto a lo respondido en la pregunta 11, ¿En qué año fue realizado y/o publicado su último informe?

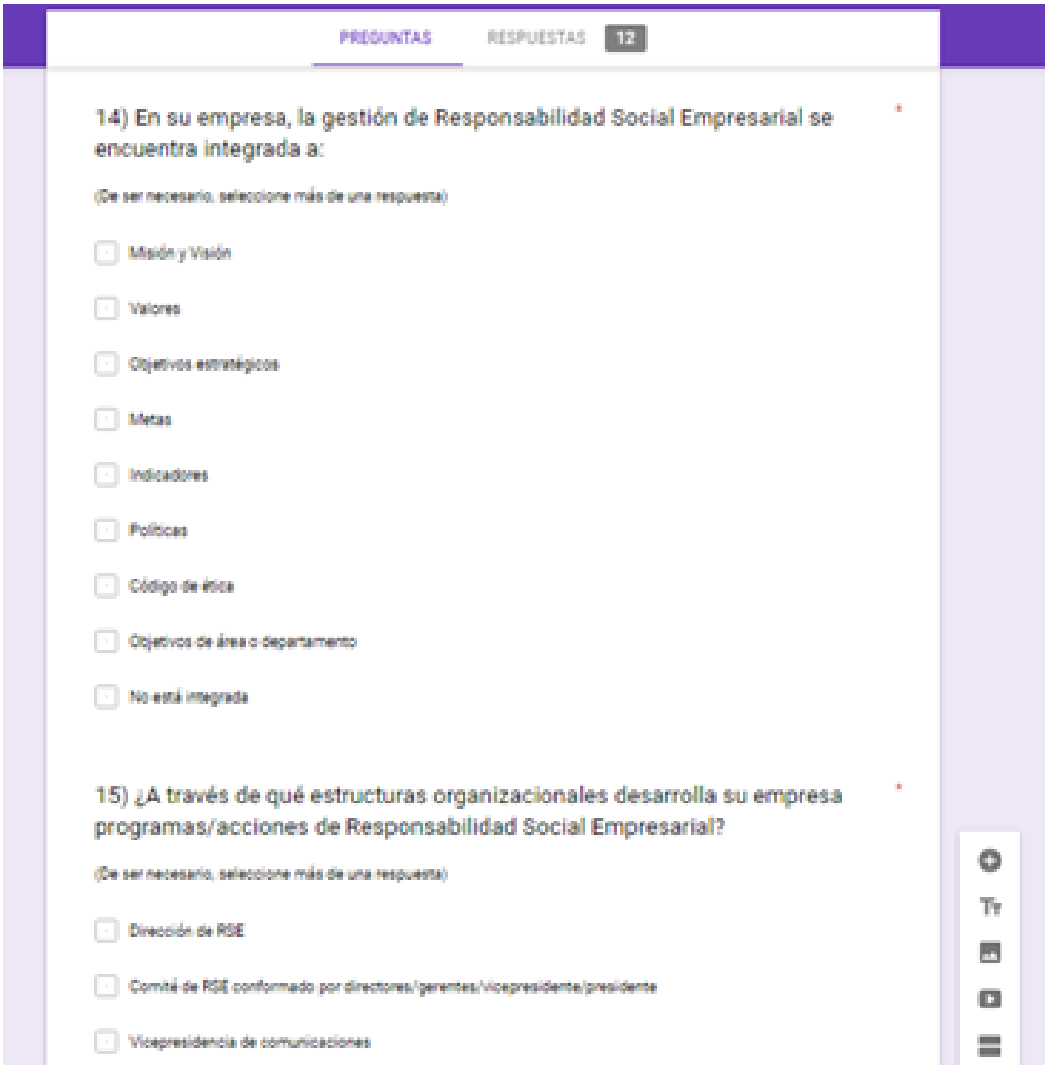
Texto de respuesta breve

13) Su empresa informa de manera especial sobre su gestión de Responsabilidad Social Empresarial a: *

(De ser necesario, seleccione más de una respuesta)

- [ ] Sindicatos
- [ ] Gremios profesionales de trabajadores
- [ ] Ninguno
- [ ] Otra...

Anexo C14. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 14 y 15



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

14) En su empresa, la gestión de Responsabilidad Social Empresarial se encuentra integrada a: *

(De ser necesario, seleccione más de una respuesta)

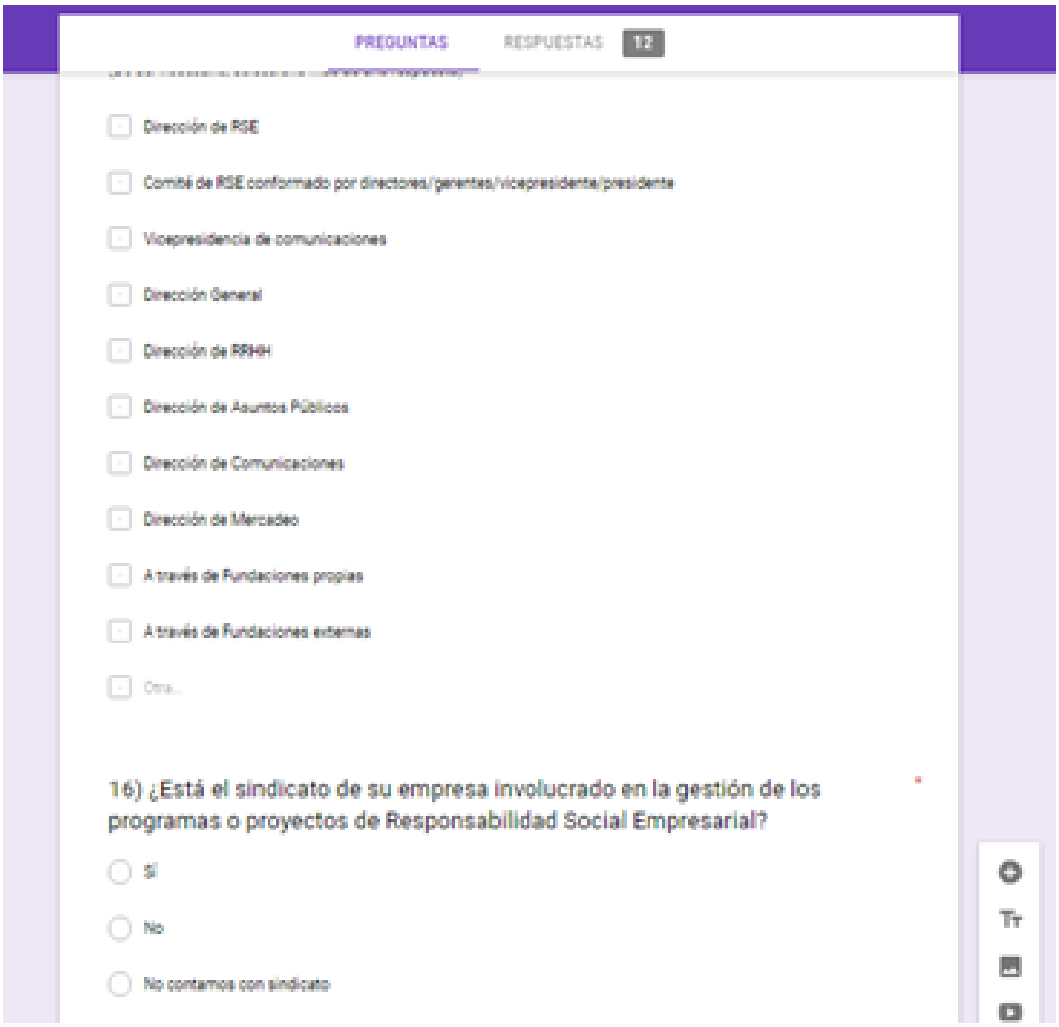
- Misión y Visión
- Valores
- Objetivos estratégicos
- Metas
- Indicadores
- Políticas
- Código de ética
- Objetivos de área o departamento
- No está integrada

15) ¿A través de qué estructuras organizacionales desarrolla su empresa programas/acciones de Responsabilidad Social Empresarial? *

(De ser necesario, seleccione más de una respuesta)

- Dirección de RSE
- Comité de RSE conformado por directores/gerentes/vicepresidente/presidente
- Vicepresidencia de comunicaciones

Anexo C15. Instrumento en su forma electrónica, continuación de la pregunta 15 y pregunta 16



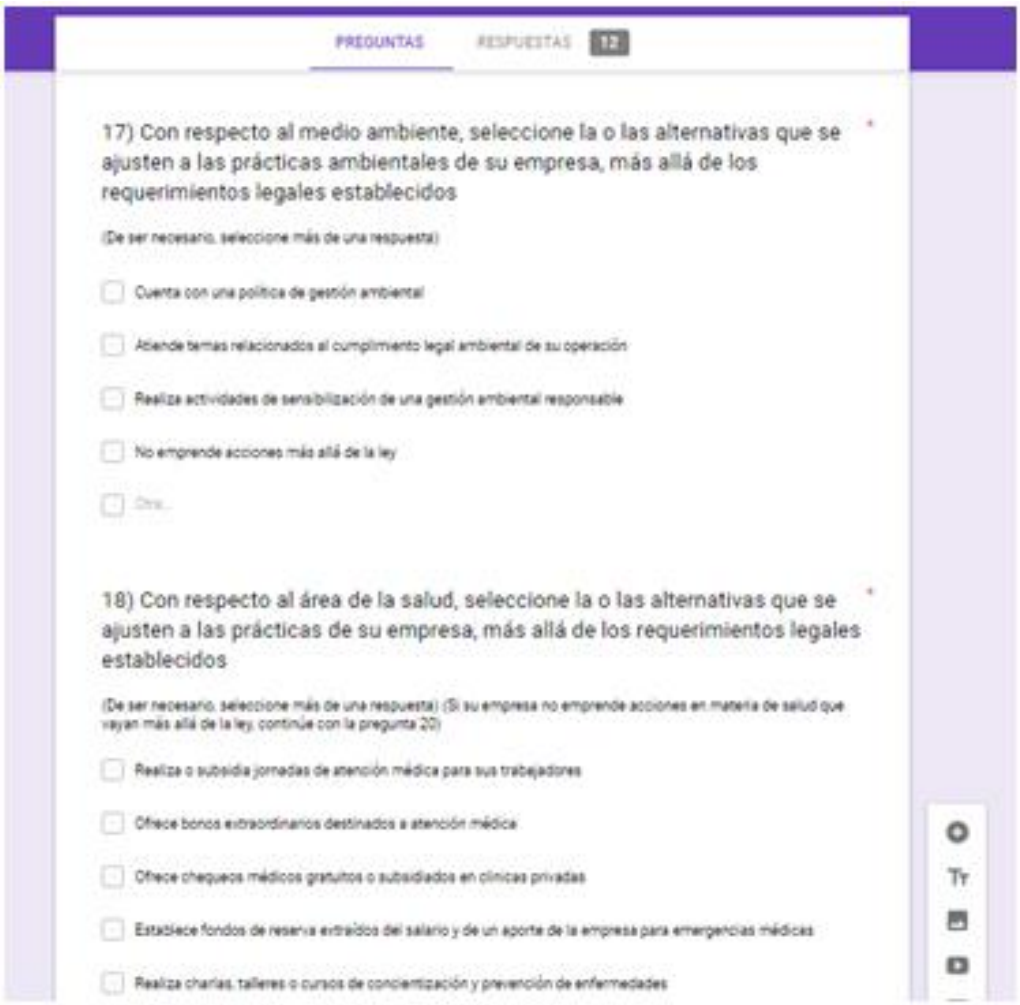
PREGUNTAS RESPUESTAS 12

- Dirección de RSE
- Comité de RSE conformado por directores/gerentes/vicepresidente/presidente
- Vicepresidencia de comunicaciones
- Dirección General
- Dirección de RRHH
- Dirección de Asuntos Públicos
- Dirección de Comunicaciones
- Dirección de Mercadeo
- A través de Fundaciones propias
- A través de Fundaciones externas
- Otra...

16) ¿Está el sindicato de su empresa involucrado en la gestión de los programas o proyectos de Responsabilidad Social Empresarial? *

- Sí
- No
- No contamos con sindicato

Anexo C16. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 17 y 18



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

17) Con respecto al medio ambiente, seleccione la o las alternativas que se ajusten a las prácticas ambientales de su empresa, más allá de los requerimientos legales establecidos *

(De ser necesario, seleccione más de una respuesta)

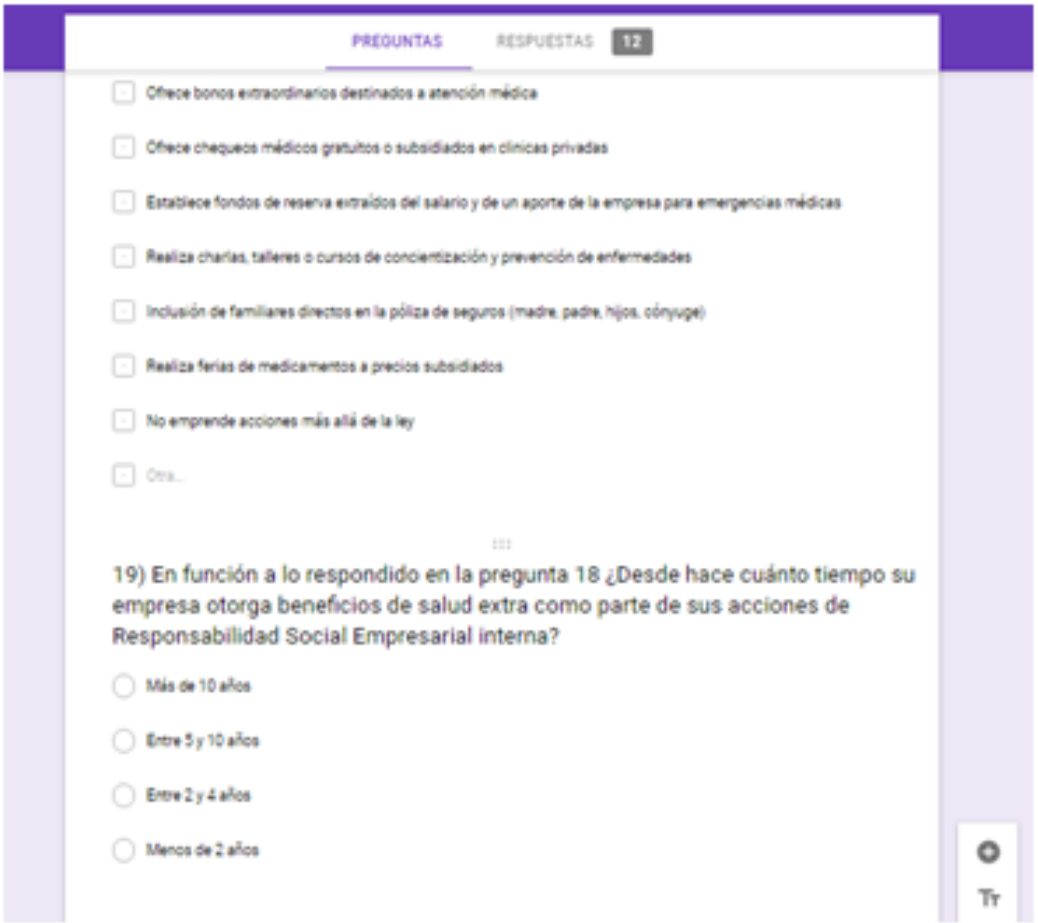
- [ ] Cuenta con una política de gestión ambiental
- [ ] Atiende temas relacionados al cumplimiento legal ambiental de su operación
- [ ] Realiza actividades de sensibilización de una gestión ambiental responsable
- [ ] No emprende acciones más allá de la ley
- [ ] Otra...

18) Con respecto al área de la salud, seleccione la o las alternativas que se ajusten a las prácticas de su empresa, más allá de los requerimientos legales establecidos *

(De ser necesario, seleccione más de una respuesta) (Si su empresa no emprende acciones en materia de salud que vayan más allá de la ley, continúe con la pregunta 20)

- [ ] Realiza o subsidia jornadas de atención médica para sus trabajadores
- [ ] Ofrece bonos extraordinarios destinados a atención médica
- [ ] Ofrece chequeos médicos gratuitos o subsidiados en clínicas privadas
- [ ] Establece fondos de reserva extraídos del salario y de un aporte de la empresa para emergencias médicas
- [ ] Realiza charlas, talleres o cursos de concientización y prevención de enfermedades

Anexo C17. Instrumento en su forma electrónica, continuación de la pregunta 18 y pregunta 19



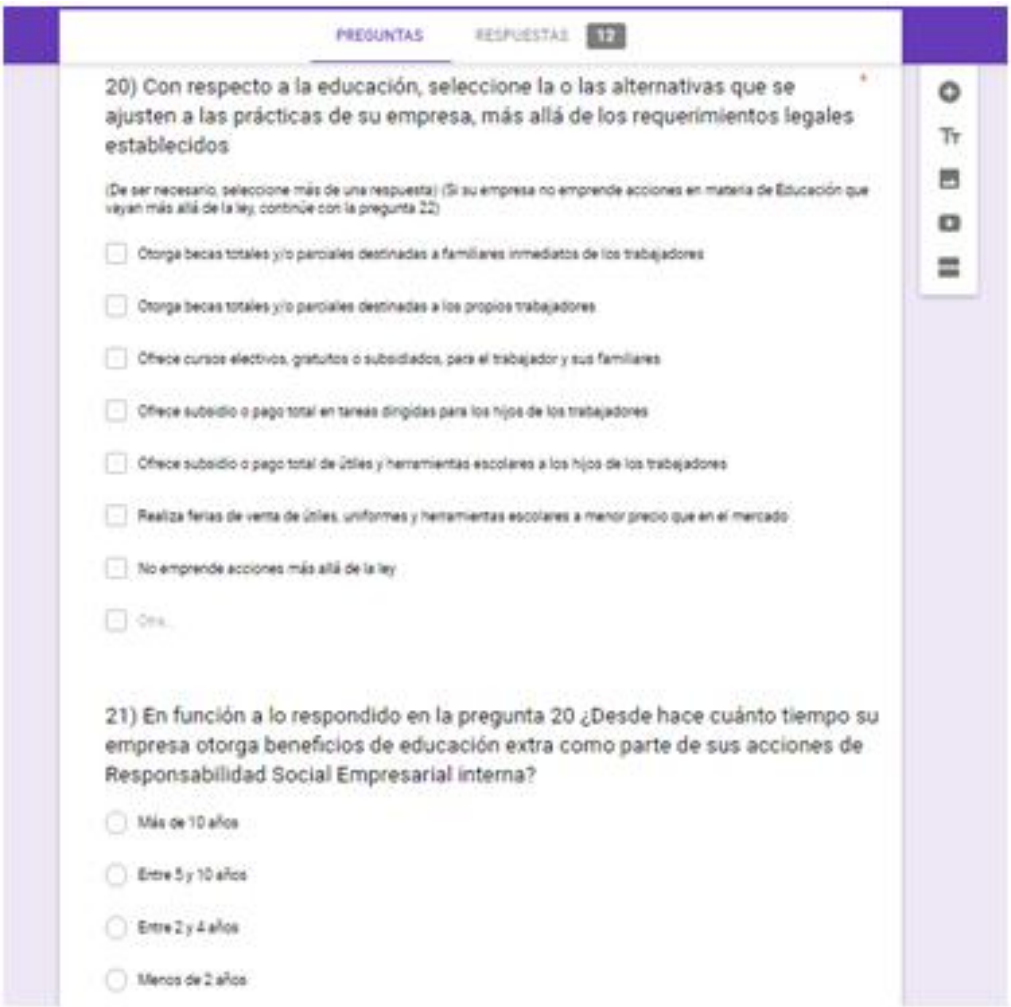
PREGUNTAS RESPUESTAS 12

- [ ] Ofrece bonos extraordinarios destinados a atención médica
- [ ] Ofrece chequeos médicos gratuitos o subsidiados en clínicas privadas
- [ ] Establece fondos de reserva extraídos del salario y de un aporte de la empresa para emergencias médicas
- [ ] Realiza charlas, talleres o cursos de concientización y prevención de enfermedades
- [ ] Inclusión de familiares directos en la póliza de seguros (madre, padre, hijos, cónyuge)
- [ ] Realiza ferias de medicamentos a precios subsidiados
- [ ] No emprende acciones más allá de la ley
- [ ] Otra...

19) En función a lo respondido en la pregunta 18 ¿Desde hace cuánto tiempo su empresa otorga beneficios de salud extra como parte de sus acciones de Responsabilidad Social Empresarial interna?

- ( ) Más de 10 años
- ( ) Entre 5 y 10 años
- ( ) Entre 2 y 4 años
- ( ) Menos de 2 años

Anexo C18. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 20 y 21



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

20) Con respecto a la educación, seleccione la o las alternativas que se ajusten a las prácticas de su empresa, más allá de los requerimientos legales establecidos *

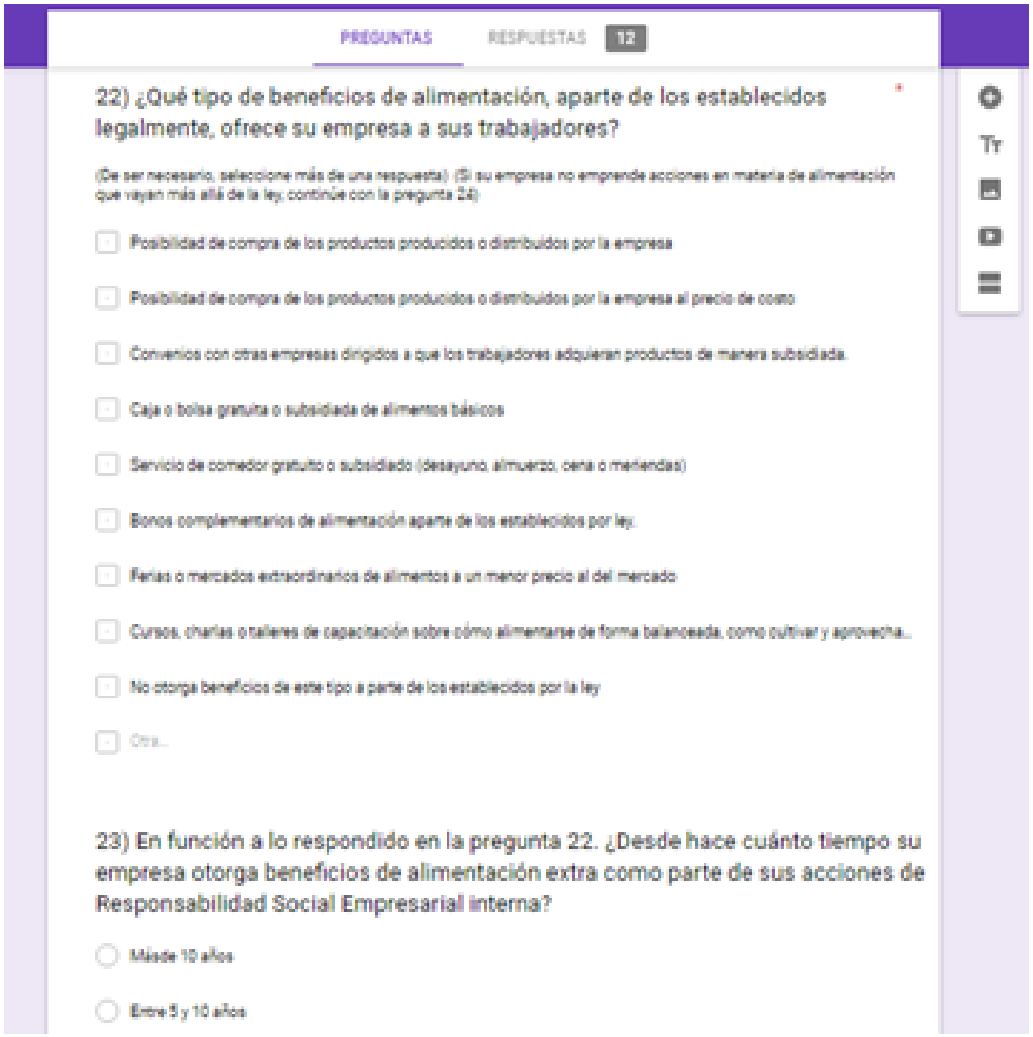
(De ser necesario, seleccione más de una respuesta) (Si su empresa no emprende acciones en materia de Educación que vayan más allá de la ley, continúe con la pregunta 22)

- [ ] Otorga becas totales y/o parciales destinadas a familiares inmediatos de los trabajadores
- [ ] Otorga becas totales y/o parciales destinadas a los propios trabajadores
- [ ] Ofrece cursos electivos, gratuitos o subsidiados, para el trabajador y sus familiares
- [ ] Ofrece subsidio o pago total en tareas dirigidas para los hijos de los trabajadores
- [ ] Ofrece subsidio o pago total de útiles y herramientas escolares a los hijos de los trabajadores
- [ ] Realiza ferias de venta de útiles, uniformes y herramientas escolares a menor precio que en el mercado
- [ ] No emprende acciones más allá de la ley
- [ ] Otra...

21) En función a lo respondido en la pregunta 20 ¿Desde hace cuánto tiempo su empresa otorga beneficios de educación extra como parte de sus acciones de Responsabilidad Social Empresarial interna?

- ( ) Más de 10 años
- ( ) Entre 5 y 10 años
- ( ) Entre 2 y 4 años
- ( ) Menos de 2 años

Anexo C19. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 22 y 23



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

22) ¿Qué tipo de beneficios de alimentación, aparte de los establecidos legalmente, ofrece su empresa a sus trabajadores? *

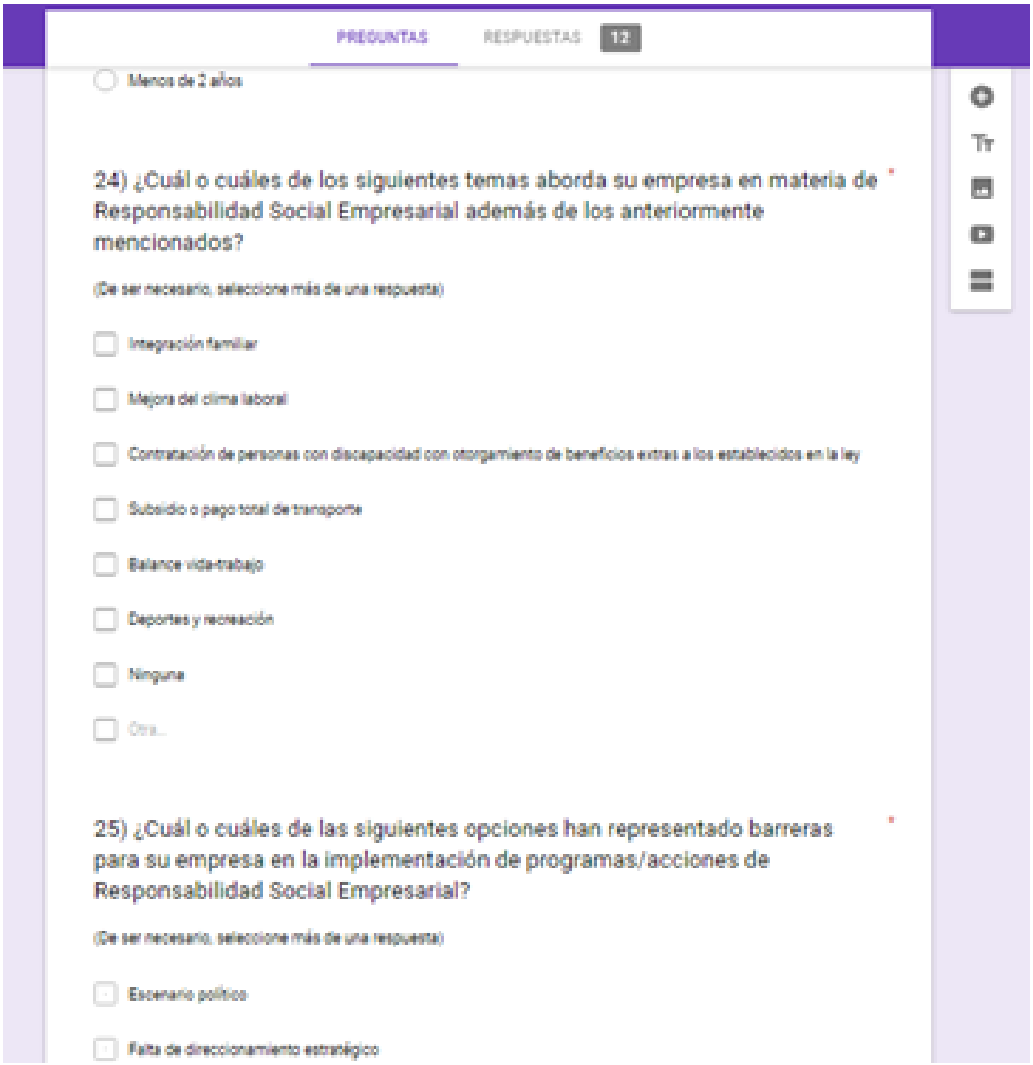
(De ser necesario, seleccione más de una respuesta) (Si su empresa no emprende acciones en materia de alimentación que vayan más allá de la ley, continúe con la pregunta 24)

- [ ] Posibilidad de compra de los productos producidos o distribuidos por la empresa
- [ ] Posibilidad de compra de los productos producidos o distribuidos por la empresa al precio de costo
- [ ] Convenios con otras empresas dirigidos a que los trabajadores adquieran productos de manera subsidiada.
- [ ] Caja o bolsa gratuita o subsidiada de alimentos básicos
- [ ] Servicio de comedor gratuito o subsidiado (desayuno, almuerzo, cena o meriendas)
- [ ] Bonos complementarios de alimentación aparte de los establecidos por ley.
- [ ] Ferias o mercados extraordinarios de alimentos a un menor precio al del mercado
- [ ] Cursos, charlas o talleres de capacitación sobre cómo alimentarse de forma balanceada, como cultivar y aprovecha...
- [ ] No otorga beneficios de este tipo a parte de los establecidos por la ley
- [ ] Otra...

23) En función a lo respondido en la pregunta 22. ¿Desde hace cuánto tiempo su empresa otorga beneficios de alimentación extra como parte de sus acciones de Responsabilidad Social Empresarial interna?

- ( ) Más de 10 años
- ( ) Entre 5 y 10 años

Anexo C20. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 24 y 25



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

Menos de 2 años

24) ¿Cuál o cuáles de los siguientes temas aborda su empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial además de los anteriormente mencionados? *

(De ser necesario, seleccione más de una respuesta)

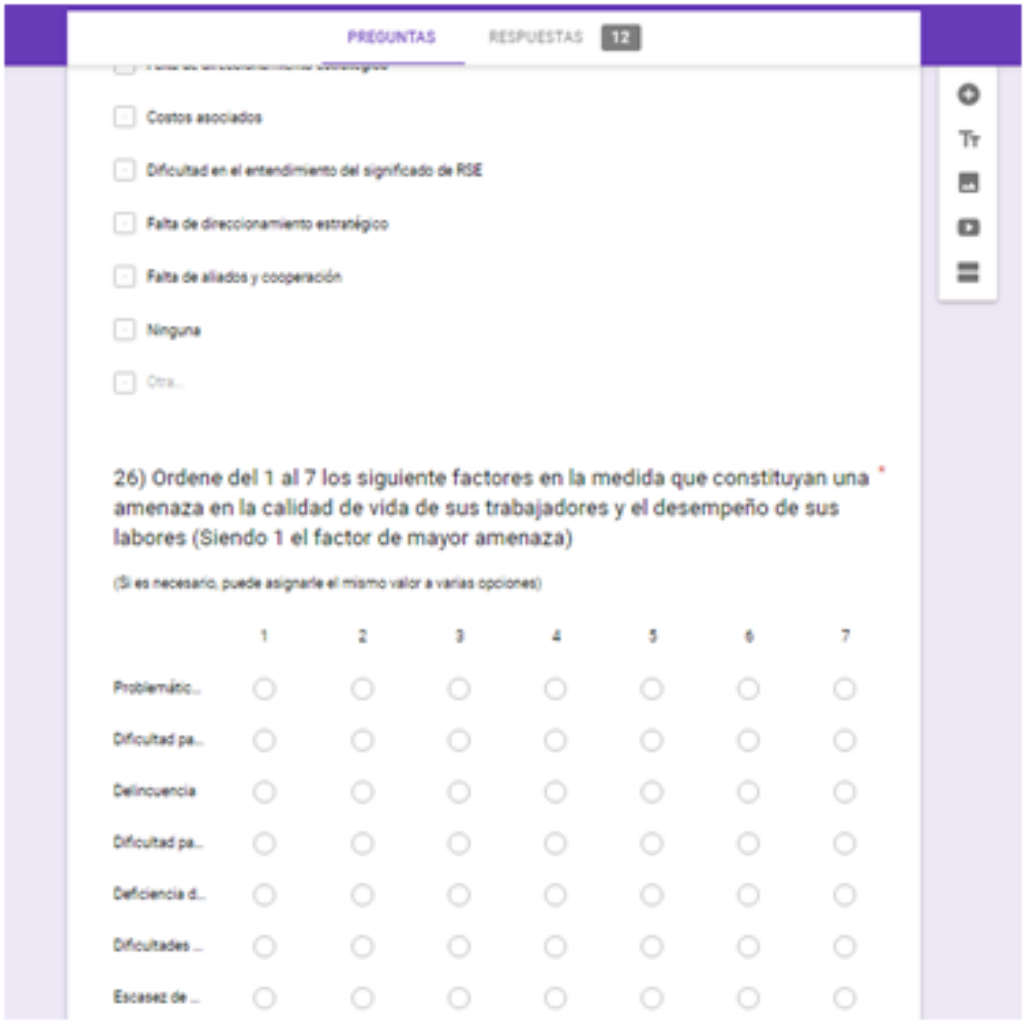
- Integración familiar
- Mejora del clima laboral
- Contratación de personas con discapacidad con otorgamiento de beneficios extras a los establecidos en la ley
- Subsidio o pago total de transporte
- Balance vida-trabajo
- Deportes y recreación
- Ninguna
- Otra...

25) ¿Cuál o cuáles de las siguientes opciones han representado barreras para su empresa en la implementación de programas/acciones de Responsabilidad Social Empresarial? *

(De ser necesario, seleccione más de una respuesta)

- Escenario político
- Falta de direccionamiento estratégico

Anexo C21. Instrumento en su forma electrónica, continuación de la pregunta 25 y pregunta 26



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

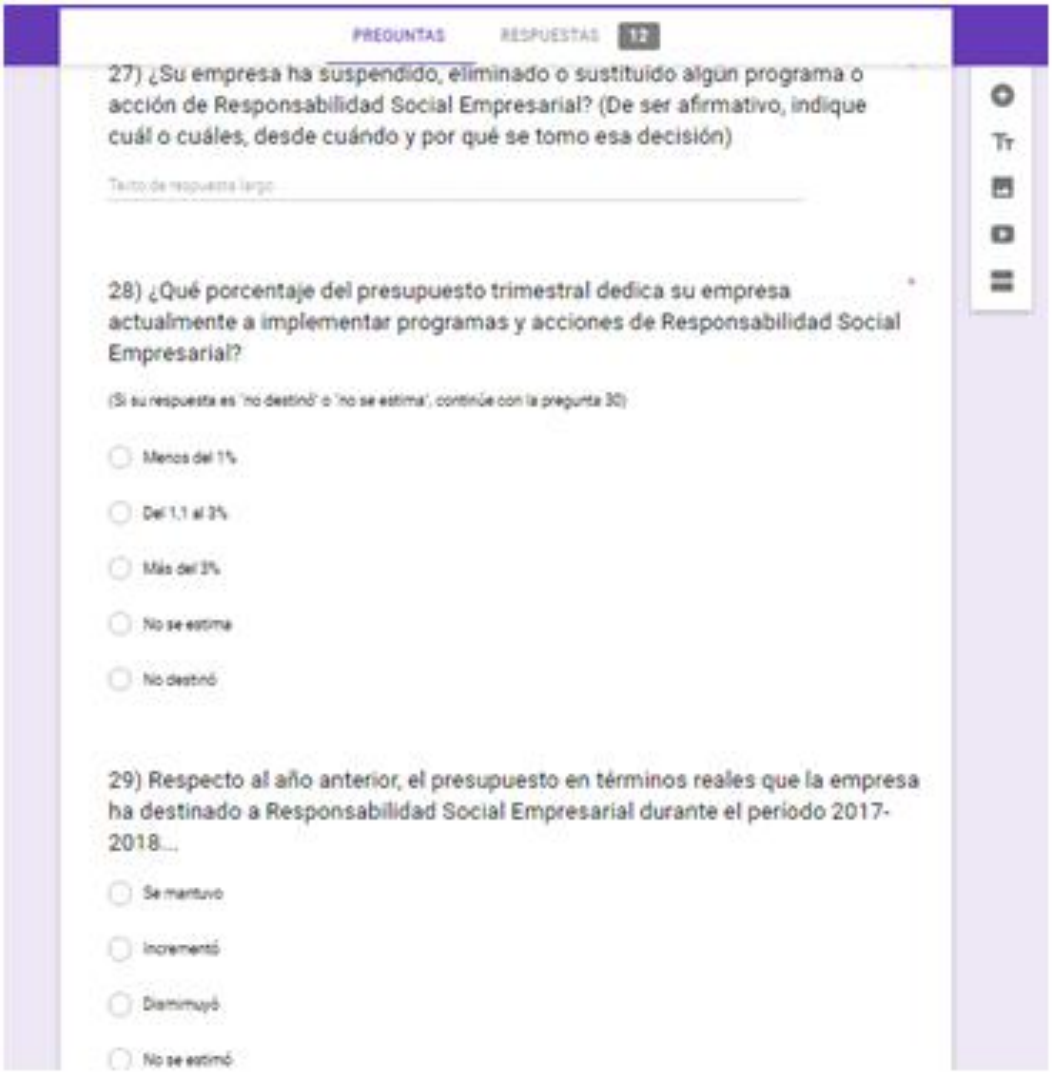
- Costos asociados
- Dificultad en el entendimiento del significado de RSE
- Falta de direccionamiento estratégico
- Falta de aliados y cooperación
- Ninguna
- Otra...

26) Ordene del 1 al 7 los siguiente factores en la medida que constituyan una amenaza en la calidad de vida de sus trabajadores y el desempeño de sus labores (Siendo 1 el factor de mayor amenaza) *

(Si es necesario, puede asignarle el mismo valor a varias opciones)

	1	2	3	4	5	6	7
Problemátic...	○	○	○	○	○	○	○
Dificultad pa...	○	○	○	○	○	○	○
Delincuencia	○	○	○	○	○	○	○
Dificultad pa...	○	○	○	○	○	○	○
Deficiencia d...	○	○	○	○	○	○	○
Dificultades ...	○	○	○	○	○	○	○
Escasez de ...	○	○	○	○	○	○	○

Anexo C22. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 27, 28 y 29



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

27) ¿Su empresa ha suspendido, eliminado o sustituido algún programa o acción de Responsabilidad Social Empresarial? (De ser afirmativo, indique cuál o cuáles, desde cuándo y por qué se tomo esa decisión)

Texto de respuesta largo

28) ¿Qué porcentaje del presupuesto trimestral dedica su empresa actualmente a implementar programas y acciones de Responsabilidad Social Empresarial?

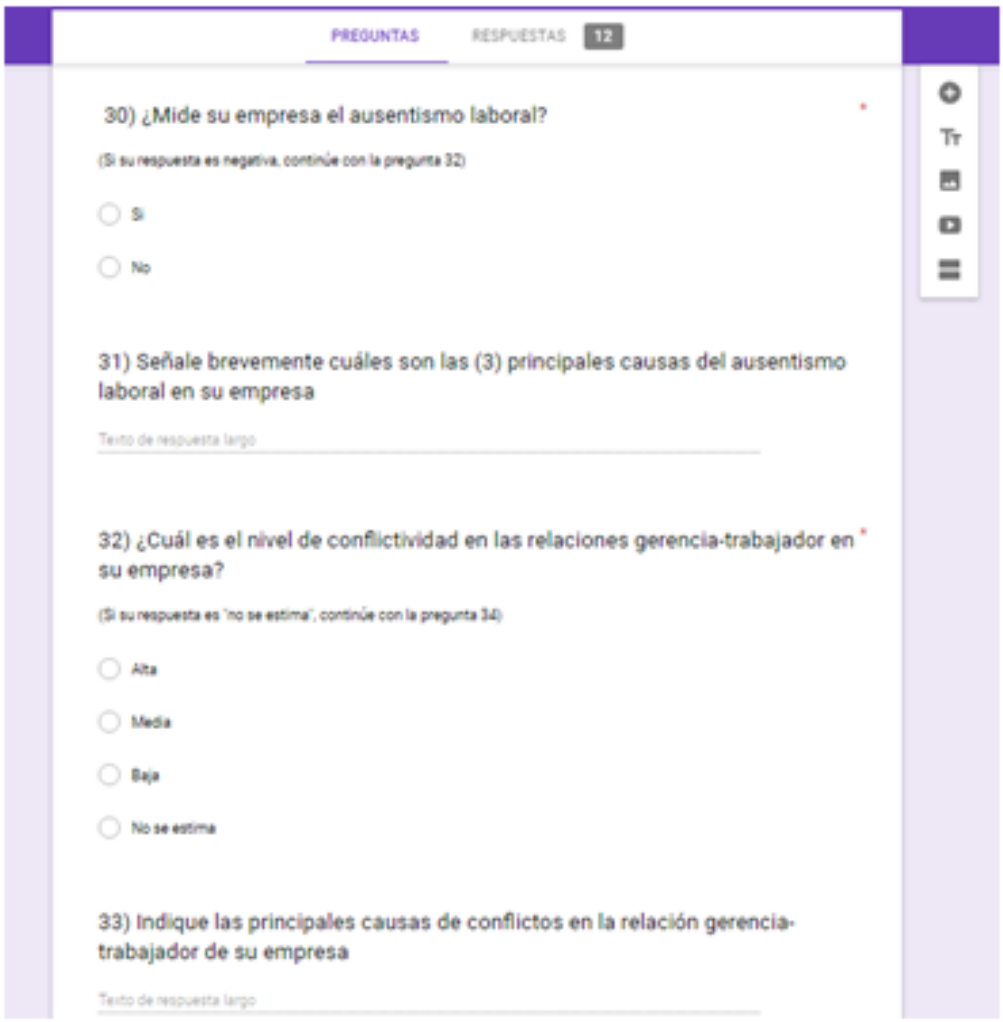
(Si su respuesta es 'no destinó' o 'no se estima', continúe con la pregunta 30)

- Menos del 1%
- Del 1.1 al 3%
- Más del 3%
- No se estima
- No destinó

29) Respecto al año anterior, el presupuesto en términos reales que la empresa ha destinado a Responsabilidad Social Empresarial durante el periodo 2017-2018...

- Se mantuvo
- Incrementó
- Disminuyó
- No se estimó

Anexo C23. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 30, 31, 32 y 33



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

30) ¿Mide su empresa el ausentismo laboral? *

(Si su respuesta es negativa, continúe con la pregunta 32)

- Si
- No

31) Señale brevemente cuáles son las (3) principales causas del ausentismo laboral en su empresa

Texto de respuesta largo

32) ¿Cuál es el nivel de conflictividad en las relaciones gerencia-trabajador en su empresa? *

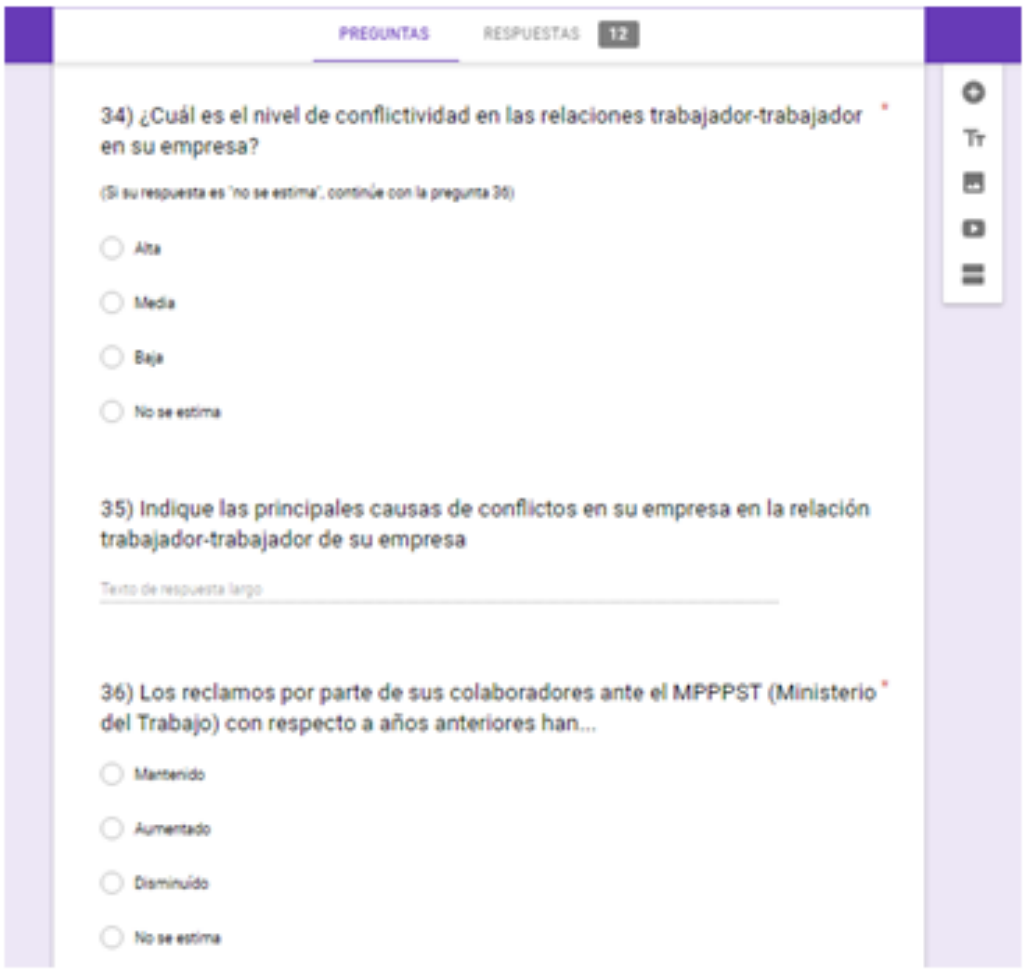
(Si su respuesta es 'no se estima', continúe con la pregunta 34)

- Alta
- Media
- Baja
- No se estima

33) Indique las principales causas de conflictos en la relación gerencia-trabajador de su empresa

Texto de respuesta largo

Anexo C24. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 34, 35 y 36



PREGUNTAS RESPUESTAS 12

34) ¿Cuál es el nivel de conflictividad en las relaciones trabajador-trabajador en su empresa? *

(Si su respuesta es "no se estima", continúe con la pregunta 36)

- Alta
- Media
- Baja
- No se estima

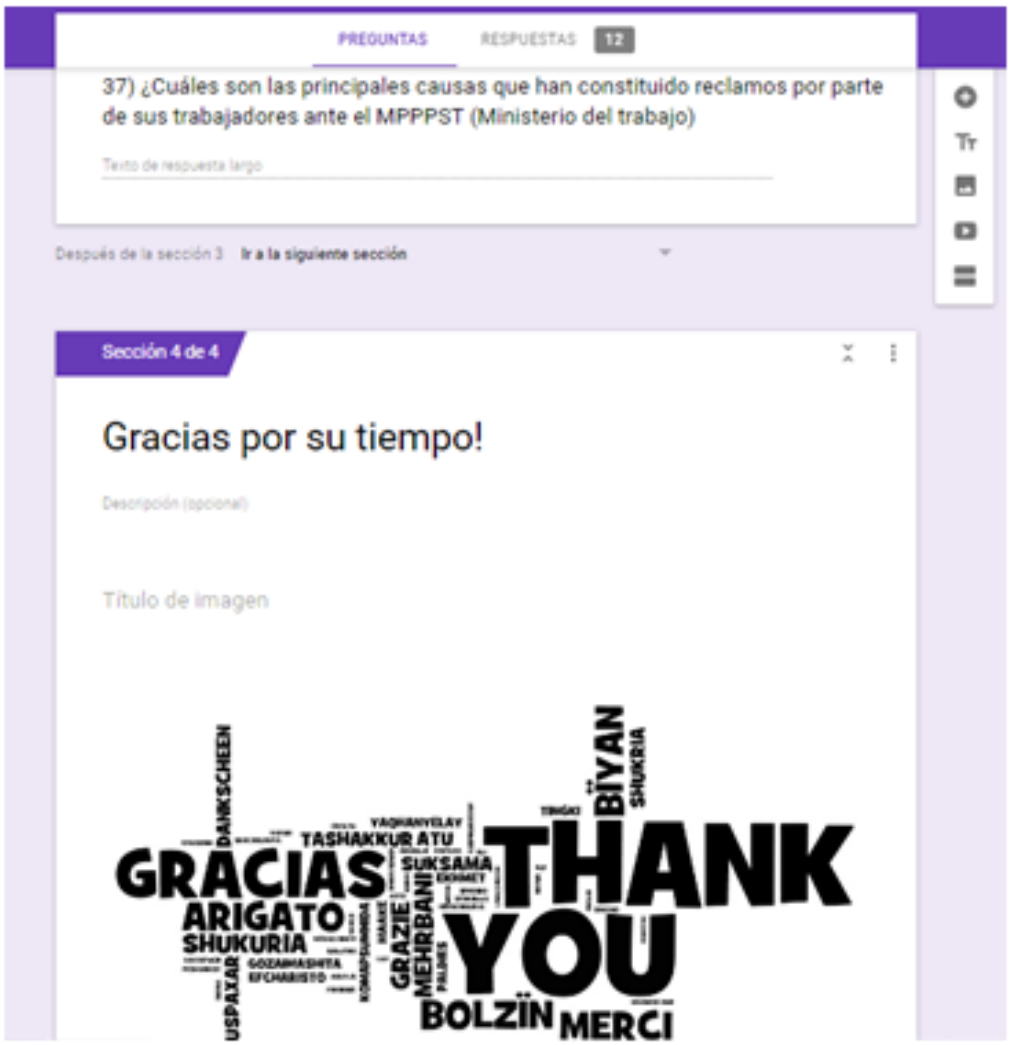
35) Indique las principales causas de conflictos en su empresa en la relación trabajador-trabajador de su empresa

Texto de respuesta largo

36) Los reclamos por parte de sus colaboradores ante el MPPPST (Ministerio del Trabajo) con respecto a años anteriores han... *

- Mantenido
- Aumentado
- Disminuido
- No se estima

Anexo C25. Instrumento en su forma electrónica, preguntas 37 y agradecimiento



Anexo D1. Cuadro de codificación de resultados, desde la pregunta 1 a la 10

EMPRESAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
A	5	1	4	2	2	1	4,8,2	1,2,3,4,5	11	//
B	3	1	4	6	1	1	1,3,4,5,6,8,9,10,2,11,13,14,16,17	2,4,5	10,11	sistemas sin certificar
C	5	1	2	1	2	2	//	2	11	fodonorma 2017
D	5	1	3	2	1	1	3,4,8,11,12,17	2,4,5	13	//
E	1	1	1	1	2	2	//	2.5	13	//
F	4	1	3	2	1	1	3,6,8	2	11	//
G	5	1	5	6	1	1	3,5,11,12,13	1,2,3,4,5	10.11	//
H	3	1	4	1	1	1	4,5,9	3	9.11	//
I	3	1	4	2	1	1	3,4,8,2,11,12,17	2,3,4,5	6,9,10,11	en proceso ISO 28000/GSFI/SMETA
J	3	1	3	1	1	1	3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,17	2,3,4,5	11	2017
K	5	1	2	1	1	1	5,10,2,12,13	1,2,3,4,5	13	//
L	2	1	4	2	2	2	//	3,4,5	13	//

Anexo D2. Cuadro de codificación de resultados, desde la pregunta 11 a la 23

EMPRESAS	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
A	5	//	4	3,4,9	5	2	1,2,3	1,3,6,9	1	1,2,5,6	1	1,2,3,4,5,6,7	1
B	2	semestral y anual	4	2.3	4.5	3	1,2,3	1,2,5,9	1	1,2,5	1	4,5,6,8	1
C	4	2017	3	1,2,3,7	2	2	1,2,3	6.9	1	1,2,5	1	4,5,6,8	1
D	1	2017	1.2	1,2,3,4,5,6,7,8	2	1	1,2,3	1,3,4,5,6	1	1,2,3,4,5	1	4,5,6,7,8	1
E	5	//	3	9	4	3	1	1,5,6	2	1,2,3,5	1	5	2
F	1	2017	4	1,2,3	5	2	1.2	1,3,5,9	1	3.5	1	2,5,6,7,8	2
G	3	2017	4	3	11	1	1,2,3	1,3,5,6	1	1,3,5	1	1,4,5,6,8	1
H	4	2017	3	6	4	2	4	1,5,6	1	2.5	1	4.6	1
I	3	2017	3	1,2,3,4,5,6,7,8	8,9,10	3	4	1,2,5,6	3	5	3	2,3,5,6,8	2
J	1	2016	3	3.6	6	2	1.3	1.6	1	1,2,5	1	1.2	1
K	5	//	3	1,3,4,5,7,8	9,10,11	2	1,2,3	1,2,3,4,5,6	1	1,2,3,5	2	2,4,5,6	1
L	1	2017	3	3.7	6	3	3.5	8	s/r	3	2	1,3,4	3

Anexo D3. Cuadro de codificación de resultados, desde la pregunta 24 a la 32

EMPRESAS	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
A	1	3	a1,b2,c1,d2,e4,f1,g1	si	1	1	1	transporte, efectivo	3
B	2,3,4,6	7	a1,b1,c2,d1,e1,f1,g3	no	3	2	1	enfermedad	3
C	1,2,3,4,5,6	7	a2,b1,c3,d2,e2,f1,g3	no	2	1	1	transporte, adquisición de alimentos, tramites legales	3
D	2,3,5	7	a2,b2,c2,d4,e2,f3,g3	no	2	2	1	enfemedad, permisos personales, adquisición de alimentos	2
E	1,2,4,5,6	1	a2,b3,c1,d3,e2,f2,g1	no	3	2	2	s/r	4
F	1.4	3.6	a1,b1,c2,d2,e2,f2,g1	si	2	1	1	transporte, falta de efectivo, enfermedad	3
G	1,2,3,4,5,6	3	a3,b1,c2,d2,e2,f1,g2	no	5	s/r	1	enfermedad, permisos personales, inasistencias injustificadas	1
H	1,2,3,4,5,6	1.3	a5,b1,c2,d4,e6,f3,g7	no	2	1	1	enfermedad, transporte, dificultades en el hogar	4
I	2,4,6	7	a3,b1,c3,d2,e2,f2,g1	no	4	2	1	permisos personales, enfermedad y ausencias no justificadas	4
J	1,2,3,4,6	3.6	a2,b2,c3,d2,e1,f2,g1	no	4	4	1	falta de luz y agua, adquisición de alimentos, enfermedad	3
K	1,2,3,4	1.8	a2,b1,c4,d6,e5,f3,g7	si	4	4	1	transporte, adquisicion de alimentos y efectivo	4
L	2,4,6	1.3	a5,b1,c2,d7,e3,f4,g6	no	2	1	2	s/r	3

Anexo D4. Cuadro de codificación de resultados, desde la pregunta 33 a la 37

EMPRESAS	P33	P34	P35	P36	P37
A	s/r	3	robos	3	solicitud de reenganche
B	ninguna	3	ninguna	3	despidos
C	Mejora de beneficios	3	ninguna	1	despidos
D	Contrato de trabajo	2	mejoras salariales	2	mejoras contractuales
E	s/r	4	s/r	4	s/r
F	ninguna	3	ninguna	3	ninguna
G	Mejora de beneficios	4	s/r	3	ninguna
H	s/r	4	s/r	4	s/r
I	s/r	4	s/r	3	solicitud de reenganche
J	Reclamos del sindicato	3	malos entendidos	3	inclupimiento de cláusulas contractuales
K	s/r	4	s/r	1	s/r
L	mejora de beneficios	4	s/r	4	s/r

Anexo E. Leonardo Vera (2009), Sectores con mayor variación puntual en la participación sobre el PIB (1968-2005)

Petróleo crudo y gas natural	14,89
Manufactura	-6,98
Bienes inmuebles	-4,86
Construcción	-4,51
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,69