



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN CIENCIAS CONTABLES
CAMPÚS LA MORITA

**GESTIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN
VENEZUELA COMO INSTRUMENTO GENERADOR DE LA
SENSIBILIZACIÓN ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Autora:
Sierra L., Ana V.

Tutora:
Lugo, Adriana.

Maracay, Octubre de 2012.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN CIENCIAS CONTABLES
CAMPÚS LA MORITA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**GESTIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN
VENEZUELA COMO INSTRUMENTO GENERADOR DE LA
SENSIBILIZACIÓN ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Tutora:
Prof. Adriana Lugo

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Ciencias Contables
Por: Adriana Lugo.
C.I. 7.271.933

Maracay, Octubre 2012

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN CIENCIAS CONTABLES
CAMPÚS LA MORITA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**GESTIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN
VENEZUELA COMO INSTRUMENTO GENERADOR DE LA
SENSIBILIZACIÓN ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Asesora Metodológica:
Prof. Evelyn Luque.

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Ciencias Contables
Por: Adriana Lugo.
C.I. 637.498

Maracay, Octubre 2012

DEDICATORIA

*A **Jesucristo** mi Rey y Señor, Dios Creador de todo lo que existe, a ti mi Dios quien me has dado todo lo que tengo, a ti que eres mi guía, mi luz y mi salvador, al único y sabio Dios dedico todos mis logros.*

Ana Victoria Sierra Lugo

AGRADECIMIENTO

*A mi Gran **Dios**, Por darme la salud, la sabiduría, la fortaleza y los recursos necesarios para iniciar y culminar mi formación académica de cuarto nivel, pues sin su ayuda nada sería posible.*

*A mi amada y preciosa **familia**, regalo de Dios, gracias por todo su apoyo incondicional en todo momento, en especial a mi abuela victoria que con su ejemplo de vida nos enseña y nos sorprende con cada detalle y lección de vida. Y a mi amado esposo, líder, consejero, ejemplo, que está siempre presente en todo cuanto emprendemos.*

*A mi Tutora y Profesora **Adriana Lugo**, ejemplo ético, académico y humano. Gracias por cada sugerencia y corrección, por su dedicación, por su enorme aporte en la presente investigación. Gracias profesora porque me ha inspirado y motivado en el tema de investigación, he crecido como persona y profesionalmente.*

*A la **Universidad de Carabobo**, Institución académica que me ha formado, y a quien sirvo con dedicación, amor, honestidad y respeto. Ha sido la Casa de Estudio que me ha visto crecer y que ha confiado en mí, brindándome la formación académica necesaria para compartirla con las generaciones que vienen tras mí y haciendo de mi persona un ser humano integral.*

Ana Victoria Sierra Lugo.

ÍNDICE GENERAL

	PÁG
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	Vi
LISTA DE CUADROS	xii
LISTA DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
COMPONENTES TEÓRICOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL BAJO	
EL CONTEXTO EMPRESARIAL EN VENEZUELA.	
Responsabilidad Social.....	16
Responsabilidad Social Empresarial (RSE).....	18
Componentes de la Responsabilidad Social Empresarial.....	24
La Alta Dirección y Relación con los Accionistas.....	26
Empleados y Trabajadores.....	26
Proveedores, Contratistas y Sub-contratistas.....	28
Clientes y Consumidores.....	29
Competencia y Mercados.....	29
Relación con Administraciones Públicas y Cumplimiento Normativo.....	29
Entorno Social Cercano (Comunidades de las Unidades de Negocio).....	29
Entorno Medioambiental.....	30
Entorno Social Amplio y organizaciones que representan intereses afectados	30
(ONG).....	30
Medios de Comunicación Social.....	30
Dimensiones de la Responsabilidad Social.....	31
Dimensión Interna.....	32
Dimensión Externa.....	33
Comunidades Locales.....	34
Socios Comerciales, Proveedores y Consumidores.....	34
Derechos Humanos.....	35
Inversión Social Comunitaria.....	35
Concepciones de la Responsabilidad Social.....	35
Concepción Filantropía.....	35
Concepción de Inversión Social.....	36
Concepción de Responsabilidad Social Empresarial.....	36
Modalidades e Instrumentos de Actuación Empresarial.....	37
Modalidad Apoyo a Terceros.....	37

Características de las modalidades de Apoyo a Terceros.....	38
Patrocinios.....	38
Donaciones en Efectivo.....	39
Premios y Becas.....	39
Donaciones de Productos y Servicios.....	40
Voluntariado Corporativo.....	40
Uso de los Recursos e Instalaciones de la Empresa.....	41
Mercadeo Filantrópico.....	41
Modalidad de Gestión Compartida.....	41
Alianzas.....	42
Empresa-Empresa.....	42
Empresa-Estado.....	42
Empresa-Comunidad.....	42
Las alianzas Tripartitas: entre la Empresa-Gobierno-Comunidad.....	42
Instrumentos.....	42
Alianzas Temporales.....	42
Convenios de Cooperación Interinstitucionales.....	43
Asociaciones Empresariales de Membrecía.....	43
Modalidad Ejecución Propia.....	43
Programas y Proyectos Sociales Empresariales.....	44
Fundaciones Corporativas.....	44
Alcance de la Responsabilidad Social Empresarial.....	45
Responsabilidad Social Dentro del Contexto Empresarial	47
Venezolano.....	
Marco Jurídico Venezolano en Materia de RSE	50
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009).....	52
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (LOTTT,	55
2012).....	
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	61
(LOPCYMAT, 2005).....	
Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación (LOCTI, 2010).....	64
Ley Orgánica del Ambiente (2006).....	67
Ley penal del Ambiente (2012).....	70
Ley de Responsabilidad Social de los Medios de Comunicación (2004).....	71
Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescente (2007).....	72
Ley de Impuesto Sobre la Renta (2007).....	73
Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior (2005)....	75
Ley para Personas con Discapacidad (2007).....	76
Normativa Internacional Referente a RSE.....	78
Norma ISO 26000.....	78
Antecedentes de la Norma ISO 26000.....	79

CAPÍTULO II
EVOLUCIÓN EMPRESARIAL VENEZOLANA BASADA EN LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL.

La Empresa.....	86
Tipos de Empresa.....	88
Organizaciones Estatales o Públicas.....	89
Organizaciones Privadas.....	89
Organizaciones Privadas Sin Fines de Lucro.....	89
Organizaciones Privadas Con Fines de Lucro.....	90
Empresas Mixtas.....	90
Empresas Individuales.....	90
Sociedades Mercantiles.....	90
Sociedades De Personas.....	90
Sociedades Mercantiles de Capital.....	91
Sociedades o Compañías Anónimas.....	91
Sociedades Mercantiles Mixtas.....	91
Sociedades de Responsabilidad Limitada.....	91
Sociedad En Comandita.....	91
Sociedades de Cooperativas.....	92
Empresa de Propiedad Social Directa o Comunal.....	93
Empresa de Propiedad Social Indirecta.....	94
Empresa de Producción Social.....	94
Empresa de Distribución Social.....	94
Empresa de Autogestión.....	95
Unidad Productiva Familiar.....	95
Grupos de Intercambio Solidario.....	95
Grupos de Trueque Comunitario.....	95
Grandes Empresas.....	96
Medianas Empresas.....	96
Pequeñas Empresas.....	96
Empresas Comerciales.....	97
Empresas Industriales.....	97
Empresas de Servicio.....	97
La Empresa Responsable.....	98
Responsabilidad Económica.....	108
Responsabilidad Social.....	109
Responsabilidad Medioambiental.....	109
Las Organizaciones Frente a la Responsabilidad Social.....	109

Interior de la Empresa.....	117
Acciones Responsables Hacia Empleados y Ambiente Laboral.....	117
Acciones Responsables Hacia la Familia del Empleado.....	118
Exterior de la Empresa.....	119
Acciones Responsables Hacia la Comunidad y Clientes.....	119
Gestión de Impacto Ambiental de los Recursos Naturales.....	120
Evolución Empresarial Basada en la Responsabilidad Social.....	121

CAPÍTULO III
LIDERAZGO Y GESTIÓN ACTUAL DEL PROFESIONAL DE LA
CONTADURÍA PÚBLICA EN VENEZUELA FRENTE A LA EVOLUCIÓN
EMPRESARIAL BASADO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Contribuciones al Practicar La Responsabilidad Social.....	131
Mejoramiento de la Ejecución Financiera.....	131
La Reducción de los Costos de Operación.....	132
Mejoramiento de la Imagen y la Reputación.....	133
El Incremento de la Ventas y de la Lealtad de los Clientes.....	134
El Incremento de la Productividad y la Calidad.....	135
El Incremento de la Habilidad Para Atraer y Retener Empleados.....	136
La Reducción de la Vigilancia Regulatoria.....	136
El Cambio de Expectativas de los Accionistas Frente al Negocio.....	137
El Incremento del Interés del Cliente y Las Cadenas de Responsabilidad Social de los Suplidores.....	138
La Creciente Presión del Inversor.....	138
Las Demandas Por un Incremento de Información.....	139
Posición de Liderazgo y Gestión Actual del Profesional de la Contaduría Pública Frente a la Evolución Empresarial Tomando Como Base la Responsabilidad Social.....	141

Replanteamiento Sensibilizador de La Gestión de Los Profesionales de la Contaduría Pública en Venezuela Frente a la Evolución Empresarial Basada en la Responsabilidad Social.....

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones..... 152

Recomendaciones..... 157

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 161

ÍNDICE DE CUADROS

	PÁG.
1 Reuniones Realizadas y Resultados ISO 26000	83
2 Empresas Venezolanas Socialmente Responsables	102

ÍNDICE DE FIGURAS

	PÁG.
1 Estructura Piramidal de la Responsabilidad Social Empresarial	32
2 Pirámide de la Responsabilidad Social Corporativa.....	51
1 Clasificación de Empresas de Acuerdo al Modelo de RSE que Emplee.....	101

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN CIENCIAS CONTABLES
CAMPÚS LA MORITA

**GESTIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN
VENEZUELA COMO INSTRUMENTO GENERADOR DE LA
SENSIBILIZACIÓN ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Autora: Ana Victoria Sierra

Tutora: Adriana Lugo

Fecha: Octubre 2012

RESUMEN

La presente investigación estuvo orientada a analizar la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la Responsabilidad Social (RS), considerando los componentes teóricos de la RS bajo el contexto empresarial en Venezuela y profundizando en la evolución empresarial venezolana basada en la RS, de tal modo que el estudio brindó una comprensión de la posición de liderazgo y la gestión actual que debe asumir el profesional de la contaduría pública en Venezuela frente a esta evolución. La investigación fue enmarcada bajo el paradigma cualitativo,

de tipo documental, con un nivel de estudio explicativo; en este sentido, el método empleado fue el comparativo continuo y las técnicas que se utilizaron fueron: La revisión documental, la entrevista intencional a expertos en el área de investigación y el análisis de contenido, a través de la aplicación del instrumento de la entrevista y la matriz de análisis. Las entrevistas realizadas no requirieron un guión estructurado, ya que la misma se llevó a cabo a través de conversaciones intencionales, buscando la opinión empírica de expertos en el área de estudio; ejecutando el contraste con la documentación y el análisis teórico realizado. Finalmente se concluyó que lo fundamental en la gestión del profesional en Contaduría Pública frente a la evolución empresarial basada en la RS es modelar en su actuación profesional, comprendiendo las grandes complejidades y asimetrías morales existente en la sociedad venezolana, conscientes que las decisiones que toman o dejan de tomar como líderes impactan positiva o negativamente a la sociedad, por lo que se recomienda al profesional contable comunicar a través del modelaje de sus acciones con la organización, con la comunidad y con la sociedad, un perfil humano que fomente la sensibilización organizacional en materia social.

Palabras Claves: Responsabilidad Social, Acciones Sociales, Evolución empresarial, Gestión profesional.

INTRODUCCIÓN

Actualmente se vive en una era de evolución corporativa, basada en elevar los niveles de sensibilización, y comenzar a vivir de una manera humanamente más sustentable. En algunos países europeos, latinoamericanos y en Estados Unidos, tal como lo señala el reconocido experto en materia social Jarrin (2008) en su obra titulada *De la Revolución Industrial a la Evolución Empresarial*, están realizando como práctica frecuente el balance social, como instrumento que les permite evaluar el cumplimiento de su responsabilidad ante la sociedad, y visualizar que las organizaciones empresariales han asumido un compromiso ético y que se conciben como socias de múltiples actores que intervienen en el desarrollo social y económico de sus naciones.

Bajo este contexto, en la actualidad, las organizaciones venezolanas se encuentran en un proceso de transición, dejando de ser empresas que producto de la revolución industrial su legado ha sido el deterioro, inicialmente lento pero hoy en franca aceleración, aunado a la destrucción ambiental, sembrando de este modo las primeras semillas de calentamiento global, creando crisis generales de sostenibilidad, y donde el aspecto ético que juega un papel fundamental y de base en las organizaciones empresariales, se ha dejado atrás o de un lado.

Esta situación se debe a que las organizaciones se han convertido expertas en idear nuevas tecnologías y formas de satisfacer aspiraciones humanas, en la búsqueda de mayor riqueza y beneficios, sin medir las posibles consecuencias; de allí pues, que la transición que actualmente viven las organizaciones venezolanas, es dejar de vivir bajo el esquema de producir sin percibir las posibles consecuencias y pasar a ser organizaciones empresariales con participación voluntaria en la agenda de la sostenibilidad global, asumiendo la responsabilidad como parte de la sociedad en la que se desenvuelven, lo que se convierte en un escenario nada sencillo para los líderes empresariales de la actualidad.

Este proceso de desarrollo empresarial que actualmente se vive, tal como lo señaló la exvicepresidenta del IESA, Jaén (2009), lleva a considerar el evolucionar hacia un modelo de gestión empresarial que incluye, trasciende y busca preservar los equilibrios sociales, ambientales, ecológicos y económicos que se han venido deteriorando de manera acelerada, y que están contribuyendo a los desarreglos crecientes y conflictos que se observa en el individuo y en las sociedades, ya que casi por dos siglos consecutivos, el esfuerzo empresarial se ha dedicado a producir y comercializar bienes y servicios con el objeto de ofrecer un mejor medio de vida, al costo de enmascarar la crisis espiritual que hoy se percibe, sin ofrecer una alternativa válida, que honre el campo completo de las necesidades y expectativas de individuos y sociedades.

De igual manera, es importante señalar que indudablemente el papel fundamental de las organizaciones empresariales es contribuir en la obtención de riqueza de un país a través de la producción de bienes y servicios al menor costo posible para satisfacer las necesidades y aspiraciones humanas, pero también debe considerar y no dejar de un lado como parte de sus objetivos, el hecho de participar activamente en desarrollar las relaciones interinstitucionales, preservar el medio ambiente, la calidad de los bienes y/o servicios que ofrecen, así como también la inversión social dirigida a la comunidad del país donde opera.

En Venezuela, haciendo una revisión de manera general, tal como lo señala Ramírez (2011) en la revista Gerente en su artículo titulado: Empresas Responsables, señala la situación que organizaciones empresariales están teniendo posiciones públicas fuertes en materia de Responsabilidad Social en otros países como Brasil, Colombia, Argentina, y Chile pero en el caso de Venezuela estas mismas organizaciones permanecen en silencio, se trata de empresas trasnacionales que en el ejercicio de su función, han de sensibilizarse antes los efectos reales y totales de sus acciones con el entorno social, internalizando en las pautas de comportamiento que

representen una actitud más positiva en la consideración de los valores e intereses sociales, tomando en cuenta la dimensión ética altamente reñida con la estructura organizacional predominante.

Ciertamente, el hecho de que las organizaciones necesiten ser socialmente responsables se ha convertido en una estrategia casi vital para su desarrollo, se trata de la posibilidad de incidir en la realidad y hacer un aporte trascendente, hacer un mejor futuro a partir de construir un mejor presente, pero la situación venezolana es altamente alarmante, ya que la cantidad de imposiciones de ley que se le han cargado a las empresas, hacen que éstas estén en estos momentos tratando de cumplir con las normas, en primer lugar, para luego pensar en la Responsabilidad Social, lo confirma Puterman (2011) en la revista Gerente, sin embargo muchas organizaciones empresariales han continuado en la lucha, buscando la inversión y el consumo responsable al igual que la demanda ecológica.

Enfocados en el panorama anteriormente descrito, es importante mencionar que el profesional de la contaduría pública está íntimamente vinculado a las organizaciones en general y su aporte en las diferentes áreas de la misma es de gran importancia, y al considerar que hoy en día las organizaciones se encuentran caminando hacia la era de la sensibilización y la gerencia basada en valores, donde incluso se está en presencia de la unión de un léxico empresarial novedoso basado en términos de negocios comúnmente usados en la presentación de resultados cuantificables, tales como utilidades, rendimiento financiero, en unión con términos como: compromiso, identificación, entrega, valores compartidos, visión común, entre otros, donde se dificulta que la entidad más influyente del planeta, como lo son las personas jurídicas, puedan continuar desarrollándose plenamente y contribuyendo al bien común, sino entran dentro de la evolución empresarial actual.

Dicho avance empresarial, tomando en consideración los razonamientos que se han venido realizando, afectan directamente al nivel estratégico organizacional, ya

que se trata de una transición de la gerencia científica, basada en la escuela tradicional, a la gerencia sensibilizadora basada en valores, con visión y gestión inspiradora.

Partiendo de toda esta realidad, es importante reflexionar y estudiar analíticamente la gestión del profesional de la Contaduría Pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la Responsabilidad Social.

En tal sentido, surgen interrogantes que serán desarrolladas en el presente estudio, las cuales se mencionan seguidamente:

¿Cuáles son los componentes teóricos de la Responsabilidad Social bajo el contexto empresarial en Venezuela?

¿Cómo se ha desarrollado la evolución empresarial venezolana basada en la Responsabilidad Social?

¿Cuál es la posición de liderazgo y la gestión actual que debe asumir el profesional de la contaduría en Venezuela frente a la evolución empresarial basado la Responsabilidad Social?

Basados en las interrogantes planteadas la investigación se propone los siguientes Objetivos:

Objetivo General

Analizar la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la responsabilidad social.

Objetivos Específicos

- Indagar sobre los componentes teóricos de la responsabilidad social bajo el contexto empresarial en Venezuela.
- Profundizar en la evolución empresarial venezolana basada en la responsabilidad social.
- Comprender la posición de liderazgo y la gestión actual que debe asumir el profesional de la contaduría pública en Venezuela frente a la evolución empresarial basado en la responsabilidad social.
- Construir a través de un replanteamiento sensibilizador, la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela frente a la evolución empresarial, basada en la responsabilidad social.

Una vez conocidos los propósitos específicos que persigue la presente investigación, es importante tomar en cuenta la justificación que respalda a la misma, considerando en primer orden las necesidades de desarrollo manifestadas por las organizaciones empresariales venezolanas, las cuales exigen actualmente de esquemas holísticos en donde cada uno de los actores o entes interesados sean capaces de alcanzar el reto de dar respuesta satisfactoria a las actividades relativas a la responsabilidad social en el aspecto ético, de los derechos humanos, sociales y medioambientales.

Igualmente, es importante el desarrollo de este estudio porque la Contabilidad como ciencia que según Catacora (2002:13), “se encarga de registrar, clasificar, interpretar y comunicar los hechos económicos de una entidad”; hasta el presente no refleja los aspectos vinculados con la responsabilidad social de manera obligatoria, por lo cual se ha visto en la necesidad de hacer uso de herramientas tales como el balance social definido por Kungm (2006:15) como:

Una herramienta que brinda la información necesaria para evaluar el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial frente a metas establecidas tanto internas como externas de cada organización. Al igual que con el balance financiero; el balance social debería ser presentado conjuntamente al final de cada período, porque permite realizar el diagnóstico de la gestión empresarial capaz de proporcionar las bases necesarias para definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la mejora de las condiciones de trabajo (responsabilidad interna) y de la sociedad en general (responsabilidad externa).

Motivo por el cual, toda empresa que se desempeñe en el mundo actual, debería (condición favorable para la organización) llevar registros contables que vayan más allá de lo reflejado por la contabilidad financiera, en donde los hechos asociados con la responsabilidad social, vinculada con la ética resultan fundamentales para observar la gestión social de la empresa mediante la ejecución de acciones responsables, y de esta manera ir fomentando a las organizaciones a la inserción del nuevo orden social producto de la evolución empresarial, generando de alguna manera sensibilización organizacional a través de la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela, basado en la Responsabilidad Social.

Tal y como lo señala Rabouin, R. (s.f.) la importancia de dar a conocer y aplicar la RSE radica en que es una nueva forma de gestión, además de que es un instrumento que puede ser utilizado para lograr la integración y cooperación de los distintos sectores de una sociedad. De allí que la presente investigación será un aporte de gran utilidad para el profesional de la contaduría pública, brindándole un análisis de cómo su gestión dentro de la organización frente a la necesidad actual que poseen de incorporarse dentro de la era social en la que se vive, puede llegar a ofrecer soluciones ante problemáticas sociales donde su participación es activa y de suma importancia.

En el mismo orden de ideas, la investigación posee justificación temática en virtud de que el objeto de estudio surge ante la necesidad de evolución que actualmente viven las organizaciones venezolanas, basado en elevar los niveles de sensibilización, donde se suman responsabilidades por todos, una gestión con el que las empresas no están familiarizadas, por lo que es conveniente generar elementos sensibilizadores basados en la responsabilidad social, en la gestión de los profesionales de la contaduría pública frente a la evolución empresarial y a las nuevas tendencias gerenciales, donde la responsabilidad social empresarial ha sido un enlace para incidir profundamente en el individuo y así posteriormente en las organizaciones.

Por otra parte, el presente trabajo investigativo se justifica en el hecho de que permitirá a la investigadora ampliar y fortalecer los conocimientos referentes a la inclusión de los criterios de responsabilidad social asociados a las ciencias contables, y la ejecución del estudio servirá de marco referencial y punto de partida para futuros estudios, que traten problemáticas similares o con variables como responsabilidad social, contabilidad social, desarrollo sustentable.

Asimismo, es importante mencionar, que dentro de las líneas de investigación que actualmente posee la Universidad de Carabobo disponible para el programa de Maestría en Ciencias Contables, la investigación se ajusta por su enfoque y contenido a la línea de investigación Sistema de Información Contable.

La investigación tendrá trascendencia social, ya que los criterios de responsabilidad social y evolución empresarial le editan a las organizaciones capacidades asociadas al hecho de poseer una economía basada en parámetros holísticos que otorgan a la organización mayor competitividad, bienestar colectivo, armonización de las relaciones con el entorno, mejores empleados y cohesión social, lo cual podrá traducirse en el cumplimiento de los requisitos éticos, adaptados a las necesidades de la comunidad interna y externa, la observancia de obligaciones por encima de los niveles mínimos, cuidando la importante relación costo beneficio, y

todo ello basado en planes con sostenimiento en un permanente sistema de información y el logro de los beneficios otorgados por las organizaciones a la sociedad a la que pertenecen.

Ahora bien, es importante considerar que todo proceso investigativo conlleva una serie de etapas a seguir de manera sistemática para poder llegar al fomento y divulgación del conocimiento; la academia presenta un tercer momento, la perspectiva metodológica de la investigación, donde se analiza el cómo se realizó la investigación y especificar el método a través del cual se establecieron los pasos para cumplir cada fase del proceso de investigar.

Para que el conocimiento obtenido sea considerado de tipo científico, debe realizarse el estudio cumpliendo con una serie de pasos con una organización lógica, es decir, un conjunto de procedimientos organizados y sistematizados.

En este sentido, es conveniente la utilización de la metodología, entendida ésta, según explica Tamayo y Tamayo (2004, p. 12) como “la médula del plan; se refiere a la descripción de las unidades de análisis o de investigación, las técnicas de observación y recolección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis”.

Por otro lado, el Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (U.P.E.L.) (2010, p.27), especifica que: “en el Marco Metodológico, se describen los métodos, técnicas y procedimientos aplicados de modo que el lector pueda tener una visión clara de lo que se hizo, por qué y cómo se hizo”. De allí que, partiendo de este análisis se desprenden los aspectos importantes a considerar en el marco metodológico, como lo son el tipo de investigación, método de la misma, establecimiento de la unidad de análisis y las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos, aspectos que se mencionan seguidamente.

En cuanto a la ubicación paradigmática, es importante mencionar que el enfoque metodológico bajo el cual se desarrolló dicho estudio es el cualitativo, utilizado para investigaciones multifacética, flexibles, complejas, abiertas, informales, instituyentes, post modernas y politeístas, cuya base está en el comprender más que en el medir, estudiando al ser humano en su cotidianidad. Es considerado un paradigma naturalista, utilizando la inducción como herramienta para la búsqueda de nuevas teorías.

El paradigma cualitativo es considerado interactivo, buscando causas múltiples y estudiando los objetos de estudio bajo enfoques holísticos o globales, con imparcialidad y franqueza, donde la persona principal es el investigado. De allí que al buscar analizar la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la Responsabilidad Social, se está en presencia de una investigación de tipo paradigmática cualitativa, en virtud de que dicho estudio busca una reconstrucción social de la vida cotidiana, buscando definición y sentido común en el entendimiento de la información analizada.

Es importante a su vez resaltar, que la investigación bajo su posición paradigmática busca entender el desarrollo del hecho, de la situación, la vida y finalmente aplicar conceptos sensibles para el desarrollo y el cambio, describiendo múltiples realidades, sin dejar de pasar por alto la experiencia y la intuición, desarrollando la investigación con flexibilidad, sin salirse de la realidad estudiada, basado en palabras, expresiones de la población estudiada, documentos personales, escritos, análisis anteriores, sin uso de procedimientos estandarizados, donde el análisis y la interpretación de la información requiere de mucho tiempo y dedicación, siendo muy difícil reducir la información para representarlos.

En cuanto al tipo de investigación, el estudiar la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización

organizacional basada en la Responsabilidad Social, conlleva a enfocar la investigación en un estudio enmarcado bajo la modalidad de investigación documental con un nivel de estudio de tipo explicativo, que basado en la afirmación del Manual de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2010, p. 6), se afirma que “se entiende por investigación documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos”.

De manera que, a través del estudio de los componentes teóricos de la Responsabilidad Social bajo el contexto empresarial y su evolución en Venezuela, asociándolo a la gestión del profesional de la contaduría pública, se pueda generar la comprensión de cuál debe ser la gestión que debe asumir dicho profesional, como vía para generar sensibilización organizacional de manera que pueda haber una mayor flexibilidad al buscar insertar a las organizaciones empresariales a la nueva manera de gerenciar producto de la era de sostenibilidad en la que se vive actualmente.

El trabajo documental se desarrollará con un estudio de tipo explicativo que, según Rodríguez, Ochoa y Pineda (2008, p. 82): “estos estudios trazan como meta la explicación teórica de la ocurrencia del problema o necesidad, demostrando que el escenario fenomenológico obedece a una ley o segmento teórico o conceptual” es decir, busca las relaciones de tipo causal, respondiendo a la pregunta del Por qué. De esta manera se afina el tipo de investigación, estableciendo un efecto cascada para la búsqueda de los elementos sensibilizadores basados en la Responsabilidad Social, en la búsqueda de la mejor gestión en el desempeño profesional de los Contadores Públicos en Venezuela.

El método utilizado para alcanzar el objetivo de la investigación, fue el comparativo continuo, como el procedimiento referido a la forma de abordaje del centro de interés a investigar o a la estructuración de la fase empírica de la

investigación, el método seleccionado abordó primeramente recolección de datos, codificación y reflexión analítica en notas. Para elaborar la teoría, fue fundamental que se descubrieran, construyeran y finalmente se relacionaran las categorías encontradas; estas constituyeron el elemento conceptual de la teoría y mostraron las relaciones entre ellas y los datos.

La aplicación del método se llevó a cabo a través del estudio de opiniones de expertos en el área estudiada, sobre cuyas consideraciones se generó una explicación razonable. Para ello, se realizó un cuidadoso acopio de los datos, llevándolos cada vez más hacia una progresiva generalización y una elaboración teórica. El método comparativo trabajó mediante un dispositivo que permitió entrelazar los momentos de recolección de datos, su análisis e interpretación, observando los fenómenos sistemáticamente buscándoles un significado.

Es importante mencionar, que en primer lugar se buscó la comparación de opiniones y se elaboraron razonamientos, para seguidamente integrar dichas opiniones y consideraciones en dichas categorías, identificando las uniformidades y la determinación de las relaciones internas y externas; comenzando por la observación directa de los datos, buscando el significado de dichos datos bajo el contexto estudiado tanto para el investigador como para los investigados y finalmente se buscó la interpretación de dicho significado basado en las teorías fundamentales.

La unidad básica de análisis en toda investigación comprende los elementos o unidades a los cuales se refieren las conclusiones o generalidades logradas en la investigación, es el conjunto para el cual fueron válidas las conclusiones que se obtuvieron en el estudio; que para el caso en particular dicha investigación, la unidad estuvo constituida por los profesionales de la contaduría pública en Venezuela.

De manera específica, los profesionales activos de la contaduría pública en Venezuela, ya que fue a través de opiniones específicas de expertos en el área dentro

del gremio, estableciendo conversaciones intencionales, es decir, entrevistas no estructuradas, tal como se indicará seguidamente y con la revisión minuciosa del material bibliográfico se logró analizar la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la Responsabilidad Social.

En el mismo orden de ideas, para el apropiado alcance de los objetivos de la investigación, fue preciso el manejo de técnicas e instrumentos metodológicos, que permitieron recopilar la información necesaria y analizar la misma correctamente.

De acuerdo con lo expresado por Sabino (2003), las técnicas de recolección de datos son **procesos** sistemáticos que permiten ordenar la actividad de una manera formal, lo cual genera el logro de los **objetivos**; así mismo, los instrumentos son herramientas que se emplean para alcanzar el resultado deseado; de esta manera, las técnicas e instrumentos empleados en la recolección de datos de la investigación fueron, la entrevista no estructurada, a través de conversaciones intencionales con profesionales de la contaduría pública, sin requerir un guión estructurado sino buscando la opinión empírica en el área objeto de estudio, de igual forma fue usada la revisión documental y análisis de contenido a través de la observación documental y matrices de análisis.

La técnica de la entrevista, según Sabino (2003, p. 148), “consiste en una interacción entre dos personas, una de las cuales, el investigador, formula determinadas preguntas relativas al tema de investigación, mientras la otra, el investigado, proporciona la información que le es solicitada”.

La revisión documental consiste en la búsqueda de información contenida en textos escritos, documentos, datos e información contenida en todo tipo de material impreso, a juicio de Méndez (2001, p. 152), este tipo de datos, es lo que él denomina datos secundarios, definidos como: “información escrita que ha sido recopilada y

transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento”.

Por otra parte, está la **observación** documental, la cual se constituye en una **estrategia** donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no), usando para ello diferentes tipos de **documentos**. Se indagó, interpretó y se presentó datos e informaciones sobre el tema, siendo en este caso, todo lo relacionado con el manejo de la responsabilidad social para generar el análisis de la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la Responsabilidad Social, utilizando para ello, una metodología de análisis.

Las matrices de análisis, son consideradas según Hurtado (2008, p. 159) como: “instrumentos propios de las técnicas de revisión documental. Sus ítemes se basan en un criterio de análisis con el cual es posible interpretar o criticar el evento de estudio descrito en algún documentos.” Dichos instrumentos proporcionaron información confiable, apropiada y objetiva que permitieron darle respuesta a la problemática planteada.

Para analizar toda la información que fue recolectada por medio de los instrumentos de recolección de datos, y llegar finalmente a las correspondientes conclusiones generales que ayudaron aclarar el problema de dicha investigación, fue necesario procesar dichos datos, utilizando para ello el análisis cualitativo.

Dentro de este aspecto, Sabino (2003) señala que el análisis cualitativo se refiere a los análisis e interpretaciones de contenidos; es de carácter textual. De este modo, se consiguió desarrollar los objetivos perseguidos por este estudio, y de esta manera se logró analizar la gestión de los profesionales de la contaduría pública como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la Responsabilidad Social.

Seguidamente, una vez conocida la etapa ontológica y metodológica de la investigación, se menciona, la estructura general del trabajo realizado cuyo propósito fundamental es el logro del objetivo general mencionado en el párrafo anterior.

Capítulo I. Componentes Teóricos De La Responsabilidad Social Bajo El Contexto Empresarial En Venezuela: Contiene en primer lugar los componentes teóricos de base para la Responsabilidad Social y seguidamente expone dichos componentes dentro del contexto empresarial, haciendo énfasis en las dimensiones, concepciones, alcance, modalidades e instrumentos de la RSE, de igual forma contiene el desarrollo del trabajo social dentro del contexto empresarial venezolano, finalizando con el marco jurídico nacional venezolano y la normativa internacional referente a RS.

Capítulo II. Evolución Empresarial Venezolana Basada En La Responsabilidad Social: Muestra la definición y tipos de empresa en Venezuela, describiendo seguidamente lo que se considera una empresa responsable para finalmente posicionar las organizaciones frente a la Responsabilidad Social y describe la evolución marcada que han venido experimentando las organizaciones venezolanas en la actualidad.

Capítulo III. Liderazgo y Gestión Actual Del Profesional De La Contaduría Pública Frente A La Evolución Empresarial Basado En La Responsabilidad Social: Describe en primer orden a manera flexiva la descripción del proceso evolutivo que ha llevado al profesional de la contaduría pública en Venezuela a comprender su posición de liderazgo y gestión actual frente a los constantes cambios basándose en la Responsabilidad Social, seguidamente se expone las contribuciones al practicar la RS, y se concluye dicho capítulo con el replanteamiento sensibilizador de la gestión de los profesionales en el área contable.

Capítulo IV. Conclusiones y Recomendaciones: Se presenta en dicho capítulo las conclusiones de la investigación en función al propósito general de la misma, tomando en consideración la información obtenida producto de la búsqueda y estudio documental realizado en conjunto con el análisis de fuentes primarias, presentando de igual forma el aporte de la investigadora a la línea de investigación, además de brindar posibles soluciones ante la problemática planteada; y finalmente se exponen las recomendaciones pertinentes, como oportunidades de mejora y desarrollo para las partes interesadas en el producto o resultado de la investigación.

Para concluir, se presenta la lista de referencias bibliográficas que se han consultado a lo largo del proceso de investigación, a través de los distintos medios audiovisuales, eléctricos o impresos consultados, donde se apoyó el contenido de los diferentes planteamientos expuestos, y de igual forma se presentan los anexos que complementan la investigación.

CAPÍTULO I

COMPONENTES TEÓRICOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL BAJO EL CONTEXTO EMPRESARIAL EN VENEZUELA

Al desarrollar los componentes teóricos de la responsabilidad social (RS), basado en el contexto empresarial en Venezuela, es importante en primer lugar, conocer con claridad el término de RS, seguidamente de una indagación detallada de la RS bajo el contexto empresarial, tal como se desarrollará a lo largo del presente capítulo.

Responsabilidad Social

A lo largo de la evolución organizacional, las empresas realizan actividades que de una forma u otra afectan negativamente a su medio externo; razón por la que se impone desde los países desarrollados una corriente sensibilizadora en las consecuencias sociales que ha originado esta evolución, conocida como Responsabilidad Social, concebida ésta como la forma de conducir los negocios de una empresa de tal modo que sea co-responsable del desarrollo social nacional e internacional, siendo capaz de escuchar los intereses de todos sus usuarios, internos o externos.

La palabra responsabilidad proviene del latín *responsum*, que es una forma latina del verbo responder. Respon de responder y sabilidad de habilidad, es decir, responder con habilidad. En tal sentido, es un valor de la conciencia de la persona que lo lleva a desarrollar su habilidad para dar respuestas, permite administrar los valores y las consecuencias de sus actos. Mestre (s.f.), enfatiza que: “una cualidad del responsable, es la obligación de responder a una cosa”.

La responsabilidad está asociada con decisión, soporta ejecución y evaluación de lo ya hecho, es responder y rendir cuenta, es la capacidad para aceptar y reconocer las consecuencias de un hecho realizado libremente.

Responsabilidad, sugiere responder por lo que se hace, se deja o deje de hacer, es una manera de autoevaluación que está enfocada en el juicio a la propia conciencia, abrazando igualmente la idea de entregar cuentas por hechos antes obligaciones y

compromisos contraídos; de allí que toda conducta humana, se relaciona con la responsabilidad.

De esta manera, al vincularlo directamente con la ética, la cual es la representación práctica de la responsabilidad, el individuo se enfrenta de forma integral al mejoramiento de cuatro aspectos fundamentales que son, la cultura, la sociedad, lo laboral y lo natural. Por tanto, puede entenderse que la responsabilidad no queda limitada al individuo, por el contrario, trasciende hacia la sociedad.

Es evidente, que el ser humano como ser sociable, también es responsable de construir y mejorar la sociedad, que es el ámbito en donde se desarrolla y perfecciona como persona y como ser social. La RS agrega un elemento al concepto de responsabilidad, el cual consiste en mover a las personas, a los grupos y a las instituciones a adoptar conductas éticas, caracterizadas por el compromiso de alcanzar el bien común de esa sociedad en la que se desenvuelve.

El ser humano es consustancialmente social, tal como lo expresa, el economista Guédez (2008), durante toda su vida el hombre demuestra su dependencia e interdependencia a la dimensión social, considerando que esta área no es una elección que debe hacer el ser humano, en decidir si participar o no de ella, sino que es una condición propia de la naturaleza humana; por lo que, hablar de responsabilidad social, implica responder hacia su (Ser Humano) interior y rendición de cuentas hacia el exterior.

Esta doble vinculación, de lo interno y lo externo, convoca a la distinción planteada entre lo ético y lo moral. La respuesta hacia adentro tiene que ver con la confrontación de las decisiones con la conciencia (lo ético), por el contrario, la rendición de cuentas remite más hacia el cumplimiento de normas, costumbres, leyes de la realidad social (lo moral).

De allí que la RS, es el compromiso que tienen los individuos como miembros de la sociedad en introducir valor positivo, al actuar o dejando de hacerlo, producto del impacto de sus decisiones, lo cual incluye el ámbito ético y moral. Esta responsabilidad es asumida en la actualidad de manera muy frecuente por grupos en conjuntos, tales como, corporaciones, empresas, gobierno, instituciones, ONG como teoría ética o ideológica de la entidad.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

A lo largo de los últimos años, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial ha tenido varias transformaciones, a medida que han venido surgiendo diferentes enfoques que abordan el tema. En general, éstos tratan de relacionar las funciones de las empresas como organizaciones generadoras de beneficios con la responsabilidad que éstas tienen ante los diferentes participantes de la actividad económica, los reguladores y el entorno en general (tanto interno como externo).

Actualmente, no todas las instituciones y grupos de interés del ambiente organizacional expresan su preocupación por el asunto social, pese que aspectos como la protección ambiental, y los derechos individuales han pasado a formar parte de las demandas de mercado de los clientes y de los objetivos financieros empresariales; por ello, cada vez más las exigencias de los dinamizadores de éste fortalecido paradigma buscan la manera de difundir y orientar a las empresas hacia el desarrollo de culturas de funcionamiento social, sobre todo dejándoles bien en claro la estrecha independencia que sostienen con el ambiente, tal y como lo advierte el especialista Dans (1998):

Todas las organizaciones son sistemas abiertos que dependen de su medio ambiente. Esta dependencia exige que los administradores pongan atención a las expectativas y puntos de vista de la sociedad. Esto se aplica a todas las clases de organizaciones: empresas, escuelas, hospitales y gobiernos. Todas deben responder a las necesidades de la sociedad. La responsabilidad social y la ética personal se han convertido

en cuestiones más importantes dado a que la sociedad ha desarrollado mayores expectativas hacia las organizaciones y los administradores. (p.159).

Por consiguiente, la responsabilidad social de una organización empresarial exige de una combinación de aspectos legales, éticos, morales y ambientales, constituyendo una decisión voluntaria y espontánea por parte del equipo humano, pues la gente es el eslabón fundamental en las organizaciones; es el recurso humano quien marca la diferencia, es la formación y el desarrollo del personal que da el crecimiento efectivo a las empresas y es el legado que toda organización puede dejar. Es la entrega del personal, el casamiento con el impacto social al que se quiere llegar lo que hace que se pueda llegar al objetivo de ser una empresa socialmente ética, es decir, que se cumpla con el papel social relevante en su entorno, en los tres elementos que conforman el objetivo central de generar capital social eficazmente, ser modelo de respeto de los derechos humanos y ser socialmente sostenible.

Según la Comisión de las Comunidades Europeas (2002: 3), la responsabilidad social de una empresa se define como: “la integración voluntaria, por parte de las empresas, a las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

De esta manera, la RSE busca generar cambios dentro de las organizaciones en pro de reconciliar los intereses y necesidades de las distintas partes de manera tal que todas converjan en una forma de proceder que sea beneficiosa para los actores involucrados de manera simultánea; es la posibilidad cierta de incidir profundamente. Al respecto, comenta Guédez (2006):

La responsabilidad es un estado de conciencia. Tanto en el ser humano como en las empresas, la experiencia y la vida la van desarrollando. Las empresas siempre han sido socialmente responsables, aunque esa faceta se concibiera de manera diferente a como se asume en la actualidad. La definición del

rol que le corresponde a la empresa en su relación con el entorno está en proceso de gestación, ya que existen empresas que desarrollan programas de responsabilidad social, pero que son socialmente irresponsables. El paradigma del siglo pasado en cuanto a la responsabilidad social ya no está vigente en la actualidad. Las empresas no se deben quedar en la filantropía. Deben involucrarse con la gente y juntos trabajar para erradicar las causas de la pobreza. (p.27)

Por lo tanto, la RSE se vincula estrechamente con los componentes esenciales en la formación integral de la comunidad laboral que está dentro de la organización y con el impacto empresarial ocasionado por las organizaciones a las comunidades de su entorno, sin olvidar a su vez el papel fundamental del Estado como encargado principal de las actuaciones que apuestan a la equidad y a la redistribución, y por lo tanto sus responsabilidades son netamente sociales, donde el concepto de RSE surge como exhortación al mundo de las empresas a colaborar con el Estado en la superación de la pobreza, la prevención y el manejo de la contaminación ambiental y más recientemente apostando a una mayor equidad, lo cual plantea un escenario a ser alcanzado en donde, según palabras de Guédez (2006: 28): “los trabajadores reciban un trato basado en la confianza y la equidad, las relaciones con los vecinos son respetuosas y tolerantes y, al contratar a proveedores se toma en cuenta que sean, igualmente, responsables socialmente”; lo cual se puede manifestar a través de obras sociales, intercambios culturales, integración y otros aspectos que son vitales para la sana convivencia y para el beneficio de las sociedades. En este sentido, destaca Reyes (2004) que:

El objetivo de una empresa responsable socialmente es hacer sostenible el cumplimiento de su puesta de valor frente a la sociedad, lo que implica producir satisfacción y bienestar en la comunidad. La vinculación con la sociedad debe ser atendida por la empresa con la misma rigurosidad con la que considera sus asuntos de innovación, tecnología o finanzas. La responsabilidad social en empresas socialmente responsables no está en un departamento ni en una fundación, sino en la

visión estratégica de la empresa y en las habilidades y destrezas para hacer negocios en el tiempo. (p.45).

En la actualidad, siguiendo los enfoques de la responsabilidad social, las empresas deben prevenir las consecuencias de sus operaciones y de generarse en forma negativa, responder directa y estratégicamente por ellas. A fin de facilitar el entendimiento de lo que encierra el concepto, se presentan varias definiciones explícitas del término, comenzando por Dans (1998):

La responsabilidad social es el reconocimiento de que las organizaciones tienen una influencia significativa en el sistema social, y que tal influencia se debe considerar y equilibrar de un modo apropiado en todas las acciones de la organización. Simplemente quiere decir que las organizaciones deben funcionar como partes de un sistema social mayor, porque, de hecho, forman parte del mismo. (p.59).

La RSE es un concepto que cada día un mayor número de empresas fomentan para poder dar respuestas y soluciones a los problemas sociales, económicos y del medio ambiente. Las empresas, al afirmar su responsabilidad, intentan mejorar el desarrollo social, y la protección del entorno, buscan el mejoramiento del recurso humano, la salud y seguridad del ambiente de trabajo, de la comunidad y el ambiente, es decir, de lo interno de la empresa hacia lo externo.

Conforme a lo expuesto en el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, en Méndez (2003: 175), la RSE “es un compromiso continuo de actuar éticamente y de contribuir al crecimiento económico, al mismo tiempo que mejorar la calidad de vida de la fuerza laboral y de sus familias, como de la comunidad local y de la sociedad general”. Es decir, es asumir responsabilidades a través de valores éticos y así poder mejorar los niveles de vida de las personas, la sociedad y la comunidad.

Por su parte, Castillo, en Aguirre, Castillo y Tous (1999), la define como:

La obligación ética o moral, voluntariamente aceptada por la empresa como institución hacia la sociedad en conjunto, en reconocimiento y satisfacción de sus demandas o en reparación de los daños que puedan haberle sido causados a ésta en sus personas o en su patrimonio común por la actividad de la empresa.(p.57).

Asimismo, Caravedo, Mariscal, Salinas y Villacorta (2000) la definen como:

Una filosofía de trabajo, un concepto amplio que implica el ejercicio de responsabilidad de la empresa hacia diferentes grupos. La empresa socialmente responsable reconoce sus obligaciones y trabaja en armonía con su entorno, con lo cual contribuye al desarrollo de la sociedad. (p.15).

La responsabilidad social ha surgido en la actualidad otorgándole un papel a la empresa moderna dentro de la sociedad. Las organizaciones no pueden limitar su responsabilidad a ofrecer bienes y servicios, sino que deben incrementar sus objetivos empresariales incorporando los que hacen referencia al entorno natural y social con los que se relacionan cada una de ellas. Para el desarrollo de dicha responsabilidad se deben tener en cuenta las necesidades e intereses de los diferentes grupos sociales que puedan resultar afectados por las actividades de las empresas.

En el mismo orden de ideas, Maldonado (2000) la define de la siguiente manera:

La Responsabilidad Social de la empresa se puede entender como toda aquella actividad que la misma expone con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus empleados y de todos aquellos agentes que intervienen en el desarrollo de su fin social. (p. 57).

El concepto de RSE no es nuevo, los antecedentes en Venezuela se remontan al siglo XIX en el marco del cooperativismo y el asociacionismo que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la

comunidad y justicia distributiva. Y es desde la mitad del siglo XX que la sociedad toma conciencia de la capacidad del sector privado para influir y solucionar los problemas sociales, y al mismo tiempo las organizaciones en general han reconocido los daños e impactos que ocasionan en su entorno (Díaz 2003).

Sin embargo es de suma importancia mencionar que a partir de los setenta, el modelo de acción gubernamental en Venezuela para hacer frente a las numerosas necesidades sociales entró en crisis debido principalmente a la insuficiencia de recursos por parte del Estado, haciendo de la RSE una tendencia empresarial secular de gran importancia, ya que sugiere los elementos a considerar en las relaciones entre la empresa, Estado, sociedad civil y otras organizaciones, como los propios gremios empresariales, estableciendo posibles estándares de desempeño en corporaciones financieras internacionales, con guías de ambiente, seguridad, salud y relaciones comunitarias antes los impactos sociales.

Esto último ha promovido la intervención del gobierno venezolano al imponer normas con el fin de promover la protección del interés público y los recursos naturales y en esta evolución de la responsabilidad social, las empresas, gobiernos y sociedades buscan métodos para afrontar los cambios generados por las normas emanadas de las autoridades competentes y la sensibilidad de las empresas.

Finalmente, se presenta la definición del Libro Verde (2001), el cual desde una perspectiva más amplia argumenta:

Ser socialmente responsable no significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo <<más>> en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas con el medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito

social por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad. (p.7).

En tal sentido, la responsabilidad social fomenta el desarrollo ético de las empresas expresado en el mejoramiento de la sociedad, basándose en el logro de metas a largo plazo y agregando un valor interno y externo. La responsabilidad social implica que una empresa será competitiva y al mismo tiempo se benefician todos sus integrantes, por lo que debe considerar los intereses y participación de los accionistas, clientes, empleados y la sociedad en general; cuando el funcionamiento empresarial incluya metas de valor agregado que atiendan a dichos participantes, se puede afirmar que la institución ejerce la responsabilidad social.

Componentes de la Responsabilidad Social Empresarial

Integrar a las organizaciones en general con la RSE, es un proceso gradual, progresivo y nada sistemático, además considerada una herramienta valiosa para las empresas, ya que le permite generar un vínculo y compromiso entre la entidad y sus interlocutores, logrando un mejor bienestar social, asignándosele un valor positivo a las actividades empresariales, fomentando una gestión responsable y valiosa por sí misma; basados en esa premisa es importante estudiar con detenimiento los componentes o elementos que autores destacan en el desarrollo del RSE.

Según FORÉTICA (2006):

Los delineamientos básicos de una gestión de la RSE, deben enmarcarse desde dos criterios de análisis: una división funcional en áreas de gestión, y una división por niveles o grados de responsabilidad. Al hablar de división funcional, se enfatizan las implicaciones de la RSE en diferentes áreas de gestión, como pueden ser la gestión de proveedores, de clientes, las relaciones entre alta dirección y accionistas, la gestión

medioambiental, entre otros y en lo que respecta a los niveles de responsabilidad, se distinguen una serie de círculos concéntricos que va de los aspectos centrales de la gestión hasta los más periféricos respecto de la empresa. (p.21)

Por lo tanto, el estudio de los componentes que integran a la RSE, exige de un análisis funcional y otro por niveles. En tal sentido, el primero, enuncia a partir de los diferentes departamentos de la empresa expuestas por FORÉTICA (p. 22) de la siguiente manera:

1. Alta dirección y relación con accionistas.
2. Empleados y trabajadores.
3. Proveedores, contratistas y sub-contratistas.
4. Clientes y consumidores.
5. Competencia y mercados.
6. Relación con administraciones públicas y cumplimiento normativo.
7. Entorno social cercano (comunidades de las unidades del negocio).
8. Entorno medioambiental.
9. Entorno social amplio y organizaciones que representan intereses afectados (ONG).
10. Medios de comunicación social.

Siguiendo el mismo orden de ideas:

- La alta dirección y relación con accionistas, implica, desde la perspectiva de la responsabilidad social, la adhesión a los principios de buen gobierno corporativo, los cuales se resumen básicamente en establecer reglas claras de manejo y dirección, asegurar la independencia de las comisiones más importantes, informar con transparencia a los mercados, cumplir las normas sobre el uso de información privilegiada, y garantizar los derechos de los pequeños accionistas y sus representantes.

- Cuando la división funcional se dirige a empleados y trabajadores, se refiere al activo de mayor importancia para la empresa, lo cual exige de un trato equitativo y respetuoso para los empleados, es decir, de los encargados de la mayor generación de valor. Por ello, la gerencia debe reconocer y apreciar, ante todo, la importancia del recurso humano.

Es por este motivo que la empresa debe dirigir sus políticas hacia el bienestar social de empleados y trabajadores, quienes deben, según Guédez (2006: 68): “tomar en cuenta el nivel educativo, crecimiento personal, fondo de empleados de ahorro programado, cultura preventiva, entre otros aspectos implícitos en el programa de responsabilidad social”.

Por lo tanto, toda empresa inmersa en los esquemas de la responsabilidad social debe mejorar el nivel educativo, por ejemplo: proporcionando a los empleados mecanismos a partir de los cuales logren culminar la educación de quienes ya hayan iniciado o terminado la primaria o el bachillerato y educación en servicios actualizados. El programa, también apoya a los empleados y a sus familias a través de becas que le permitan disponer de los recursos monetarios necesarios para la educación superior.

Ahora bien, en lo que respecta al crecimiento personal, la responsabilidad social empresarial exige a las empresas la ejecución de talleres y educación participativa

sobre diferentes aspectos que parten de los intereses y necesidades de los empleados. Un ejemplo de ello, según Guédez (2006: 68): “son los Talleres de Educación Sexual Reproductiva y los Talleres Participativos de Autorreflexión y Autoestima que rompen con todos los esquemas verticales”, garantizando a los empleados asistencia inmediata a sus necesidades que se refleja en un clima organizacional positivo. Estos talleres, permiten a los trabajadores expresar sus necesidades, resolverlas inmediatamente, sin formalismos ni papeleo.

Por otra parte, el fondo de ahorro programado, permite a los trabajadores ahorrar un porcentaje de su sueldo, brindándoles la posibilidad a la compañía de poder retribuirle al trabajador con aportes adicionales el buen desempeño financiero de la empresa. De igual forma, la cultura preventiva consiste en trabajar en el uso de implementos de protección personal, entre otros aspectos que deben incluir una campaña publicitaria capaz de fortalecer las medidas necesarias para que los trabajadores puedan ejecutar sus funciones sin correr ningún riesgo personal.

Asimismo, los programas sociales destinados a otorgar vivienda propia a los trabajadores fortalecen la responsabilidad social de la empresa y proporcionan beneficios vinculados con subsidios y facilidades para la adquisición de residencia propia a los empleados.

- Ahora bien, cuando se trata de los proveedores, contratistas y sub contratistas, el control de la cadena de proveedores se configura como un elemento clave de todas las políticas de RSE. Al respecto, comenta el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD, 2000), lo siguiente:

La competencia en servicio o bienes suministrados por el sector de proveedores puede tornarse un mecanismo fundamental para el mejoramiento del desempeño y de la responsabilización, si y sólo si se estableciese en un ambiente verdaderamente competitivo, y esto solamente ocurre con la intervención del

Estado, ahora en una línea de acción más reguladora y normatizadora que ejecuta y que además toma en consideración al medioambiente. (p.236).

Por ello, cuando la RSE se establece en un ambiente en donde el Estado actúa en favor de la preservación del medioambiente, entonces puede fortalecerse la responsabilidad de los distintos actores que intervienen en el proceso. En este sentido, el control puede tener mayor o menor alcance según el sector y la dimensión de la empresa o de los proveedores involucrados, pero en cualquier caso supone, según FORÉTICA (2006):

Verificar que las operaciones de los proveedores respetan la legislación de sus países y las convenciones internacionales, y que no violan derechos básicos (derechos humanos, declaraciones de la OIT, derechos de la infancia). El problema afecta también a empresas cuyos proveedores son nacionales: la verificación de las condiciones de trabajo y el cumplimiento normativo es sencillo, de modo que la empresa cliente no puede ampararse en el desconocimiento, ni declinar su responsabilidad. (p.23)

En este punto, la RSE claramente va más allá de la ley, pues no se trata únicamente de que las empresas cumplan las normas, sino que procuren con su conducta que todos lo hagan, además es de suma importancia enfatizar que la RSE comienza donde termina el cumplimiento de la ley, cumplir con la ley es parte de la responsabilidad, pero lo que hace a una empresa responsable es como, mas allá de la ley, las conciencias de sus líderes y empleados los invitan a contribuir con el bienestar del país.

- Cuando la RSE se enfoca en la división funcional dedicada a los clientes y consumidores, implica que la actitud correspondiente por parte de las empresas debe ser de buena fe en el respeto de las normas y derechos establecidos, y de diálogo con dichas asociaciones y con los clientes individuales. En relación con este ámbito, el

respeto a la ética de la publicidad y el marketing, ampliamente recogida en códigos y declaraciones sectoriales, forma desde luego parte de una gestión responsable.

- En lo que respecta a la competencia y mercados, la RSE hace mención a los principios clásicos del derecho mercantil (tales como proteger la actividad individual, establecer la libertad de comercio, proteger la propiedad del individuo) y la ética del comercio.
- Cuando se dirige a la relación con las administraciones públicas, la RSE implica una relación de confianza y cooperación hacia las administraciones, y de buena fe respecto al cumplimiento normativo.
- Por otra parte, el entorno social cercano (comunidades), se corresponde con los vecinos físicos de las empresas, establecimientos u oficinas de la compañía. Estas comunidades, según FORÉTICA (2006):

Sufren unos efectos que el resto de la sociedad no soporta: contaminación de todo tipo (acústica, ambiental), fluctuaciones del valor del suelo, deterioro del paisaje, mayores riesgos para la salud, etc. Junto a estos costes pueden darse también externalidades positivas como vías de comunicación mejoradas, desarrollo económico general, etc. Es evidente que las empresas afectan a las comunidades de su entorno inmediato. La RSE significa que la empresa es consciente de ese hecho y establece mecanismos de comunicación con las comunidades afectadas, para conocer y medir ese impacto, y tratar de reducirlo o compensarlo. Una forma obvia de hacerlo es dando prioridad en la contratación a los propios vecinos (una especie de discriminación positiva hacia los miembros de esa comunidad). Otra forma común de compensación es financiando instalaciones de uso público (deportivas, sanitarias, comunitarias, etc.), a veces mediante acuerdos especiales con las entidades locales. (p.25).

Por lo tanto, la integración de la RSE es muy significativa para las comunidades pequeñas y en países menos desarrollados, de allí que gestionar la comunicación adecuadamente, crea un vínculo de lealtad muy sólido entre la compañía y la comunidad, para de esta manera, propiciar una integración oportuna entre los recursos invertidos por las organizaciones y las necesidades existentes en su entorno inmediato.

- Similarmente, el medio ambiente exige que la RSE emprenda acciones para que sea frenado el deterioro medioambiental, a fin de evitar el empobrecimiento del suelo, la salud pública, contaminación de acuíferos, la destrucción del paisaje y la biomasa, entre otros.

- Por otra parte, el entorno social amplio y organizaciones que representan intereses afectados (ONG), exige de un entorno social amplio, cuyos intereses no son fáciles de reconocer, pues no se puede señalar a un interlocutor que los represente. Sin embargo, la RSE presupone el compromiso de tener en cuenta estos intereses.

- Finalmente, los medios de comunicación social, para ser responsables socialmente deben mantener una relación crítica con el mundo empresarial, y han jugado un papel nada despreciable en la extensión de la RSE, debido a las posibilidades que tienen para su difusión.

Ahora bien, los niveles de responsabilidad indican la comunicación, transparencia, diálogo con trabajadores, defensa del medio ambiente y promoción de los derechos de las personas, dando la impresión de que la RSE requiere que las empresas se transformen en ONG, y no se trata de ello, sino que, como explican pocos sociólogos, el resultado de un capitalismo fallido, incompleto, incapaz de distribuir eficazmente la riqueza, ha producido muy importantes problemas de productividad y competitividad, y ante ello, se está en presencia de la era social donde el discurso social en muchos es una bandera política, donde algunos

empresarios podrían verse tentados a una labor social oportunista, mientras que otros si han entendido que la RSE comienza en el momento en que no importa cuánto es el aporte, sino cuál es el impacto social y compromiso que empieza después de haber cumplido leyes, porque cumplir con la norma no es RSE.

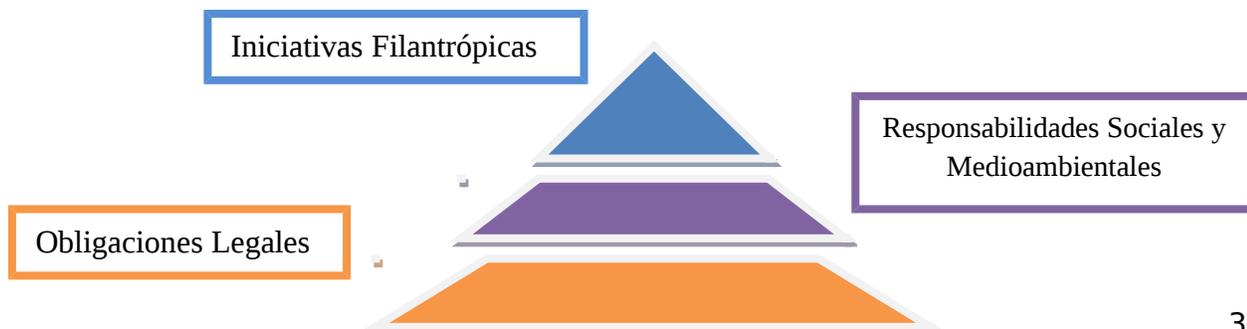
El análisis de la responsabilidad empresarial señala, que la responsabilidad ha de verse como una pirámide: sobre la base de la eficiencia y la rentabilidad se sitúan las obligaciones legales y, sobre ellas, las responsabilidades sociales y medioambientales. Aún en un cuarto nivel se podrían añadir las iniciativas filantrópicas, que no pueden considerarse obligatorias bajo ningún punto de vista. La estructura piramidal de esta superposición indica la importancia de cada elemento para la solidez y el sentido del conjunto, tal como se puede evidencia en la figura 1.

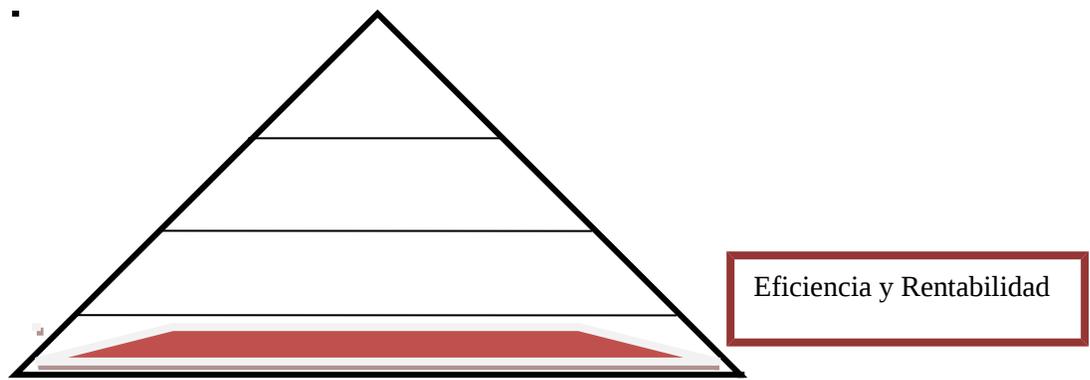
Dimensiones de la Responsabilidad Social

Para cualquier organización, ciertos grupos son más importantes que otros, y partiendo de las explicaciones de Hellriegel y otros (2002), pueden distinguirse los primarios, los cuales son aquellos que la empresa está obligada a atender para garantizar su propia supervivencia, y los secundarios, que también son de importancia porque pueden emprender acciones perjudiciales para la empresa.

Figura 1

Estructura Piramidal de la Responsabilidad Social Empresarial





Fuente: Carroll y Buchholz citado por Forética (2004)

Dicho en otras palabras, la responsabilidad social empresarial tiene dimensiones, donde la empresa reconoce sus obligaciones y trabaja en armonía con su entorno buscando una mejor relación con la comunidad, la sociedad y los trabajadores. En tal sentido, la práctica social de la empresa está dirigida a una dimensión interna y a una externa.

1) Dimensión Interna

Sustentándose en las exposiciones del Libro Verde (2001), de Ramírez (1999) y Caravedo y otros (2000), en su dimensión interna la responsabilidad social considera primeramente a los trabajadores y hace referencia a la promoción del capital humano, a las medidas de seguridad e higiene industrial, la relación entre los trabajadores y la empresa y a los programas que se acuerden para fortalecerla. De este modo, la responsabilidad social interna radica en la inversión que se realiza en la administración de recursos humanos y en la gestión del cambio.

Las empresas líderes han logrado fortalecer las exigencias de un mercado laboral competitivo siendo responsables, respetuosas y sensibles de las necesidades de sus trabajadores. La Responsabilidad Social en el lugar de trabajo corresponde a métodos y políticas establecidos por la empresa que influyen positivamente en la vida profesional y personal del trabajador, comenzando con el cumplimiento de las normativas contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo e incluye la promoción de salarios dignos y equitativos; sumado a ello, la atención al individuo debe ser integral.

El Libro Verde refiere que uno de los desafíos más importante a los que se

enfrentan las empresas es: atraer a trabajadores con altas competencias y calificados, y lograr además, que permanezcan dentro de las estructuras organizacionales; en este contexto las medidas pertinentes son incluir el aprendizaje, mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre el trabajo, familia y ocio, mayor diversidad de recursos humanos, igualdad de retribución y perspectivas para las mujeres, contrataciones no discriminatorias y la seguridad en el trabajo. Este último se ha abordado en las empresas mediante instrumentos legales, pero a medida que las organizaciones incrementen sus esfuerzos por mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la calidad de los productos y servicios, se multiplica también la disposición al cumplimiento de tareas.

Por otra parte, es fundamental que desde el inicio de la empresa parta de un punto de vista social, manteniendo el equilibrio entre los intereses y las preocupaciones de todos los afectados por las reestructuraciones y cambios y quienes toman las decisiones; por ello deben gestionarse los cambios respetando y valorando al personal.

2) *Dimensión Externa*

La responsabilidad social tiene un aspecto externo, referido a las mejoras en el medio ambiente, la inversión en nuevas tecnologías, el ofrecer productos y servicios que atribuyan al bienestar de los usuarios, que mejoren y humanicen el entorno, faciliten la integración en la comunidad de la que se forma parte, entre otros aspectos.

Partiendo de las exposiciones de Ramírez (1999), la dimensión externa de la responsabilidad social pretende la integración de la empresa con su entorno local, recogiendo:

2.1) Comunidades Locales: Las organizaciones tienen implicaciones directas en el entorno donde están localizadas, por lo que contribuyen con el desarrollo de las

comunidades, proporcionando puestos de trabajo, entre otros; además, las empresas necesitan de un entorno limpio, aguas no contaminadas, carreteras descongestionadas, comunidades aseadas, estables y prósperas, es decir, interactúan con el entorno físico.

Es por eso, que las empresas con mayor sensibilización realizan contribuciones para evitar el deterioro ambiental de la comunidad y se comprometen con la sociedad ofreciendo espacios adicionales de formación profesional; colaboran con las organizaciones en defensa del medio ambiente, el servicio de guardería a sus trabajadores, el patrocinio de actividades deportivas, culturales y donaciones para obras de beneficencia.

2.2) Socios Comerciales, Proveedores y Consumidores: Las empresas deben colaborar con sus socios, proveedores y consumidores, debido a que los resultados de sus acciones sociales pueden verse afectados a lo largo de toda la cadena de producción, pueden reducir los costos y aumentar la calidad.

Las empresas, para fomentar la responsabilidad social, deben ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que los consumidores necesitan para la satisfacción de sus necesidades, deben establecer relaciones estables y duraderas con sus clientes informando a toda la organización de lo que los clientes desean, ofreciéndoles calidad, seguridad y fiabilidad.

2.3) Derechos Humanos: El respeto y la aplicación de los principios fundamentales de los derechos humanos forman parte de las políticas empresariales, dando cumplimiento a legislaciones internacionales y respetando la cadena de consumidores o los de instrumentos internacionales como la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los principios y derechos del trabajo, y las directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), para las empresas multinacionales; además de enfrentarse e involucrarse con las complejas cuestiones políticas y éticas que encierran la materia.

2.4) Inversión Social Comunitaria: Para garantizar el éxito empresarial, los negocios están incorporando una visión proactiva y estratégica sobre la resolución de los problemas de sus comunidades. La inversión social, tiene como fundamento el que las empresas retribuyan a la sociedad lo que éstas toman de ella, desarrollando para ellos programas sociales formales y de alto alcance.

Concepciones de la Responsabilidad Social

Según Caravedo, Mariscal, Salinas y Villacorta (2000), existen tres tipos de concepciones, como formas de concebir o precisar las acciones al ser socialmente responsables:

1) Concepción Filantrópica: La relación del tipo filantrópica supone acciones para beneficiar alguna actividad en particular, los recursos que utilizan para la acción social son los provenientes de las utilidades, no identifican metas, no están vinculados al ámbito de influencia de la empresa y éstas no esperan ningún beneficio. En esta relación no hay modalidad e instrumentos definidos y quien toma la decisión de realizar actividades de acción social es la dirección. Es decir, la acción dependerá del compromiso de los directores de la empresa con la sociedad, y para facilitar ese compromiso crean fundaciones, instituciones especializadas para canalizar los fondos hacia los grupos que lo necesiten.

Los mecenas o filántropos no delimitan el concepto de responsabilidad social, ya que han comprendido que las acciones dirigidas a ser responsable ante la sociedad y comunidad de la que se forma parte, es un espacio abierto para hacer el bien, el cual puede ser desarrollado de múltiples maneras. El argumento básico, central y fundamental es más sugerente, no avergonzarse de tener corazón, y se basa en la creatividad junto con la innovación, con la posibilidad cierta de incidir profundamente, trascender de la buena administración de los fondos, a la promoción activa y audaz de nuevas posibilidades.

2) *Concepción de Inversión Social:* Esta relación supone una motivación donde la empresa obtiene beneficio en la imagen y reputación, al igual que genera beneficio para la comunidad, los recursos asignados provienen del presupuesto de la empresa, o también de utilidades, equipos y recurso humano. La empresa busca el impacto en el área externa de la empresa, es decir, hacia la comunidad. Los inversionistas sociales se delimitan exclusivamente a realizar actividades de responsabilidad social que tienen alguna relación con el negocio o actividad económica de la empresa, rechazando cualquier apoyo que pudiese considerarse dado por caridad, solidaridad, que no tenga una explicación sólida; se espera que las acciones tengan un retorno directo o indirecto en beneficios para la empresa. El argumento básico está en la razón utilitaria.

3) *Concepción de Responsabilidad Social Empresarial:* Esta relación es motivada por la mejora de la sociedad, de la comunidad y obtener beneficio para la empresa, que realiza la acción social como imagen y reputación, mejora en la productividad de los trabajadores y la obtención de la rentabilidad; generalmente los recursos que se utilizan son los provenientes de las utilidades, del presupuesto de la empresa, de equipos en desuso y del recurso humano de la propia organización. La empresa se fija metas para logros específicos y el impacto se observa en las dimensiones internas, como en las dimensiones externas. La decisión de realizar este tipo de actividades proviene de la dirección, gerencia, comités especiales y de los accionistas.

Como se puede observar, cada una de estas concepciones acerca de cómo se aplica la responsabilidad social, implica la adopción de determinados presupuestos y se manifiesta en distintas soluciones para la toma de decisiones relativas al comportamiento de la empresa ante la sociedad.

Modalidades e Instrumentos de Actuación Empresarial

Una organización empresarial puede establecer relaciones de comunicación e interacción con la comunidad compartiendo con las partes involucradas haciendo uso de distintas modalidades e instrumentos en su gestión empresarial; y hoy día existen muchas formas de realizar actividades de acción social por parte de las empresas hacia la comunidad, mediante apoyo de otras instituciones o fundaciones creadas, es decir, según el nivel de compromiso que desean asumir y la orientación estratégica que se le quiera dar. A continuación se mencionan posibles modalidades de RS de la empresa que puede ejercer en su labor con las comunidades como líder y proveedor de recursos:

1) *Modalidad Apoyo a Terceros*

Según palabras de Méndez (2003), es una modalidad que se puede definir de la siguiente manera:

Se concreta, en forma exclusiva, a la provisión de recursos financieros y no financieros para ser utilizados en bien de los demás, entregando dinero en efectivo en calidad de donación, asignando un profesional de la empresa o pagando por ella como trabajador voluntario a una causa social, distribuyendo los productos y servicios que produce la empresa sin costos para el destinatario o, incluso, prestando infraestructura e instalaciones a terceros. (p.207)

En este sentido, las organizaciones no gubernamentales generalmente son las que reciben más apoyo de este tipo de modalidad, la cual exige la revisión y evaluación de las organizaciones solicitantes, la revisión de los proyectos; además, estas organizaciones deben informar debidamente para que las empresas puedan confiar al realizar sus aportes y evaluar el impacto social.

Las empresas que dan apoyo a terceros evalúan el perfil institucional, la trayectoria de la organización, si tienen programas reconocidos, vinculación con organizaciones religiosas, internacionales, generación de ingresos propios; además,

después de dar el apoyo, exigen respuesta oportuna, tiempo y duración del proyecto en cual están participando.

Características de las Modalidades de Apoyo a Terceros:

- Menor compromiso para la empresa.
- Menor control por parte de la empresa sobre la acción que realiza.
- Menores costos de operación.

Los instrumentos de la modalidad a apoyo a terceros permiten poner en práctica la actuación empresarial con que se sientan más a gusto y que ellos consideren se les puede dar el mejor manejo para el bienestar de la sociedad, ya sea en forma financiera o no financiera, y pueden ser patrocinios, donaciones en efectivo, premios y becas, donaciones de productos, voluntariado corporativo, uso de instalaciones y mercadeo filantrópico.

1.1) Patrocinios: Según García en Méndez, (2003: 210), se señala que "la acción de patrocinar es equivalente a hacerse cargo, una persona o empresa, por motivo publicitario, de los gastos causados por una competencia o equipo deportivo, un concurso, programa televisivo, etc." De este modo, los patrocinios son aportes otorgados por la empresa para un fin específico y la obtención de beneficios determinados, se utilizan en muchos eventos y publicaciones, para actividades culturales y deportivas.

Esta modalidad de apoyo a terceros se clasifica como inversión social en función de la organización a la cual se le asigna el patrocinio, por el contenido del mismo y por la utilidad hacia la comunidad. Estos pueden ser culturales, publicitarios, deportivos, también se clasifican las estrategias de recaudación de fondos de las organizaciones no gubernamentales, que solicitan apoyo a las empresas para comprar

boletos, rifas o entradas o cuando las empresas realizan eventos masivos y donan las ganancias a una organización no lucrativa.

1.2) Donaciones en Efectivo: Son la entrega de dinero o recursos económicos a entidades y a personas sin esperar nada a cambio; consideradas como instrumentos valiosos de cooperación sustancial para las organizaciones que trabajan en el área social, tanto bajo concepciones filantrópicas como de inversión social, que suelen darse a organizaciones no gubernamentales. Por esta razón, para el otorgamiento de las mismas en efectivo se utilizan elementos de análisis y evaluación de las entidades y sus proyectos; el otorgar dinero a terceros es un acto que implica responsabilidad del donante en la selección de los receptores adecuados.

1.3) Premios y Becas: Los premios son galardones o reconocimientos a creaciones y logros educativos, científicos, culturales, deportivos y de trabajo, y las becas son pensiones temporales que se asignan a individuos para que realicen estudios, es decir, son instrumentos para contribuir con las personas mediante selección de asignación para objetivos públicos diferentes.

Los premios se diferencian dependiendo del público a quien se le entrega, por el objetivo que pretenden y el valor que tiene ese reconocimiento; son dados por la empresa para estimular a sus empleados, sus proveedores y sus consumidores y están siendo utilizados para dar un reconocimiento a la sociedad.

Por otra parte, las becas buscan ayudar y dar igual oportunidades para el estudio de personas con pocos recursos económicos o el estímulo a la excelencia académica, también ha sido un mecanismo de cooperación empresarial.

1.4) Donaciones de Productos y Servicios: Son contribuciones determinadas no estructuradas mediante programas o estrategias; una donación es un instrumento de responsabilidad social siempre que no se utilice como una estrategia de mercadeo y

promoción de productos; es el que las empresas más utilizan, por ser un mecanismo atractivo porque no se hacen erogaciones de dinero. Este instrumento puede convertirse en una estrategia de RSE efectiva y eficiente, si se utiliza un adecuado diseño estructurado en función de unos objetivos con contenido social y no en forma esporádica.

1.5) Voluntariado Corporativo: Es la realización de una actividad de manera espontánea de una persona para efectuar un trabajo; en palabras de Méndez (2003: 221): "el voluntariado consiste en apoyar a terceros con trabajo, siendo voluntariado corporativo cuando la empresa libera horas de trabajo de sus empleados para que estos realicen voluntariamente acciones sociales de su preferencia".

El voluntariado corporativo significa tener talento, disponibilidad de tiempo para realizar actividades sociales; es decir, no se necesitan grandes cantidades del recurso económico sino que las empresas participen con sus empleados en forma voluntaria, es decir, sirve de enlace del compromiso social del sector empresarial, con otros sectores de la sociedad y esta ayuda puede ser en operativos ambientales, eventos comunitarios y en situaciones de emergencia nacional, causando que la empresa se integre más con la comunidad.

1.6) Uso de los Recursos e Instalaciones de la Empresa: Este instrumento es la asignación o uso de distintos recursos que poseen las empresas tales como, mobiliario, equipo, y vehículos que fueron desincorporados, el otorgamiento de espacios e inmuebles en calidad de donación, préstamo o comodato y la utilización de sus instalaciones y equipos. Es decir, lo ponen a disposición para realizar actividades de acción social y así fomentar su RSE.

El uso de instalaciones y recursos empresariales, activos desincorporados, es también, un instrumento no financiero para facilitar la recaudación de fondos como para facilitar o potenciar las acciones propias de las organizaciones sociales.

1.7) Mercadeo Filantrópico: Es el que se corresponde con la modalidad de apoyo a terceros, también conocido como Marketing Filantrópico o Mercadeo asociado a causas; es cuando se utiliza una organización sin fines de lucro para comercializar un producto, y esta venta va asociada a una donación, como una estrategia de diferenciación de sus competidores. Esta estrategia, que utiliza todos los recursos de la publicidad, une los aportes de la empresa a una organización y a la venta de sus productos o servicios; por ejemplo, por cada unidad comprada, la compañía dona una cantidad fija.

2) Modalidad de Gestión Compartida

En esta modalidad de actuación empresarial, la empresa se relaciona con otros, diferenciados en el que hacer social. Según los apuntes de Méndez (2003), pueden ser ocasionales, mediante alianzas temporales para la realización de campañas más permanentes, estableciendo convenios de trabajo en cooperación, o incluso institucionalizados, mediante la creación y mantenimiento de organizaciones; no se trata sólo de un proveedor de recursos, ya que pueden participar en el diseño, ejecución y evaluación de la acción por realizar.

2.1) Alianzas: Según Méndez (2003), en este tipo de modalidad pueden darse alianzas entre:

2.1.1) Empresa-empresa: Están caracterizadas por una relación entre iguales que unen recursos para lograr mayor cobertura e impacto.

2.1.2) Empresa-Estado: Se caracteriza por responder a la convicción de que se producen mejores resultados cuando se incorporan las autoridades.

2.1.3) Empresa-Comunidad: Alianzas que aportan credibilidad de las organizaciones comunitarias a las acciones sociales empresariales a cambio de financiamiento y consultoría.

2.1.4) Las alianzas tripartitas; entre la empresa-gobierno-comunidad: Son las más complejas de concretar y, al mismo tiempo, las más apropiadas; la empresa ofrece los recursos, la tecnología y las destrezas gerenciales, el Estado aporta la representación, legitimidad y normativa, y la comunidad ofrece el conocimiento de las necesidades y la gestión.

Las empresas también pueden acudir a organismos internacionales para que realicen la intermediación o administración necesaria, cuando desean trabajar con comunidades.

2.2) Instrumentos: Expone Méndez (2003), que en la modalidad de gestión compartida se utilizan instrumentos como:

2.2.1) Alianzas Temporales: Se trata de la unión entre la empresa y organizaciones en función de un asunto de interés general para realizar una actividad determinada en un momento dado, puede ser para un evento, una campaña, un financiamiento o un proceso de intermediación, por supuesto, en el ámbito de actuación a beneficio de la comunidad y no de interés mutuo; es decir, estas alianzas tienen que estar en función de la comunidad, para su bienestar y para mejorar la calidad de vida de los más necesitados y no para los empresarios.

2.2.2) Convenios de Cooperación Interinstitucionales: Se trata de establecer un sistema de responsabilidades y compromisos entre varios actores mediante la firma de un convenio de cooperación en función de la utilidad colectiva, que puede darse entre dos actores, diferenciando los roles de financiador y ejecutor, respectivamente o, por

el contrario, convenios multi-actores que complementan roles de financiamiento, administración y vigilancia.

2.2.3) Asociaciones Empresariales de Membrecía: Se trata de alianzas entre empresas que logran estructurarse como organizaciones mediante los instrumentos de asociaciones de miembros. En este caso, las empresas están dispuestas a crear y mantener instituciones que cumplen fines sociales específicos de su interés.

3) Modalidad Ejecución Propia

Bajo las explicaciones de Méndez (2003), se puede decir que esta modalidad es la de mayor compromiso para las empresas, en la medida que deben mantener la acción propia en el tiempo, reportan directamente resultados al público externo e interno y sustentar la reputación de la corporación. Este tipo de modalidad es de menor variación en cuanto a contenidos y más exigido desde el punto de vista financiero, requiere más dinero previo, planificación, gestión diaria y supervisión permanente.

Es conveniente que la empresa antes de escoger esta modalidad verifique si ya existen otras instituciones que realicen la acción social de forma directa y rápida, si cuentan con el voluntariado y dinero necesario.

La modalidad de ejecución propia, según los argumentos de Méndez (2003), utiliza instrumentos como los programas sociales empresariales y las fundaciones corporativas, donde la empresa con iniciativa propia destina dinero, o aporta conocimiento, personas y permite relaciones con su entorno geográfico, a saber:

3.1) Programas y Proyectos Sociales Empresariales: Los programas son la forma de ejecución directa que asumen ciertas empresas utilizando su estructura funcional, mediante departamentos de recursos humanos, mercadeo, comunicaciones, relaciones institucionales y asuntos públicos, deben tener objetivos medibles, con estrategias que apunten a la causalidad del problema, con precisión de tiempo de duración y logro.

Los proyectos como instrumentos de inversión social por parte de la empresa, consisten en la ejecución de un conjunto ordenado de acciones, generalmente vinculado con la prestación de un servicio que, a su vez, contribuye a la solución de un problema social, respondiendo a las necesidades de la comunidad, generar impacto y garantizar sostenibilidad en un tiempo razonable.

Los programas y proyectos sociales de las empresas implican para éstas mayor orientación, supervisión y asignación de recurso humano, además les permiten identificarse con una estrategia propia sobre la que tienen control y posibilidades de variación; es decir, las empresas pueden supervisar directamente su acción social y revisar los resultados obtenidos y verificar si se cumple con el objetivo.

3.2) Fundaciones Corporativas: Las fundaciones son espacios institucionales de intervención e innovación social de las empresas, que permiten diseñar prácticas, formar redes y utilizar todo tipo de estrategias de intervención social capaces de combinar distintas modalidades de gestión.

Las fundaciones son el instrumento de mayor exposición pública, pero también de mayor compromiso financiero y de continuidad. Es por esta razón, que al momento de evaluar la necesidad de crear una fundación, se deben tomar en cuenta las siguientes consideraciones, para así estar seguros de que va a tener el impacto positivo que se necesita para solucionar los problemas sociales de la comunidad.

Además de tener la seguridad que la estrategia permite diferenciar con claridad sus iniciativas de proyección social de aquellas vinculadas con relaciones institucionales, que aumenta su capitalización en reputación y que es un modelo empresarial más reconocido para realizar acciones sociales, distintas del negocio, que la empresa tiene recursos suficientes para mantener una acción de impacto sostenido en el tiempo.

Las empresas que realizan actividades de acción social crean fundaciones como estrategia de inversión en RS, y deben seleccionar bien qué tipo de fundación desean

crear para mantener su impacto en la comunidad, deteniéndose en el análisis que existen de tipo operativas las cuales formulan y ejecutan sus propios programas y proyectos, y las no operativas, las cuales realizan exclusivamente movilizaciones de recursos.

Las fundaciones corporativas pueden ser autónomas o ser dependientes de la estructura de la empresa, pueden estar ligadas a la compañía de origen debido a que sus directivos son representantes corporativos, funcionan dentro de la empresa, algunas abren sus puertas al entorno invitando a personas ajenas de la corporación a formar parte de la dirección.

Alcance de la Responsabilidad Social Empresarial

Tomando en consideración que la RSE se traduce en políticas concretas, no puede dedicarse únicamente a mejorar la imagen corporativa ya que involucra una gestión integral de las empresas, es decir, consiste en una combinación de aspectos legales, éticos, morales y ambientales, cuyos alcances constituyen una decisión voluntaria.

Por lo tanto, el orientar los esfuerzos de la empresa solamente a provocar resultados basados en las teorías de producir y vender más con el mínimo costo sin importar el impacto social, es a lo largo del tiempo, el peor negocio del sector productivo que busca la rentabilidad.

Por lo tanto, cuando una empresa se centra en la obtención de ganancias olvidando su interrelación con el entorno, desperdicia la oportunidad de establecer una relación entre los aspectos internos y externos a la organización, es decir, entre los trabajadores, accionistas, clientes, proveedores, vecinos, en fin, todos los entes que participan dentro de la sociedad, en donde se encuentra el medioambiente.

En este momento, es importante hacer referencia a las empresas en general que producto de la revolución industrial, se enfocaron solo en producción basado todo en

utilidades, rendimiento financiero, rendimiento sobre la inversión, participación de mercados, precios, costos, márgenes, eficiencia, rotación de inventarios, funciones, objetivos, metas, presupuestos, y si bien es cierto hoy en día no se deja de un lado la escuela tradicional, sino que a su vez se está en presencia de una gerencia basada en valores donde el rol del director es conducir a la organización a ser socialmente activa sin dejar de ser rentable, responsabilidad con ética aplicado en el mercado y en donde el impacto social hable de su planificación sustentable.

Entonces, se deben adoptar razones que vayan más allá de la valoración del costo beneficio, ya que de lo contrario, se corre el riesgo de concentrarse en una visión a corto plazo, en donde no se miden las consecuencias de los efectos nocivos de la inversión en el futuro de la marca, en el ambiente o la empresa misma.

La gran necesidad que tienen las empresas de mantenerse o sobrevivir en un sistema de relaciones complejas y desiguales, hace que los aspectos relacionados con la RSE como lo son: la ética, la moral, la justicia y otros aspectos relativos a principios y valores relacionados con el medioambiente, sean fundamentales para el buen desarrollo de la gestión empresarial.

Responsabilidad Social dentro del Contexto Empresarial Venezolano

Muchos pensadores coinciden que el origen de la responsabilidad social de las empresas viene dado por la aparición del libro “La riqueza de las naciones” de Adam Smith, publicado en 1776, ya que esta visión contribuye a identificar al mundo empresarial con la maximización de beneficios, a través de un sistema de libertad natural tal como lo denomina Smith, es el resultado del libre ejercicio del [interés individual](#) que beneficia exitosamente sin proponérselo al [bien común](#) en la solución

de problemas y satisfacción de necesidades por medio de la [libre empresa](#), de la [libre competencia](#) y del [libre comercio](#).

Comenzando de este modo a ejercer acciones inspiradas en la caridad y la beneficencia que llevaron a pensar que, además del altruismo individual, podría considerarse una actitud filantrópica de la empresa. Pero no es sino durante la gran depresión económica, y tras el desastre de la segunda guerra mundial, cuando se afianzó el debate sobre las relaciones entre empresa y sociedad, y se comienza a meditar profundamente en las oportunidades del sector privado para fomentar el progreso de la sociedad.

Desde el siglo XIX, muchos empresarios venezolanos han dejado rastros históricos de importantes contribuciones sociales; sin embargo, se trataba más de una práctica espontánea y caritativa, que del ejercicio sistemático de la responsabilidad social. A partir de los años 40, como consecuencia de los recursos fiscales de la explotación petrolera y de la doctrina del Estado Benefactor, se replantea el papel de la empresa privada y una nueva generación de empresarios comenzó a comprender que su participación como entes jurídicos era importante para la solución de problemas de tipo sociales dentro de la comunidad a la cual pertenecen, acercándose a lo que hoy se puede considerar como el ejercicio de un sentido indiscutible de responsabilidad social.

La primera declaración explícita de responsabilidad social en Venezuela emana del Dividendo Voluntario para la Comunidad en 1965, con motivo del Primer Congreso Venezolano de Ejecutivos celebrado en Macuto. Esta declaración llama la atención por la actualidad de sus ideas; en ella se sostiene que son fines superiores de la empresa servir a la sociedad y contribuir con obligaciones y responsabilidades sociales que beneficien su capital, sus empleados y obreros, pero también dedique parte de sus beneficios a elevar y mejorar el nivel de comunidades urbanas y rurales de menores recursos.

En el VI Congreso Venezolano de Ejecutivos sobre la Gerencia de los 90, se consideró a la Responsabilidad Social como la gran estrategia gerencial en América Latina, cuyo concepto debía ser renovado y ampliado. No obstante, y de acuerdo al estudio ya citado, los propios empresarios encuestados sienten la necesidad de evaluar el destino y el impacto de la inversión social de manera que sea expresión de un proceso de planificación y se desarrollen programas que sean producto de metodologías modernas. De allí la importancia de superar las prácticas anteriores e iniciar la construcción de una cultura empresarial del Balance Social.

Cabe destacar que, en la Venezuela actual, según lo indicado por Guédez (2006:16), “la empresa se ha constituido en la organización más importante de la sociedad contemporánea”, de allí, la importancia de que posean una actitud responsable socialmente, y que las organizaciones venezolanas en general puedan vivir su proceso de transformación, es decir, buscar redefinir los fines últimos y las relaciones de las personas jurídicas en todo su campo de acción, incorporando sus estrategias de responsabilidad social a sus planes de negocios y tratar de actuar en su entorno más inmediato, donde tienen las operaciones.

Es importante hacer referencia tal como lo menciona la revista Gerente publicada en Venezuela (2009), sobre una investigación realizada por Venamchan (2000), en un estudio denominado “La Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela”, realizó el análisis de las políticas de colaboración con la comunidad puestas en práctica por las filiales de empresas norteamericanas asentadas en la región central, en dicho estudio se tomó una muestra no probabilística de 70 empresas localizadas en la región central de Venezuela, de las cuales 52 participaron, afirmando un 75% en tener una política explícita de colaboración con la comunidad, siendo un 34% con énfasis particular en la educación, 63% con acción social directa y 23% mediante intermediarios.

Cabe destacar, que la mayoría de las empresas estudiadas en la investigación antes mencionada pertenecen a grandes organizaciones, ya que son filiales de empresas fuera de Venezuela, y por su naturaleza en variables tales como: volumen de ventas, capacidad instalada, monto de patrimonio, obedecen por su magnitud a ser consideradas grandes empresas. Los resultados obtenidos en dicho estudio demuestran que la empresa privada ubicada en Venezuela, está dando pasos significativos para desarrollar políticas de responsabilidad social, permitiendo de esta manera que se lleve a cabo una participación importante por parte de las organizaciones en la mejora de la calidad de vida de la comunidad; no obstante, se desconoce de manera cierta el alcance o cuantía de ese aporte, es decir, a pesar de que se están realizando acciones de impacto social hacia las comunidades, no se está manejando de manera estratégica, planificada y organizada.

De esta manera, se deja en evidencia las deficiencias de la aplicabilidad de la RSE sin una planificación, y a su vez, la ausencia en el empleo de un instrumento de medición de los resultados de un plan de Responsabilidad Social como lo es el Balance social, dejando claro que Venezuela se encuentra en su etapa inicial de ejecución social, y falta mucho por recorrer en materia de RSE.

En Venezuela no se ha internalizado en su totalidad sobre la concepción del voluntariado que realmente se necesita en las acciones de impacto social, sino que actualmente se va en camino a eso, se está en presencia de una etapa transitoria, de establecer cambios paradigmáticos, de forma de pensamientos, y no concebir la RSE como cumplimiento a una normativa que la contempla, sino que sea un acto inspirador, voluntario, basado en una gestión que comienza desde la alta gerencia pero que involucra a toda la organización; es la opinión del doctor José Bernardo Abogado, miembro activo de ProPaz, institución cuya misión es promover la paz, a través de la vigencia efectiva de los derechos humanos y de la responsabilidad social, para lo cual se estimula la participación conjunta de distintos agentes como el Estado,

las empresas, comunidades e instituciones públicas y privadas en general, buscando convertirse en el paradigma a seguir en materia de la promoción integral de los derechos humanos y la Responsabilidad Social.

Marco Jurídico Venezolano en materia de RSE

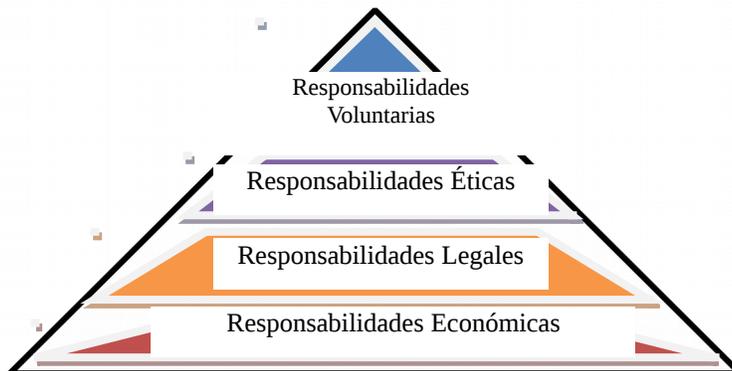
La responsabilidad legal corresponde a la obediencia del marco normativo y legal establecido por la sociedad; de allí, que seguidamente se hará una descripción del marco jurídico y normativo vigente que sustenta la RSE en Venezuela, comenzando con la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), como Carta Magna, seguidamente las leyes orgánicas y sus reglamentos, decretos presidenciales, normas, acuerdos y convenios nacionales e internacionales, con el fin de estudiar ampliamente el sustento o la base legal que la contempla.

Es importante destacar y considerar a la hora de analizar las responsabilidades legales que contemplan la materia de RSE que existe una responsabilidad ética, y haciendo referencia a ella, ésta incluye el cumplimiento de intereses sociales no consignadas por la ley, y una responsabilidad discrecional que no es más que comportamientos adicionales en actividades sociales aceptables y en pro al equilibrio deseado, como los son el apoyo a programas filantrópicos a la sociedad, donaciones, obras de caridad, lucha contra la contaminación, entre otros; esto con el fin de conjugar las tres responsabilidades al momento de una análisis específico y detallado ante el estudio planteado.

A fin de facilitar la visualización de la estructura de la responsabilidad social se presenta la figura 2.

Figura 2

Pirámide de la Responsabilidad Social Corporativa



Fuente: Bateman y Snell (1999) citado por Forética (2006)

La Responsabilidad Social incluye, definitivamente, todas estas responsabilidades, que conllevan a realizar un conjunto de tareas por parte de las organizaciones, considerando las responsabilidades económicas y legales, aquellas requeridas por la sociedad, por lo cual constituyen el cimiento de la pirámide, se trata de ser rentable y obedecer la ley que es la codificación de la sociedad de lo correcto e incorrecto, hay que jugar de acuerdo a las reglas del juego; las responsabilidades éticas, aquellas que se desean de los negocios, y hacen referencia a la transparencia empresarial, la obligación de hacer lo que está bien, que es justo y equitativo, evitando el daño y las responsabilidades discrecionales o voluntarias, son las que se esperan de los negocios.

Los diferentes hechos que ocurren en la sociedad, exige de un fundamento legal que norme, el cual se encuentra implícito en las diferentes leyes emitidas por el Estado venezolano, en donde la norma de mayor importancia, debido a su jerarquía, es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), como la Carta Magna, contiene artículos directamente relacionados con la Responsabilidad social.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009)

Esta Ley, como norma rectora del ordenamiento jurídico venezolano, establece

derechos sociales, económicos, entre otros. Defiende la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social empresarial y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político, en el Artículo 2 expresa que:

Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

Por lo enunciado anteriormente, se evidencia que la RSE forma parte de los derechos y garantías establecidas por el marco jurídico venezolano.

De igual forma, en el Artículo 4 expresa: “la República Bolivariana de Venezuela es un Estado federal descentralizado en los términos consagrados en esta Constitución, y se rige por los principios de integridad territorial, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad”.

Por ello la RSE comprende a los diferentes actores de la sociedad y contribuye con la ejecución y puesta en práctica de los principios consagrados por la Constitución.

En lo que concierne a la RS relacionada con la administración de recursos humanos, las organizaciones en general deben considerar lo establecido en los artículos 87, 88 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), donde queda claro que el trabajo es un hecho social, por lo que el Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

Artículo 87:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. (...). Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El

Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 88: “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.”

Artículo 89:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales; 2. Los derechos laborales son irrenunciables; 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición; 6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

De igual manera la RSE, en su dimensión externa, evidencia que no se circunscribe al perímetro de las empresas, esta se extiende igualmente a las comunidades locales, proveedores, consumidores, y también conlleva a la inclinación permanente y consciente de la organización para evaluar el impacto medio ambiental que tiene sus acciones, realizando un compromiso que mejore las condiciones de vida y el desarrollo del ambiente; al respecto la CRBV en su Artículo 127, señala que el Estado protegerá el ambiente, la diversidad biológica, genética, los procesos ecológicos, los parques nacionales y monumentos nacionales y demás áreas de especial importancia ecológica. Asimismo, desarrollará una política de ordenación del territorio atendiendo a las realidades ecológicas, geográfica, poblacionales, sociales, culturales, económicas, políticas de acuerdo con las premisas del desarrollo sustentable, que incluya la información consulta y participación ciudadana. Es un derecho y un deber de cada generación proteger y mantener el ambiente en beneficio de sí misma y el mundo futuro.

El Artículo 129 indica que todas las actividades susceptibles de generar daños a los ecosistemas deben ser previamente acompañadas de estudios de impacto ambiental y sociocultural; teniendo el Estado el deber de impedir la entrada al país de desechos tóxicos y peligrosos, así como la fabricación y uso de armas nucleares, químicas y biológicas, bien sea de orden nacional o a través del comercio y/o convenio internacional.

La Constitución Nacional igualmente señala en el Artículo 132, lo siguiente:

Toda persona tiene el deber de cumplir sus responsabilidades sociales y participar solidariamente en la vida política, civil y comunitaria del país, promoviendo y defendiendo los derechos humanos como fundamento de la convivencia democrática y también, de la paz social.

De allí pues, la gestión de la RSE bien entendida, debe incluir su participación en todas las áreas tanto lo político, como civil y comunitario, debido a que constituye una oportunidad para la creatividad empresarial y para el buen manejo de los recursos humanos, ya que la responsabilidad en lo social ha de ser interpretada por cada individuo, negocio u organización, como un marco general para construir un mejor país.

Artículo 135:

Las obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de estas obligaciones en los casos en que fuere necesario

La Carta Magna en su artículo 135, establece la no exclusividad del Estado en relación a la atención de los asuntos de interés público, por lo que, se infiere que no

solo el Estado tiene obligaciones sociales, sino también los particulares según sus capacidades.

De todo lo planteado, se puede inferir que la Constitución consagra el compromiso a través de las obligaciones en materia de RS para todos los miembros de la sociedad venezolana, enfocadas al sector empresarial, institucional e individual que hacen vida dentro del territorio nacional.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012)

Una vez consideradas las directrices emanadas por la Carta Magna en relación a la base jurídica considerada por ella como sustento legal para la Responsabilidad Social, en lo que respecta a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), es importante primeramente señalar su estructura para luego identificar los artículos que guardan relación en materia de RS y identificar sustento legal basado en la LOTTT.

Este cuerpo legal en su contenido rige las relaciones jurídicas del trabajo como hecho social, con la finalidad de preservar la armonía y desarrollo en las mismas; no obstante, en el título III de la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, se detiene a definir las condiciones y factores que determinan la garantía del bienestar y derechos de los trabajadores y las trabajadoras, no sólo basándolos en la cancelación monetaria por la prestación de un servicio, sino orientando el deber de los patronos en garantizar la integridad física y mental de los individuos que están en calidad de trabajadores y trabajadoras. En el capítulo VI hasta el capítulo IX del título III antes señalado contiene aspectos referentes a la definición de la jornada de trabajo, tratamiento de las horas extraordinarias de trabajo, días hábiles para el trabajo, disfrute de las vacaciones.

La LOTTT, es el instrumento utilizado por la República Bolivariana de Venezuela para proteger y enaltecer el trabajo, amparando la dignidad de la persona humana del trabajador y la trabajadora; se encarga de dictar las normas para el mejor cumplimiento de su función, la inspiración de la justicia social y de la equidad en el área laboral; de allí que establece en el Artículo 1 que:

Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar. Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Es así como la LOTTT, busca proporcionar a los trabajadores la mayor seguridad social posible para la mejora de su condición de vida en el área laboral. Asimismo, establece en el Artículo 141 en su primera parte lo siguiente: “Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía...” y continua diciendo: “garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales.”

Por lo tanto, a fin de garantizar la seguridad integral de los trabajadores, la LOTTT, enuncia el derecho a prestaciones sociales generando bienestar a los trabajadores.

De igual manera es importante destacar que el funcionamiento de las organizaciones se constituye en relaciones laborales, por lo que se establece una

relación deber – derecho que está respaldada y normada por disposiciones legales, siendo en el caso venezolano tratado directamente por la LOTTT y Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (ley de la que se hará mención seguidamente).

En materia de relaciones laborales, entendiendo que la RSE de acuerdo con el estudio realizado por Cox y Dupret X. (2001) sobre la responsabilidad social corporativa, señalan que las iniciativas tomadas por la organización en beneficio de sus trabajadores, los estimulan para producir más en menor cantidad de tiempo, reduce el ausentismo y rotación laboral; y a su vez se disminuyen los costos de reclutamiento y formación, por lo que es importante considerar que la LOTTT contempla los siguientes artículos relacionados a los trabajadores como parte de la dimensión interna de la RSE.

Artículo 43:

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Artículo 99: “El salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley.”

Artículo 100:

Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta:

1. La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
2. La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
3. La cantidad y calidad del servicio prestado.
4. El principio de igual salario por igual trabajo.
5. La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.

Artículo 123:

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Por acuerdo entre el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora, podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley. No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o la trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

Artículo 131:

Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.

Artículo 156:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Artículo 190:

Cuando el trabajador o la trabajadora cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Las vacaciones que se interrumpan por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la ley que regula la materia.

Durante el periodo de vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador o la trabajadora.

El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

Todos los artículos mencionados anteriormente contemplados en la LOTTT, son tan solo algunos de los beneficios mínimos de ley con los que debe contar un trabajador venezolano al establecer una relación laboral. La RSE se vincula con la gestión de los recursos humanos ya que éstos buscan modelos para trabajar con el talento humano en su dimensión interna, que proporcione ventajas competitivas, y las organizaciones que logran gestionar con éxito esta concepto sobre su capital humano

están en la ruta de cumplir con sus objetivos, ya que son las personas portadoras del talento.

Al respecto vale destacar la indicación hecha por el premio nóbel de economía Amartya Sen (1999), “Los valores éticos de los empresarios y los profesionales de un país (y otros actores sociales clave) son parte de sus recursos productivos”. A su vez sostiene que el talento humano es considerado como verdaderos activos si son a favor de la inversión, la honestidad, el progreso tecnológico y la inclusión social; pero si por el contrario, predomina la ganancia rápida y fácil, la corrupción y falta de escrúpulos, bloquearan el avance de los trabajadores y por ende de la organización.

Y tal como opina Pelekais y Aguirre (2008), hay una necesidad actual de enrumbar el destino económico empresarial y gerencial hacia caminos de solidaridad con los otros actores (incluye al trabajador), no se trata de explotación simple y llana, sino un cambio hacia el sentido social de la humanidad con un alto contenido hacia la gestión de la recursos humanos.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)

Esta Ley nace como respuesta a la evolución de la informática, la globalización y la RSE y amplía las disposiciones de la LOTTT en el tratamiento tangible e intangible para con los trabajadores dentro del marco de la RS, dedicándose a establecer las instituciones, normas, reglamentos que le garanticen a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y estable, disponiendo de lo necesario para mejorar no solo condiciones materiales, sino morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se vincula con el análisis de los beneficios de la RSE Venezolana, dentro del marco legal vigente, porque a través de su objetivo que persigue como ley, mencionado en el párrafo anterior, promueve el trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales; buscando la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. La aplicabilidad de la RSE está íntimamente vinculada al objetivo que persigue LOPCYMAT y entre los artículos vinculados cabe señalar lo que se establece en el Artículo 10:

Para el establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tenerse en cuenta, entre otros factores, las estadísticas de morbilidad, accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

Por ello, se puede afirmar que la LOPCYMAT, busca el bienestar de los trabajadores incrementando su seguridad social y propiciando los medios para garantizar su seguridad y calidad de vida laboral, lo cual coincide con los enfoques de RS en cuanto a los derechos de los trabajadores.

Asimismo, esta ley indica en el Artículo 11:

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos: 1. El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. 2. La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel

nacional, regional, estatal, municipal. 3. La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.

De esta manera, la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, es la encargada de establecer la inspección y supervisión de las condiciones y medioambiente de trabajo y la promoción de dichas condiciones. De allí que toda organización al vincularse a la RSE, deberá tomar como guía el contenido de la LOPCYMAT.

De igual forma, es importante mencionar algunos artículos relacionados directamente a la protección y seguridad que la presente ley le ofrece al trabajador:

Artículo 53:

“Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.”

Artículo 56:

Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.

Artículo 59:

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: 1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales (...) 3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo. 4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, así como el descanso (...) 6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo. Entre otras.

Como se evidencia al indagar en el estudio de los artículos que la ley contempla y que guardan relación con la aplicabilidad de la RSE en las organizaciones, la ley promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema de Seguridad Social, comprende el fomento de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y estipula las prestaciones que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Es importante señalar que los encargados de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio, son el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, en conjunto con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel).

Los artículos mencionados se relacionan directamente con las dimensiones internas de la responsabilidad social, concerniente a la salud ocupacional de los trabajadores, estableciendo los lineamientos y actividades que deben cumplir las organizaciones, para ofrecer estabilidad y bienestar laboral al trabajador y a la comunidad en general, minimizando los riesgos de accidentes dentro del área laboral,

y por lo tanto generando un marco de tranquilidad laboral, y este panorama está íntimamente vinculado a uno de los ejes de acción de la RSE.

Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación (LOCTI, 2010)

La LOCTI, es un instrumento que relaciona y estimula a las organizaciones empresariales dentro del territorio nacional a aportar al Estado para el fomento de actividades de investigación, formación de talento y fortalecimiento de la demanda, desarrollo y generación de los principios orientadores en materia de ciencia, tecnología e innovación y sus aplicaciones con base en el pleno ejercicio de la soberanía nacional, la democracia participativa y protagónica, la justicia e igualdad social, el respeto al ambiente y la diversidad cultural, con la implantación de mecanismos institucionales y operativos para la promoción, estímulo y fomento de la investigación científica, la apropiación social del conocimiento y la transferencia e innovación tecnológica, a fin de fomentar la capacidad para la generación, uso y circulación del conocimiento, fortalecer la RSE e impulsar el desarrollo nacional.

En el Artículo 3, se establece los sujetos de la ley:

1. La autoridad nacional con competencia en materia de ciencia tecnología, innovación y sus aplicaciones, sus órganos y entes adscritos.
2. Todas las instituciones, personas naturales y jurídicas que generen, desarrollen y transfieran conocimientos científicos, tecnológicos, de innovación y sus aplicaciones.
3. Los ministerios del Poder Popular que comparten, con la autoridad nacional con competencia en materia de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, la construcción de las condiciones sociales, científicas y tecnológicas para la implementación del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación.
4. Las comunas que realicen actividades de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones.

De igual manera, la LOCTI, en el Título II indica específicamente en el Artículo 10, que es la autoridad nacional con competencia en materia de ciencia, tecnología e

innovación y sus aplicaciones quien actuará como coordinador e integrador de los sujetos de esta ley, en las acciones de su competencia, en articulación con los órganos y entes de la Administración Pública. Por otra parte, en el Título III de la LOCTI, se encuentran aspectos de suma importancia para el desarrollo de la investigación, tales como la definición de las empresas y los porcentajes de aportes para la ciencia, la tecnología y la innovación.

Para fomentar el cumplimiento, fin o propósito de la ley de acuerdo con la legislación vigente desde el pasado 16 de Diciembre de 2010, ésta le asigna la obligación de destinar un porcentaje de los ingresos brutos anuales, a las empresas que tengan un enriquecimiento bruto anual superior a 100.000 Unidades Tributarias, como un aporte pecuniario al Estado para el financiamiento y contribución en materia de ciencia, tecnología e investigación, el mismo varía de acuerdo con la actividad económica que desarrolle la empresa. El Estado asume el poder de dirigir y formular las políticas públicas procurando la solución de problemas concretos de la sociedad mediante la articulación e integración de los sujetos que realizan actividades de ciencia, tecnología e innovación, dichas políticas deberán estar enmarcadas dentro del Plan Nacional de Desarrollo, y deben tener como condición necesaria el fortalecimiento del poder popular.

De esta manera, la centralización de las decisiones se encuentra en manos del Poder Ejecutivo y es potestad del Gobierno Nacional la articulación de las instituciones científicas, educativas y empresas para solucionar problemas específicos de la sociedad y las comunidades, introduciendo la figura del poder popular, salvaguardando la justicia, la igualdad y el ejercicio pleno de la soberanía nacional.

Es importante considerar que la aplicabilidad de la LOCTI permite que las organizaciones empresariales a través de sus aportes puedan complementar objetivos económicos con objetivos sociales para la creación de oportunidades de una vida digna para todos, en lugar de considerar el desarrollo reducido en función a solo

crecimiento económico, entendiendo que la empresa no se desarrolla aislada del contexto social sino en sintonía con él, reconociendo que solo el fortalecimiento mutuo dará el bienestar, a través del desarrollo de capacidades tecnológicas y de innovación, la adquisición de nuevos conocimientos, desarrollando capital humano dentro de las empresas, permitiendo la difusión y transferencia del conocimiento.

Es fundamental entender cómo implementar proyectos de inversión social, cómo generar relaciones sólidas de ganar-ganar con la comunidad y hacer el trabajo diagnóstico que permita hacer el cruce entre las necesidades de la sociedad, la filosofía y visión de la empresa y las áreas estratégicas definidas por la autoridad nacional LOCTI, siendo de esta manera posible la presentación de proyectos alineados a lo estipulado por el Fondo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (FONACIT), ya que los proyectos de investigación que aspiren recibir financiamiento a través de la Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación deberán tener obligatoria aprobación de parte de fondo, de ésta forma se podría mencionar una consolidación entre los términos de RSE con la LOCTI, ya que existe la vinculación con diagnósticos participativos y relaciones con el entorno.

Ley Orgánica del Ambiente (2006)

Igualmente, debe hacerse mención a los principales cuerpos legales de relación con la gestión ambiental en el país, ya que el ser socialmente responsable empresarialmente hablando va mas allá de los límites internos de la organización, la RSE es hoy en día un tema de conciencia y sensibilización organizacional general, que involucra áreas comunitarias, políticas, económicas, éticas, culturales; por lo que es importante considerar la base legal ambiental en la que se sustenta o apoya la aplicabilidad de RSE en la su dimensión externa.

La Ley Orgánica del Ambiente fue creada, tal y como se establece en su artículo 1, con el propósito de: “establecer las disposiciones y los principios rectores para la

gestión del ambiente, en el marco del desarrollo sustentable como derecho y deber fundamental del Estado y de la sociedad, para contribuir a la seguridad y al logro del máximo bienestar de la población y al sostenimiento del planeta, en interés de la humanidad”.

De igual forma, establece dentro de las políticas de desarrollo integral de la nación los principios para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente en beneficio de la calidad de vida y las normas que desarrollan las garantías y derechos constitucionales a un ambiente seguro, sano y ecológicamente equilibrado.

Establece en el Artículo 5 que: “se declaran de utilidad pública y de interés general la gestión del ambiente”.

En este sentido, resulta fundamental observar las exigencias de esta Ley para reconocer, procesar y presentar los datos vinculados con el medio ambiente, ya que éste es considerado como parte importante del desarrollo integral de la nación.

Por ello, la Ley Orgánica del Ambiente, en el Artículo 77, dictamina que: “las actividades susceptibles de degradar el ambiente quedan sometidas al control del Ejecutivo Nacional por órgano de las autoridades competentes”, a lo cual agrega en el Artículo 80 las actividades susceptibles de degradación, entre las cuales destacan:

1. Las que directa o indirectamente contaminen o deterioren la atmósfera, agua, fondos marinos, suelo y subsuelo o incidan desfavorablemente sobre las comunidades biológicas, vegetales y animales...
3. Las que produzcan alteraciones nocivas del flujo natural de las aguas;
4. Las que generen sedimentación en los cursos y depósitos de agua;
5. Las que alteren las dinámicas físicas, químicas y biológicas de los cuerpos de agua...
8. Las relacionadas con la introducción y utilización de productos o sustancias no biodegradables;
9. Las que produzcan ruidos, vibraciones y olores molestos o nocivos...
11. Las que modifiquen el clima;
12. Las que produzcan radiaciones ionizantes;
13. Las que propendan a la acumulación de residuos y desechos sólidos;
14. Las que produzcan atrofización de lagos, lagunas y embalses...
20. Cualesquiera otras

que puedan dañar el ambiente o incidir negativamente sobre las comunidades biológicas, la salud humana y el bienestar colectivo.

Asimismo, esta Ley establece en el Artículo 83, que:

El Estado podrá permitir la realización de actividades capaces de degradar el ambiente, siempre y cuando su uso sea conforme a los planes de ordenación del territorio, sus efectos sean tolerables, generen beneficios socio-económicos y se cumplan las garantías, procedimientos y normas. En el instrumento de control previo se establecerán las condiciones, limitaciones y restricciones que sean pertinentes.

De esta manera, toda actividad realizada por las organizaciones en general, inmersa en la degradación no irreparable pero capaz de reportar bienestar social deberá ser autorizada con base en los objetivos, criterios y normas establecidas por la Autoridad Nacional Ambiental, tal y como lo establece la Ley Orgánica del Ambiente.

Además, que plantea la responsabilidad del Estado, como ente gubernamental, de fijar las estrategias y los lineamientos para la protección del medio ambiente; para lo que es necesaria la participación de la sociedad y en especial del sector empresarial.

La planificación del ambiente representa un proceso que ayuda a conciliar el desarrollo económico y social con la gestión del medio ambiente, por lo que contribuye con el desarrollo sustentable de la nación. Es por ello que la sociedad en general debe contribuir con los planes, programas y proyectos que permitan el desarrollo económico y social, en concordancia con las disposiciones establecidas en materia ambiental.

Para la ejecución de la planificación del ambiente, es necesaria la educación ambiental, por lo que la Ley contempla en su artículo 34, lo siguiente:

La educación ambiental tiene por objeto promover, generar, desarrollar y consolidar en los ciudadanos y ciudadanas conocimientos, aptitudes y

actitudes para contribuir con la transformación de la sociedad, que se reflejará en alternativas de solución a los problemas socio ambientales, contribuyendo así al logro del bienestar social, integrándose en la gestión del ambiente a través de la participación activa y protagónica, bajo la premisa del desarrollo sustentable.

Igualmente, la ley establece, en los artículos 36 y 37, que las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que desarrollen proyectos que implique la utilización de los recursos naturales, están en la obligación de generar procesos permanentes de educación ambiental que permitan la conservación de los ecosistemas. Además, de incorporar principios de educación ambiental en los programas de capacitación del personal.

La responsabilidad ambiental es la obligación que mantiene cualquier empresa de cuidar y preservar tanto el entorno como la naturaleza en su conjunto, cumpliendo con las leyes, normas y reglamentos propios de la nación, por lo que las organizaciones en general deben procurar dentro de su planeación de negocios las estrategias para protección ambiental.

Ley Penal del Ambiente (2012)

Constituye una de las principales normativas en cuanto al aspecto ambiental se refiere, teniendo como objeto tipificar como delito aquellos hechos que violen las disposiciones relativas a la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente y establece las sanciones penales correspondientes, tanto para personas naturales como jurídicas.

Igualmente, es importante comentar la existencia de un compendio de leyes venezolanas que regulan la materia ambiental, entre las que figuran Ley Orgánica para el Ordenamiento del Territorio, Ley Orgánica para los Espacios Acuáticos e Insulares, Ley de Diversidad Biológica, Ley de Protección de la Fauna Silvestre y su

Reglamento, Ley Forestal de Suelos y Aguas, Ley de Zonas Costeras, Ley para el Manejo de Sustancias Químicas y Materiales Peligrosos.

Ley Penal del Ambiente se relaciona con la RSE en el sentido de la responsabilidad ambiental que deben poseer las organizaciones como parte de su compromiso y trabajo interno, evaluando constantemente el impacto ambiental que tienen sus acciones, cuidando de esta manera el desarrollo ambiental y mejorando las condiciones de vida. Se trata del deber que mantiene cualquier organización de cuidar y preservar tanto el entorno como la naturaleza en su conjunto.

Es importante hacer énfasis, que este aspecto ambiental dentro de la RSE, constituye un elemento dentro de lo que se conoce como la responsabilidad integral que buscan las organizaciones empresariales, ya que, la gestión en salud, seguridad y ambiente, incorpora el desarrollo de prácticas innovadoras y de aprendizaje tecnológico, aparte de generar modificaciones en el clima y cultura organizacional.

Ley de Responsabilidad Social de los Medios de Comunicación (2004)

Esta Ley tiene por objeto establecer, en la difusión y recepción de mensajes, la RS de los prestadores de los servicios de radio y televisión, los anunciantes, los productores nacionales independientes y los usuarios y usuarias, para fomentar el equilibrio democrático entre sus deberes, derechos e intereses a los fines de promover la justicia social y de contribuir con la formación de la ciudadanía, la democracia, la paz, los derechos humanos, la cultura, la educación, la salud y el desarrollo social y económico de la nación, de conformidad con las normas y principios constitucionales de la legislación para la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, la cultura, la educación, la seguridad social, la libre competencia y la Ley Orgánica de Telecomunicaciones.

En el artículo 16, establece que entre los servicios comunitarios sin fines de lucro se encuentran: “los mensajes de solidaridad, de asistencia humanitaria y de responsabilidad social de la comunidad”.

Mediante de esta ley se puede inferir que a través de los medios de comunicación las empresas pueden divulgar su RSE como una responsabilidad integral que contiene elementos de gestión en salud, seguridad y ambiente, que incorpora el desarrollo de prácticas innovadores y de aprendizaje tecnológico, por lo que genera en las organizaciones empresariales modificaciones en su clima y cultura, ya que en muchos casos indica cambios en la seguridad de sus procesos, salud y seguridad de los trabajadores, protección ambiental, diálogo con la comunidad para la atención de emergencias, entre otras gestiones.

Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescente (2007)

La Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescente fue creada con el propósito de garantizar el ejercicio y disfrute pleno y efectivo de los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescente dentro del territorio nacional; con la protección integral del Estado, la sociedad y la familia, tal y como lo expresa el artículo 1 de la ley.

Por su parte, el principio de corresponsabilidad consagrado en el artículo 4-A de la ley, expone:

El Estado, las familias y la sociedad son corresponsables en la defensa y garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, por lo que asegurarán con prioridad absoluta, su protección integral, para lo cual tomarán en cuenta su interés superior en las decisiones y acciones que les conciernan.

De allí, que la sociedad tiene el deber y el derecho de contribuir con la protección y desarrollo de los niños, niñas y adolescentes del país, en atención a lo establecido

en el artículo 6, referido a la participación de la sociedad; expresa: “la sociedad debe y tiene derecho de participar activamente para lograr la vigencia plena y efectiva de los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes”.

La ley plantea la creación de Fondos de Protección de Niños, Niñas y Adolescente, cuyo objetivo principal será financiar entidades de atención y programas de protección sin fines de lucro. Los recursos podrán ser financieros y no financieros, y provendrán básicamente de asignaciones presupuestarias en los presupuestos de la Nación y de donaciones, auxilios, contribuciones, subvenciones, transferencias, legados o cualquier clase de asignación lícita de personas naturales, entidades nacionales e internacionales, gubernamentales o no gubernamentales.

Es preciso acotar que, la ley en su artículo 344, referente a la deducción ante el impuesto sobre la renta, reza:

Las personas naturales o jurídicas que efectúen liberalidades o donaciones a favor de los proyectos o las entidades de atención a que se refiere esta Ley, tienen derecho a deducir el monto de las mismas en el doble de los porcentajes contemplados en los Parágrafos Decimosegundo y Decimotercero del Artículo 27 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Cuando la liberalidad o donación se efectúe a favor de los Fondos de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, la deducción será del triple de dichos porcentajes.

Es evidente que la ley deja abierta la posibilidad de que los contribuyentes puedan hacer donaciones y deducir un porcentaje superior, al establecido en la ley de impuesto sobre la renta, cuando las mismas sean destinadas a los Fondos de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes; de allí que se evidencia el incentivo buscando el fomento de dichos fondos vista como una acción social para las organizaciones empresariales.

Ley de Impuesto Sobre la Renta (2007)

Los enriquecimientos anuales, netos y disponibles obtenidos en dinero o en especie de las personas sometidas a esta ley, causarán impuestos según las normas establecidas en la misma. La ley es específica en relación al régimen tributario de las asociaciones y fundaciones no lucrativas, por lo que en la parte final del artículo 9 establece que “Las fundaciones y asociaciones sin fines de lucro pagarán con base en el artículo 50 de esta ley”; es decir, liquidarán el impuesto sobre la renta en base a la tarifa 1, siendo el porcentaje igual al que se gravan los enriquecimientos de las personas naturales y que además es aplicable a los entes sin fines de lucro.

Sin embargo, la ley en su artículo 14 expone las entidades, organizaciones y personas que están exentas del pago del impuesto sobre la renta; los numerales 3 y 10 hacen referencia a instituciones no lucrativas:

3. Las instituciones benéficas y de asistencia social, siempre que sus enriquecimientos se hayan obtenido como medio para lograr los fines antes señalados; que en ningún caso, distribuyan ganancias, beneficios de cualquier naturaleza o parte alguna de su patrimonio a sus fundadores, asociados o miembros y que no realicen pagos a título de reparto de utilidades o de su patrimonio.

10. Las instituciones dedicadas exclusivamente a actividades religiosas, artísticas, científicas, de conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, tecnológicas, culturales, deportivas y las asociaciones profesionales o gremiales, siempre que no persigan fines de lucro, por lo enriquecimientos obtenidos como medios para lograr sus fines, que en ningún caso distribuyan ganancias, beneficios de cualquier índole o parte alguna de su patrimonio a sus fundadores, asociados o miembros de cualquier naturaleza y que solo realicen pagos normales y necesarios para el desarrollo de las actividades que le son propias.

Adicionalmente, en el Parágrafo Único establece que los beneficiarios de estas exenciones deben justificar ante la Administración Tributaria que reúnen los requisitos y condiciones para gozar de esta exención, la misma otorgará la calificación y registro para la exención correspondiente.

Del mismo modo, la ley ofrece a los contribuyentes la posibilidad de deducir de su base imponible lo correspondiente a las donaciones hechas a favor de instituciones no lucrativas. A tal efecto, los Parágrafos Duodécimo y Decimotercero del artículo 27 rezan:

Parágrafo Duodécimo.- También se podrán deducir de la renta bruta las liberalidades efectuadas en cumplimiento de fines de utilidad bruta colectiva y de responsabilidad social del contribuyente y las donaciones efectuadas a favor de la Nación, los Estados, los Municipios y los Institutos Autónomos.

Parágrafo Decimotercero.- La deducción de las liberalidades y donaciones autorizadas en el parágrafo anterior, no excederán de los porcentajes que se establecen de la renta neta, calculada antes de haberlas deducido:

Diez por ciento (10%), cuando la renta neta del contribuyente no exceda de diez mil unidades tributarias (10.000 U. T.) y ocho por ciento (8%), por la porción de renta neta que exceda de diez mil unidades tributarias (10.000 U. T.)

Uno por ciento (1%) de la renta neta, en todos aquellos casos en que el contribuyente se dedique a realizar alguna de las actividades económicas previstas en el literal d del artículo 7 de esta Ley.

Las liberalidades a las que hacen referencias los numerales antes descritos deberán perseguir fines benéficos, asistenciales, religiosos, culturales, docentes, artísticos, científicos, de conservación, defensa y mejoramientos del ambiente, tecnológicos, deportivos o de mejoramiento de los trabajadores urbanos o rurales. Las mismas se pueden hacer de forma directa o a través de contribuciones realizadas a favor de instituciones o asociaciones que no persigan fines de lucro.

Es importante acotar, que las deducciones solo procederán en los casos que el o los beneficiarios estén domiciliados en el país. Así mismo, las donaciones pueden ser, además de en efectivo, en especies; lo que deja abierta la posibilidad de donar equipos y otros bienes o incluso los servicios profesionales de las empresas que cuentan con una amplia capacidad de recurso humano preparado.

Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior (2005)

Esta establece en sus artículos 2 y 8 que los estudiantes de pregrado próximos a la culminación de su carrera, deben prestar ciento veinte horas de servicio comunitario como expresión de su RS, desde un enfoque de aplicación de conocimientos adquiridos a fin de solucionar posibles problemas dentro de una determinada comunidad.

Más específicamente esta ley en su artículo 2 señala: “esta Ley se regirá por los principios constitucionales de solidaridad, responsabilidad social, igualdad, cooperación, corresponsabilidad, participación ciudadana, asistencia humanitaria y alteridad”.

Esto con la finalidad de crear esa formación educativa y conciencia desde la educación superior, que no hay que olvidarse del medio en el cual se desarrolla cada individuo, y considerar que cada persona es importante, esta ley se enfoca en una relación aprendizaje servicio; es decir, prestar un servicio basándose y utilizando como herramientas todo el conocimiento que se pueda tener en un área específica, creando valor personal y profesional no solo para quien recibe ese servicio, sino para todos los futuros egresados de las diferentes instituciones de educación superior existentes en el país, y es una forma de diferenciar sustancialmente lo que es responsabilidad social de obras de caridad o voluntariado.

Al formar profesionales con esta forma de pensamiento, son estos lo que ejercerán labores activas dentro de las organizaciones empresariales, y de esta manera será más sencilla la aplicabilidad en el ejercicio de la RSE.

Ley para Personas con Discapacidad (2007)

La Ley para Personas con Discapacidad es de aplicación a todas aquellas personas venezolanos con discapacidad, así como los extranjeros que residan legalmente en el

país y; para los órganos y entes de la Administración Pública, al igual que para las personas naturales o jurídicas de derecho privado. La misma tiene por objeto, tal y como lo establece el artículo 1:

Regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación solidaria de la sociedad y la familia. Estas disposiciones son de orden público.

Para garantizar el desarrollo integral de las personas con discapacidad, el legislador plasmó en el articulado los deberes y derechos que en materia de salud, educación, cultura, deporte, accesibilidad, transporte, comunicación, participación ciudadana y trabajo, tienen las personas con discapacidad. En relación con el trabajo el artículo 28 expresa, lo siguiente:

Los órganos y entes de la Administración Pública y Privada, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

A pesar de que en la ley no se establece expresamente el número de trabajadores con lo que debe contar una empresa para cumplir con la misma, el número mínimo es de 20 trabajadores. Y los patronos tienen la obligación de informar de forma semestral al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), al Instituto Nacional de Empleo (INEMP) y al Instituto Nacional de Estadística (INE),

el número de trabajadores con discapacidad que están empleados, así como su identidad, tipo de discapacidad y la actividad que desarrolla dentro de la empresa.

En este sentido, la presente ley se relaciona con la aplicabilidad de la RSE en los programas de planificación para la ejecución de RS por parte de las organizaciones empresariales, específicamente dentro de la comunidad, ya que, un programa integral, determina un conjunto de políticas y prácticas gerenciales que involucran todo el proceso productivo y entre los elementos más resaltantes se encuentran: la seguridad en el proceso, salud y seguridad de los trabajadores, protección ambiental, transporte y distribución, diálogos con la comunidad para la atención de emergencias, y es aquí, donde a través de mecanismos de comunicación efectiva se puede ser un ente de beneficio mutuo al incorporar a personas con discapacidad a la fuerza laboral de la organización y de esta manera ofrecer un aporte social para la comunidad de la que forma parte, y ayudar en el impulso del desarrollo social dentro del entorno donde la empresa ejecuta sus acciones.

Normativa Internacional Referente a la RSE

Las bases normativas son lineamientos que están establecidos con la finalidad de ser guía en las actividades que se deseen desarrollar, y deberían ser cumplidas de acuerdo a las necesidades de cada organización. Las mismas no tienen ni carácter ni fuerza de ley, pero van de la mano de las mismas y de las políticas internas que posee la organización. Tienen un enunciado técnico con parámetros cualitativos y cuantitativos que guía las acciones.

Las normas de RSE sirven como garantía ética para los consumidores y usuarios de productos y servicios en general. Al hacer uso de normalización internacional, que de una u otra manera al aplicarlas influyen en la RSE, trae múltiples beneficios para las organizaciones empresariales, pero el principal es que mejora la relación entre la empresa, trabajadores, gobierno y comunidad. También desarrolla la confianza y

satisfacción de las organizaciones por parte de los públicos de interés –interlocutores- y aumenta la sensibilización por estos principios de RS en la empresa. Cabe destacar que la globalización es un factor relevante para el proceso de normalización.

Norma ISO 26000

La norma ISO 26000 es una guía de RSE o corporativa establecida por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO, por sus siglas en inglés), de uso voluntario, la misma se publicó el último trimestre del año 2010, aunque en el año 2004 se estableció un grupo de trabajo para idear una norma de Responsabilidad Social escrita en un lenguaje simple, entendible y que pudiese ser utilizada por especialistas y no especialistas, pretende agregar valor y no romper o causar inconvenientes entre los acuerdos inter estatales establecidos, tratando de promover el respeto y la responsabilidad, basándose para su desarrollo en documentos de referencias conocidas pero sin limitar la creatividad.

La norma debería ayudar a las organizaciones a abordar su responsabilidad social, a la vez que se respeten las diferencias culturales, sociales, ambientales y legales, y las condiciones de desarrollo económico; también proporcionar una guía práctica tendiente a hacer operativa la responsabilidad social, identificar y comprometer a los stakeholders, y reforzar la credibilidad de los informes y reclamos realizados sobre RS; dar énfasis a los resultados de desempeño y a su mejora; aumentar la confianza y satisfacción de los clientes y otros stakeholders en las organizaciones; ser consistente y no estar en conflicto con documentos existentes, tratados y convenciones internacionales y otras normas ISO; no está destinada a reducir la autoridad de los gobiernos para abordar la RS en las organizaciones; promueve una terminología común y aumenta el conocimiento y sensibilización sobre la responsabilidad social.

Antecedentes de la Norma ISO 26000

En el año 2000 un número creciente de consumidores expresaron su preocupación respecto a la integridad social de las corporaciones y sus operaciones en un mercado globalizado. En junio de 2000, el Comité sobre Políticas de Consumidores de ISO (ISO/COPOLCO) organizó un taller, cuyo anfitrión fue la oficina de Normas de Trinidad y Tobago (TTBS), en Puerto España, sobre el tema de la Responsabilidad Social Corporativa - Conceptos y soluciones.

Posteriormente en mayo de 2001, ISO/COPOLCO comenzó un estudio de factibilidad sobre normas para la RS corporativa y lanza un foro en línea para recoger las visiones de los grupos de interés. El foro tenía por objeto facilitar la discusión mundial sobre el posible rol de las normas en la definición de los elementos de la RSE. Se diseñó para proporcionar un mecanismo que permitiera aumentar la sensibilización al respecto y promover una discusión constructiva sobre iniciativas nuevas y existentes en materia de acciones sociales a nivel empresarial, y su importancia para proyectos de normas existentes o potenciales.

En septiembre de 2002, el Consejo de Gestión Técnica ISO (ISO/TMB) estableció un Grupo Consultivo Estratégico multistakeholder, para explorar adicionalmente, si ISO debiera o no embarcarse en el desarrollo de una norma sobre Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

En febrero de 2003, el Grupo Consultivo Estratégico, establecido por el TMB para analizar la posibilidad de que el trabajo de normalización de ISO agregara valor a los programas ya existentes en el rango de temas que se incluyen en el alcance de lo que se denomina "Responsabilidad Social Corporativa", presentó sus recomendaciones a ISO. Una de las sugerencias que el grupo expuso, fue que cualquier trabajo realizado por ISO, debería apuntar, no sólo a la responsabilidad social de las corporaciones de negocios, sino a todo tipo de organizaciones. Como resultado de ello, cualquier posible recomendación de ISO sobre RS, debería hacer referencia a cualquier tipo de organización.

Así pues en abril de 2004, el Grupo Consultivo Estratégico, presentó un extenso informe y recomendaciones finales, que incluía una visión general de las iniciativas de RS a nivel mundial y se identificaron los temas que ISO debía tomar en consideración. En junio del mismo año, ISO celebró una conferencia sobre RS, organizada por el Instituto Sueco de Normas (SIS), en Estocolmo, Suecia. La conferencia atrajo a 355 participantes de 66 países, incluyendo 33 países en desarrollo, representando los principales grupos de interés: negocios, gobierno, trabajadores, consumidores y organizaciones no gubernamentales.

En la conferencia se discutió sobre si ISO debería asumir el trabajo sobre la RS de las organizaciones, y si era así, de qué manera se debería hacer. La decisión favorable al desarrollo de una norma ISO guía sobre RS, fue tomada por el ISO/TMB en su reunión, posterior a la conferencia, en junio de 2004. En su reunión, el TMB concluyó, sobre la base de la respuesta favorable y consistente obtenida de la conferencia, que un estudio de viabilidad adicional era innecesario y que el trabajo en RS debería emprenderse inmediatamente. Aceptó las recomendaciones del Grupo Consultivo Estratégico y las reunieron en su resolución 35/2004 para comenzar el trabajo de ISO sobre RS.

A los organismos nacionales miembros de ISO, se les solicitó que presentaran candidatos para la secretaría y un liderazgo compartido del Grupo de Trabajo sobre RS de ISO, uniendo a países en desarrollo y desarrollados. En Septiembre de 2004, las tareas de secretaría fueron entregadas a los organismos nacionales de normalización de Brasil (ABNT) y de Suecia (SIS).

En octubre de 2004, ISO distribuyó una Propuesta de Nuevo Ítem de Trabajo (NWIP) para el desarrollo de una norma de RS a sus organismos miembros con un período de votación de tres meses. La propuesta sería aceptada si se aprobaba por

mayoría simple de los miembros votantes, y si se obtenía el compromiso de al menos cinco miembros para participar activamente en el trabajo.

En enero de 2005, la votación de la Propuesta para Nuevo Ítem de Trabajo finalizó con una amplia mayoría a favor del desarrollo de una norma de RS.

ISO ha buscado todas las maneras de que la norma sea beneficiosa y busca una participación equilibrada, por lo que su contenido está basado en 7 materias fundamentales de la RS como son: el gobierno corporativo, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de negocio, asuntos de los consumidores y desarrollo de la comunidad; y promueve la integración de programas de responsabilidad en estos temas en las prácticas internas diarias de las organizaciones; teniendo en cuenta un balance por género y origen geográfico.

En enero 2010 se reúnen en ciudad de México, el comité espejo mexicano y con un voto unánime, inédito en la historia de las reuniones del comité, los representantes de organizaciones diversas aprobaron el avance de la norma ISO 26000 para pasar de la etapa DIS a la etapa FDIS. En estos momentos, los debates no son ya sobre aspectos técnicos de la norma ni sobre la estructura del documento. La atención se ha centrado ahora en mejorar la redacción para propósitos de claridad del instrumento o bien en complementar el texto para presentar los diferentes ángulos e impactos que puede tener el aspecto social en cuestión.

Uno de los temas más controversiales de la reunión fue la propuesta de enfatizar en el texto el que la ISO 26000 es una norma NO certificable. La norma provee guía a las organizaciones para sus esfuerzos en el campo de la RS y no tiene la intención de convertirse en una norma certificable. Este punto se reafirma en la sección “Alcance” del documento de manera suficientemente clara. Ante este hecho, el consenso fue en el sentido de enfatizar el propósito de NO certificación en las campañas de difusión que se programaran posteriormente.

La norma propone un continuo aprendizaje entre las partes interesadas en cuanto a la consciencia de sus impactos. Asimismo, sugiere su vinculación de tal forma que se potencie la creación de valor en sus tres dimensiones: económica, ambiental y social. Uno de los fines de la norma es unificar y estandarizar criterios en pro de un comportamiento ético que permita a nivel personal y como organización servir, dar y ser lo mejor para el mundo, basados en principios y materias fundamentales de la responsabilidad social. Sin duda, la norma se convertirá en modelo para que, en un futuro próximo, se inicie un proceso de culturización, buscando generar una conocimiento preventivo en cuanto a los conceptos de RS y desarrollo sustentable en las familias, facilitando la educación y generando una resonancia emocionalmente positiva en las próximas generaciones, a fin de orientar sus acciones a la consecución del bien común, justicia social y dignidad del ser humano.

En el siguiente cuadro se puede visualizar las reuniones realizadas y los logros obtenidos de la ISO 26000:

Cuadro 1

Reuniones Realizadas y Resultados ISO 26000

Reunión	Fecha	Lugar	Resultados
1°	Marzo 2005	Salvado, Brasil	Se crea la estructura del ISO/TM/BWGRS.
2°	Septiembre 2005	Bangkok, Tailandia	Se crea la estructura ISO 26000, y el WD1.
3°	Mayo 2006	Lisboa, Portugal	Se genera el WD2 de ISO 26000.
4°	Febrero 2007	Sydney, Australia	Se genera el WD3 de ISO 26000.
5°	Noviembre 5 al 9, 2007	Viena, Austria	Se genera el WD4 de ISO 26000.
6°	Septiembre 2008	Santiago, Chile	CD1 de ISO 26000.
7°	Mayo 2009	Quebec, Canadá	FDIS de ISO 26000.
8°	Mayo 2010	Copenhague, Dinamarca	Documento Final.
Publicación de ISO 26000	Septiembre 2010		ISO 26000 aprobado definitivamente

Fuente:

http://www.joseacontreras.net/admon/Administracion_de_la_Calidad/ISO_26000/ISO_26000.htm

De manera específica los objetivos propuestos que posee la norma son:

- Ayudar a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar los marcos o estructuras de RS en su organización.
- Apoyar a las organizaciones a demostrar su RS mediante una buena respuesta y un efectivo cumplimiento de compromisos de todos los stakeholders, incluyendo a los empleados.
- Promover y potenciar la transparencia. El estándar es una herramienta para el desarrollo de los principios de la sostenibilidad de las organizaciones.

La norma posee la siguiente estructura:

- Introducción.
- Alcance.
- Referencias normativas.
- Términos y definiciones.
- El contexto de RS en el que opera la organización.
- Principios de RS importantes para las organizaciones.
- Orientación sobre los temas/materias centrales de RS.
- Orientaciones para implementar la RS en las organizaciones.
- Anexos de orientación.

- Bibliografía.

La norma contiene de manera específica un acuerdo global sobre tres aspectos claves: definiciones y principios de la RS; las principales cuestiones que deberán ser consideradas para su implementación y la orientación sobre cómo integrar la RS en las operaciones de la organización.

Su aplicabilidad como norma, es para todo tipo de organización independientemente de su tamaño, ubicación geográfica, naturaleza de sus actividades, cultura, sociedad y medioambiente en que se desenvuelve cada sector.

Finalmente, es importante señalar que a través de las diferentes componentes teóricos de la Responsabilidad Social bajo el contexto empresarial y profesional de la contaduría pública en Venezuela señalados y desarrollados a lo largo del presente capítulo, se le da cumplimiento al primer objetivo específico de la investigación, y de esta manera ir camino a la obtención del objetivo general de la investigación que busca analizar la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la responsabilidad social.

CAPÍTULO II

EVOLUCIÓN EMPRESARIAL VENEZOLANA BASADA EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Empresa

Hoy día en el mundo contemporáneo y a lo largo de los últimos cincuenta años se da a conocer a la persona más influyente de la sociedad como un ente económico donde se combinan los factores productivos: persona (s), capital y trabajo, bajo una forma jurídica, y que tiene un objetivo específico, que puede ser producir bienes o servicios capaces de satisfacer necesidades colectivas, es decir, la empresa.

El rango de influencia que actualmente poseen las organizaciones es poderoso y fundamental para el desarrollo de la humanidad, ya que son los organismos capaces de satisfacer necesidades, las mismas nacen y prosperan por la sociedad, en la sociedad y para la sociedad.

Sin embargo, en el mundo de las instituciones, las personas jurídicas, están en nacimiento, estas organizaciones no han ocupado sino un mínimo espacio de tiempo de lo que constituye el camino que ha recorrido la humanidad en su proceso de desarrollo.

Y es de reflexionar el descubrir que hace tan poco tiempo de su nacimiento, y son tan profundos los cambios y transformaciones altamente significativas que han generado en la manera de vivir y de relacionarse los individuos, ofreciendo un avance material sin precedentes en la historia de la humanidad.

La empresa o corporación se ha convertido en la institución de mayor impacto en la vida sobre el planeta; la historia de la evolución empresarial, es la historia misma de una guerra de poderes y ambiciones, de influencias e intereses personales, que data sus inicios de finales del siglo XVI.

Su desarrollo se basa en el concepto de que una cantidad de personas limitadas pudieran aportar recursos para acometer en conjunto, a través de la figura legal de la empresa, obras o actividades que estaban fuera de su alcance individual.

Adolfo Jarrín, en su texto titulado de la Revolución Industrial a la Evolución Empresarial, expresa de manera textual acerca del origen de las empresas lo siguiente (2008):

En sus orígenes, un grupo tradicionalmente pequeño de gente, basado en el conocimiento mutuo y en la confianza, unían sus recursos y manejaban el día a día del negocio, mientras que de igual forma eran sus propietarios. Esta forma de asociación guarda similitud, en lo afectivo, a la empresa familiar actual. Los lazos de confianza y afinidad eran la esencia para dar forma a la inversión conjunta. (p.26)

Es con el desarrollo del ferrocarril y la invención de la máquina de vapor, que se da inicio al proceso de la revolución industrial, trayendo de la mano grandes inversiones de la clase media en las corporaciones, y fue a finales del siglo XIX, cuando se dieron las condiciones legales para que la persona jurídica se constituyera en un ente independiente y aparte, con su propia identidad, separado de sus accionistas y trabajadores, pero que al igual que cualquier persona natural, podía

adquirir bienes, contratar trabajadores, pagar impuestos, consumir bienes y defender sus derechos; considerando que es en 1856, cuando nace en Inglaterra, el concepto de responsabilidad limitada y se extiende a lo largo de Estados Unidos durante las primeras décadas del siglo XIX.

Durante los últimos tiempos han sido numerosos los cambios que se han generado a nivel empresarial, en cuanto a forma de organización, marco de actuación, tratamiento legal, contable y financiero ante la creación de legislaciones y normativas, considerados de mayor impacto los mencionados seguidamente:

- Limitar la responsabilidad de los accionistas hasta el monto del capital invertido.
- Permitir a las personas jurídicas invertir en otras personas jurídicas.
- Ampliar su vida legal, al igual que su razón de ser.
- Facilitar los procesos de adquisiciones y fusiones.

Todas estas transformaciones, que si bien es cierto son consideradas como avances en la evolución empresarial, están asociadas a un alto costo que recién hoy comienzan a emerger en la forma de desarreglos, desequilibrios e inestabilidades, tanto sociales como ecológicas y económicas. Y a su vez, ha traído grandes beneficios, tales como: reducción de las barreras comerciales, desarrollo de las comunicaciones, la estandarización para el transporte marítimo y el crecimiento de la aviación comercial, la movilidad de los capitales y las personas, la flexibilización de los esquemas laborales y la enorme cantidad de fusiones y adquisiciones que han dado paso a una nueva arquitectura de influencia corporativa.

Tipos de Empresa

Una vez conocida de manera general la evolución empresarial muy específicamente en el caso del Estado venezolano, es menester mencionar que uno de los legados más importantes del siglo XX, fue la de una sociedad de organizaciones estructuradas en tres grandes ámbitos, tal como lo menciona Víctor Guédez en sus ponencias: las organizaciones estatales o públicas, las privadas, pudiendo ser éstas, sin o con fines de lucro, siendo estas últimas, las conocidas como empresas, compañías o corporaciones, y se pueden clasificar dependiendo a varios factores, tal como lo señalan los profesores Olivo De Latouche Marfa, Maldonado Ricardo y De Franca Lucila; (2005) en su texto titulado **Fundamentos de Contabilidad Financiera:**

De acuerdo a quien pertenece el Patrimonio, en Venezuela las organizaciones pueden ser:

1) Organizaciones Estatales o Públicas: Son entidades pertenecientes a los poderes públicos y su función es el bien colectivo; las empresas públicas venezolanas son aquellas cuyo patrimonio pertenece totalmente al Estado, cuyo propósito fundamental es satisfacer las necesidades colectiva de los habitantes de la nación, a través de la producción de bienes o prestación de servicios, y no están orientadas a la obtención de ganancias monetarias, ya que sus utilidades son utilizadas o se invierten en actividades propias del Estado, siendo éstas generalmente cubrir necesidades de carácter social. Ejemplo de este tipo de organizaciones en Venezuela se encuentran PDVSA, Banco Central de Venezuela, Banco de Venezuela recientemente adquirido por el Estado Venezolano, Cantv, Movilnet.

2) Organizaciones Privadas: Son entidades que por el contrario el patrimonio le pertenece a personas diferentes al Estado. El propósito fundamental de este tipo de organizaciones es obtener ganancias o riqueza para su(s) propietario(s) a través de la producción de bienes o prestación de servicios ofrecidos en venta. Ejemplo de este

tipo de empresas que actualmente están en marcha en el país son: Comercializadora Makro, Ford Motors de Venezuela, Telcel, Laboratorios Farma S.A.

A su vez las Organizaciones Privadas pueden perseguir o no el lucro.

2.1) Las Organizaciones Privadas Sin Fines De Lucro: Se conocen como tercer sector, cumplen funciones de asistencia para la promoción y el desarrollo cultural, social, humano o religioso, bajo figuras de personalidad jurídica tales como asociaciones civiles y fundaciones, recogiendo la tensión entre lo público y lo privado para atender fines sociales.

2.2) Las Organizaciones Privadas Con Fines De Lucro: Son entidades con personalidad jurídica propia, con fines en primer orden de naturaleza utilitaria, donde la licencia para operar procede de los gobiernos a través de las distintas regulaciones, y donde las condiciones para progresar se derivan de la sociedad.

3) Empresas Mixtas: Son aquellas cuyo capital pertenece una parte al Estado y la otra a los particulares, donde el porcentaje de participación es variable. Un ejemplo de ello es que Venezuela y China trabajan de manera conjunta en la fabricación de taladros para la perforación petrolera, a través de una empresa de capital mixto ubicada en el estado Anzoátegui, localidad de Macanillal.

De igual forma, las empresas de acuerdo a su forma jurídica en Venezuela, se conciben como:

1) Empresas Individuales: Son aquellas donde una sola persona es dueño(a) o propietario(a), quien responde solidaria e ilimitadamente por la actividad económica que realiza. Ejemplo de ello son las firmas personales, el profesional, el industrial.

2) Sociedades Mercantiles: Son personas jurídicas, que realizan acto de comercio, denominadas también, compañías mercantiles o sociedades de comercio.

Están formadas por dos o más personas que aportan capital, trabajo o conocimiento para llevar a cabo una actividad comercial y obtener beneficios.

A su vez, las sociedades mercantiles, pueden ser:

2.1) Sociedades De Personas: Está se define como una organización formada por dos o más personas, que aportan capital y trabajo para llevar a cabo una actividad comercial. La característica principal en este tipo de organización es el prestigio, la confianza y la solvencia económica que tengan las personas que la forman, el capital aportado por cada una de ellas es de segundo orden. En este tipo de empresas se puede mencionar a las sociedades en nombre colectivo, las cuales responden a las obligaciones de la sociedad de manera solidaria e ilimitada. Los beneficios y las pérdidas son repartidos entre los socios generalmente con base en el capital aportado por cada uno.

2.2) Sociedades Mercantiles De Capital: En este tipo de sociedad no se toma en cuenta las características personales de sus dueños, sino que el capital aportado por cada persona que conforma la sociedad es lo importante, dentro de este tipo de organización se encuentran:

2.2.1) Sociedades o Compañías Anónimas: Esta sociedad de capital está dividida en partes que se denominan acciones. Los socios o accionistas se responsabilizan por las obligaciones de la sociedad limitadamente al capital o monto de sus acciones. La personalidad jurídica es distinta a la de los socios, y es la forma de organización más difundida en el Estado venezolano y en el mundo entero.

2.3) Sociedades Mercantiles Mixtas: Tipo de sociedad es de gran importancia tanto el capital como las personas que la forman. Dentro de estas organizaciones, ya muy escasas de creación en el país, se encuentran las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades en comandita.

2.3.1) Sociedades De Responsabilidad Limitada: Intervienen dos o más personas y el capital está dividido en cuotas de participación y los propietarios se responsabilizan ante las obligaciones de la sociedad limitadamente por su monto de participación.

2.3.2) Sociedad En Comandita: Es un tipo de organización donde existen dos tipos de socios, los comanditantes aportan el trabajo y se responsabiliza solidaria e ilimitadamente por las obligaciones de la sociedad, y los comanditarios son los socios capitalistas, son los que aportan el capital. El capital está representado en cuotas de participación o por acciones y de acuerdo a esto se clasifican en comanditas simples y comanditas por acciones.

Es importante mencionar, que este tipo de organizaciones están en camino a desaparecer, ya que su motivación ha sido el capital para su constitución, y bajo esta estimulación está la figura de compañías o sociedades anónimas.

Ahora bien, dentro del Estado venezolano han surgido nuevas formas jurídicas de asociación, que se están desarrollando y evolucionando dentro de la economía venezolana, tal como:

1) Sociedades de Cooperativa: El decreto con fuerza de ley especial de asociaciones cooperativas, las define en su artículo 2 como:

Asociaciones abiertas y flexibles, de hecho y derecho cooperativo, de la economía global y participativa, autónomas, de personas que se unen mediante un proceso y acuerdo voluntario, para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, para generar bienestar integral, colectivo y personal, por medio de procesos y empresas de propiedad colectiva, gestionadas y controladas democráticamente.

En sentido general son asociaciones sin fines de lucro, su fin es ayudar a los asociados, ya que el mecanismo que se utiliza es que el excedente se distribuye entre los mismos de acuerdo al patrocinio (trabajo), dentro de la cooperativa. Organizan su actividad a través de un sistema de propiedad conjunta controlada democráticamente y el trabajo se realiza de forma mancomunada, sin embargo participa del mercado al igual que cualquier otra empresa pero bajo un mecanismo organizativo basado en la responsabilidad social, la equidad y la solidaridad de sus integrantes.

Las cooperativas se estructuran de acuerdo con la Ley General de Asociaciones Cooperativas y se rigen por un estatuto social oportunamente aprobado en la asamblea constitutiva celebrada por los asociados fundadores. Este tipo de asociación se rige por principios cooperativos que le ley los denomina los lineamientos por medio de los cuales se ponen en práctica valores, estos son:

- Asociación abierta y voluntaria.
- Gestión democrática de los asociados.
- Participación económica igualitaria de los asociados.
- Autonomía e independencia.
- Educación, entrenamiento e información.
- Cooperación entre cooperativas.
- Compromiso con la comunidad.

A su vez, es importante mencionar nuevas formas de organización socioproductivas, no como figuras jurídicas sino que se manejan como modelos particulares de un nuevo sistema económico venezolano en construcción definidas en

el Decreto N° 6.130, con Rango, Valor y Fuerza de Ley para el fomento y desarrollo de la economía popular, en el capítulo III del decreto, artículo 9:

1) Empresa de Propiedad Social Directa o Comunal: Definida como una unidad productiva ejercida en un ámbito territorial demarcado en una o varias comunidades (núcleo espacial básico constituido por personas y familias que habitan en un ámbito geográfico determinado, vinculadas por características e intereses comunes; comparten una historia, necesidades y potencialidades culturales, económicas, sociales y de otra índole), a una o varias comunas (subdivisión administrativa menor que corresponde a una zona rural, urbana o mixta), que beneficie al colectivo, donde los medios de producción son propiedad de la colectividad. Sus beneficios deben pertenecer a la colectividad mas allá de los productores individuales que forman parte del colectivo.

2) Empresa De Propiedad Social Indirecta: Definida como unidad productiva cuya propiedad es ejercida por el Estado a nombre de la comunidad. El Estado progresivamente podrá transferir la propiedad a una o varias comunidades, a una o varias comunas, en beneficio del colectivo. Son consideradas unidades productivas refinadas y con sensibilidad social, bajo la concepción de necesidad humana y no de necesidad de capital, sin que por ello deje de reflejar ganancias en sus balances financieros, produciendo así un reparto realmente equitativo.

3) Empresa de Producción Social: Unidad de trabajo colectivo o entidad económica destinada a la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades sociales y materiales a través de la reinversión social de sus excedentes, con igualdad sustantiva entre sus integrantes, basadas en una planificación participativa y protagónica y bajo el régimen de propiedad estatal, propiedad colectiva o la combinación de ambas. Son entidades integrales, estas pueden ser empresas de carácter mercantil, civil o cooperativas, pero con la misión de establecer nuevas formas de producción social y eficiente, con una distribución de sus excedentes o

beneficios en base a principios de justicia, equidad y reciprocidad hacia toda la comunidad que participa.

4) Empresa de Distribución Social: Unidad de trabajo colectivo destinada a la distribución de bienes o servicios para satisfacer necesidades sociales y materiales a través de la reinversión social de sus excedentes, con igualdad sustantiva entre sus integrantes. Se busca la satisfacción de las necesidades sociales de la comunidad, de manera equitativa.

5) Empresa de Autogestión: Unidad de trabajo colectivo o entidad económica donde participan directamente en la gestión de la empresa, con sus propios recursos, dirigidas a satisfacer las necesidades básicas de sus miembros y de la comunidad; es un modelo asociativo en que la propiedad y la gestión de la empresa están en el poder directo de los individuos que trabajan en ella, existencia de una propiedad compartida de los medios de producción, de las herramientas necesarias para el cumplimiento de los objetivos, dirigiendo eficazmente sus propias actividades.

6) Unidad Productiva Familiar: Es una organización integrada por miembros de una familia que desarrollen proyectos socioproductivos dirigidos a satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes y de la comunidad. La estructura de pago es en función de la distribución del excedente creado por el trabajo. En el modo de producción capitalista, la plusvalía es la que determina la asignación de los recursos, en este modelo, si bien está inserto en una lógica mercantil donde puede existir la ganancia, pero no existe el salario o la renta, lo que sugiere la racionalidad productiva orientada hacia el mantenimiento de la cohesión y sobrevivencia de la familia, a través de la explotación de sus recursos.

7) Grupos de Intercambio Solidario: Conjunto de prosumidoras y prosumidores organizados de conformidad con lo previsto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para el fomento y desarrollo de la economía popular, es decir,

personas que producen, distribuyen y consumen bienes o servicios, con la finalidad de participar voluntariamente en alguna de las modalidades de los sistemas alternativos de intercambio solidario, con espíritu social para satisfacer sus necesidades y las de otras personas de su comunidad.

8) Grupos de Trueque Comunitario: Conjunto de prosumidoras y prosumidores organizados, que utilizan las modalidades del sistema alternativo de intercambio solidario, es decir, el conjunto de actividades propias que se realizan fuera y dentro de la comunidad por un periodo de tiempo determinado, antes, durante y después del intercambio, con fin de satisfacer las necesidades de saberes, bienes y servicios, sin el uso de moneda de curso legal en el territorio nacional y con prohibición de prácticas de carácter financiero, basado en la buena fe, el respeto, la responsabilidad y no discriminación.

En el mismo orden de ideas, las empresas también se clasifican de acuerdo a su magnitud en:

1) Grandes Empresas: Tipo de organización que posee más de 250 trabajadores, con procesos de negocios y manejo de la información de manera compleja y muy particular dependiente del tipo de negocio, donde se necesita integración de áreas funcionales tales como: finanzas, distribución, ventas, producción entre otras.

2) Medianas Empresas: Posee entre 50 y 250 trabajadores, con procesos de negocios estándares y complejidad media en el manejo de la información clave para la toma de decisiones.

3) Pequeñas Empresas: Poseen menos de 50 trabajadores, considerando a las microempresas, como aquellas que poseen menos de 10 empleados, con procesos de negocios simples y funcionalidades básicas para automatizar acciones y preparar

reportes que dependiendo de sus prioridades poseen recursos básicos de tecnología. Por ser pequeñas por lo general, cuentan con varias soluciones de proveedores o desarrollo propio, lo que les dificulta en la obtención de información en tiempo real, afectando las tomas de decisiones oportunas, haciéndolas menos eficientes.

Su clasificación obedece al tamaño de la misma, tomando en cuenta variables como volumen de ventas, capacidad instalada, monto del patrimonio, entre otros.

De acuerdo a la actividad que la empresa realice la organización, estas pueden ser:

1) Empresas Comerciales: Cuando se encargan de la compra y venta de mercancía al mayor y al detal, es decir, pueden ser mayoristas o minoristas.}

2) Empresas Industriales: Cuando extraen la materia prima para otros productos o adquieren un bien para transformarlo en otro producto, estas pueden ser industriales extractivas, manufactureras y agropecuarias.

3) Empresas de Servicio: Cuando el objetivo primordial es la prestación de un servicio, tales como: mantenimiento en general, telefónico, eléctrico, entre otros, siendo un ejemplo de ellas las instituciones financieras.

Es importante mencionar y considerar, una vez estudiadas las formas jurídicas de asociación y las modalidades de organización en el sistema económico venezolano, que el desarrollo de la industria en Venezuela se concentra en la región capital y central del país, aunque en la última década se han fomentado en las regiones centro occidental, Zulia, Guayana y los Andes.

Hoy día, ha sido elevado el desarrollo de la empresa, colocándose como una congregación de personas que se organizan para trabajar en función de la generación de determinados productos o de particulares servicios y su sobrevivencia depende de que continuamente pueda producir valor con lo que ofrece, lo que hace y en su

manera de proceder. Es más que un conjunto de unidades de negocios, es más realista definirla como un conjunto de competencias humanas que se armonizan para servir, producir, aprender y emprender, es la combinación de intereses relacionados y relaciones interesadas, es decir, relaciones legítimas propias de la actividad empresarial, transparentes y con vocación de acoplarlos con los intereses de todos sus relacionados.

Las empresas son las entidades que asumen las acciones, y su actividad está determinada por la acción de los seres humanos que la integran y que se desenvuelven dentro de los hábitos de la ética, de allí la importancia de conocer las teorías y enfoques que sustentan la Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela.

La Empresa Responsable

El ser responsable, se refiere al comportamiento de compromiso que se tiene ante determinadas situaciones o circunstancias, por lo tanto al definir a una empresa responsable, se hace referencia como aquella que realiza operaciones empresariales responsables en las distintas actividades propias del negocio y además realiza acciones de responsabilidad social (RS); es decir, una organización integral donde combina su actividad económica bien llevada con un compromiso ante la sociedad en la que desarrolla sus actividades operativas; la empresa ha de asumir en cada momento los valores de la sociedad y utilizarlos como los criterios que han de regir sus operaciones, teniendo por ende presente que la RS es un componente de una empresa responsable.

Las operaciones empresariales responsables, se realizan con recursos que se clasifican como gastos y costos dentro de los informes financieros de la organización, montos en unidad monetaria producto de decisiones que finalmente constituyen las operaciones de las funciones de mercadeo, recursos humanos, producción, entre otras, funciones endógenas a la empresa.

En este sentido comenta, Rodríguez Alberto (2005), en su libro titulado Como Hacer Responsabilidad Social Empresarial Para La Gente, Manual Para la Gerencia:

Son operaciones empresariales responsables:

- Darle beneficios especiales a sus empleados, pues son parte de la política de recursos humanos de la empresa.
- Usar como sponsor, la marca proveniente de una agencia de desarrollo social, pues son parte de la política de mercadeo (con el correspondiente pago a la agencia de desarrollo por el uso de su marca).
- Hacer acciones respetuosas del ambiente y de los vecinos dentro de las operaciones que suponen deben realizar. (p.17)

No se debe confundir las operaciones empresariales responsables con acciones de responsabilidad social, ya que éstas últimas mencionadas, son operaciones y actividades que realiza la empresa con recursos provenientes de una parte de las ganancias, utilidades, excedentes, con miras a realizar acciones exógenas a la empresa, es la actividad propia que cumplen la fundaciones empresariales, y que no se debe confundir con funciones propias de departamentos como recursos humanos, mercadeo, entre otros; ya que en este caso cuando las realiza la empresa como funciones que absorben departamentos propios dentro de la misma, a lo interno, son consideradas acciones propias de fuentes de costos y gastos para establecer mejoras dentro de la organización y se traducen como operaciones empresariales responsables, dejando de ser acciones de responsabilidad social.

El profesor Guédez (2008) define, un modelo concreto de RSE, que conlleva las etapas para que las empresas sean realmente responsables, indicando, que existen primeramente **empresas económicamente responsables**, considerada como aquella empresa competitiva, productiva y rentable, y esa debe ser la tarea esencial de todo negocio y sin cumplirla, no habría espacio para la RSE, en el segundo eslabón se entra en presencia de **empresas públicamente responsables**, aquellas que cumplen

las leyes, pagan sus impuestos y están enfocadas en mejorar sus procesos para ofrecer bienes y servicios de calidad; en un peldaño más arriba, se encuentran las **empresas socialmente dispuestas**, son las empresas filantrópicas, es decir, que entienden su condición de ente social y asume su deber de reciprocidad con la sociedad donde opera exitosamente.

Seguidamente la **empresa socialmente inteligente**, como aquella que incorpora la RSE a su misión, visión, valores y estrategia, y asoma la posibilidad de que la RS se convierta en un sistema de gestión; y como penúltimo peldaño se está en presencia de **empresas competentes**, donde la RSE es una competencia de la empresa, ejecutada con tanta excelencia como su negocio medular, y en el último peldaño la **empresa socialmente ética**, la cima, y se trata de aquella que cumple un papel social relevante en su entorno, y como se mencionó anteriormente organizaciones que generan capital social eficazmente, siendo modelo de respeto de los derechos humanos y ser socialmente sostenibles.

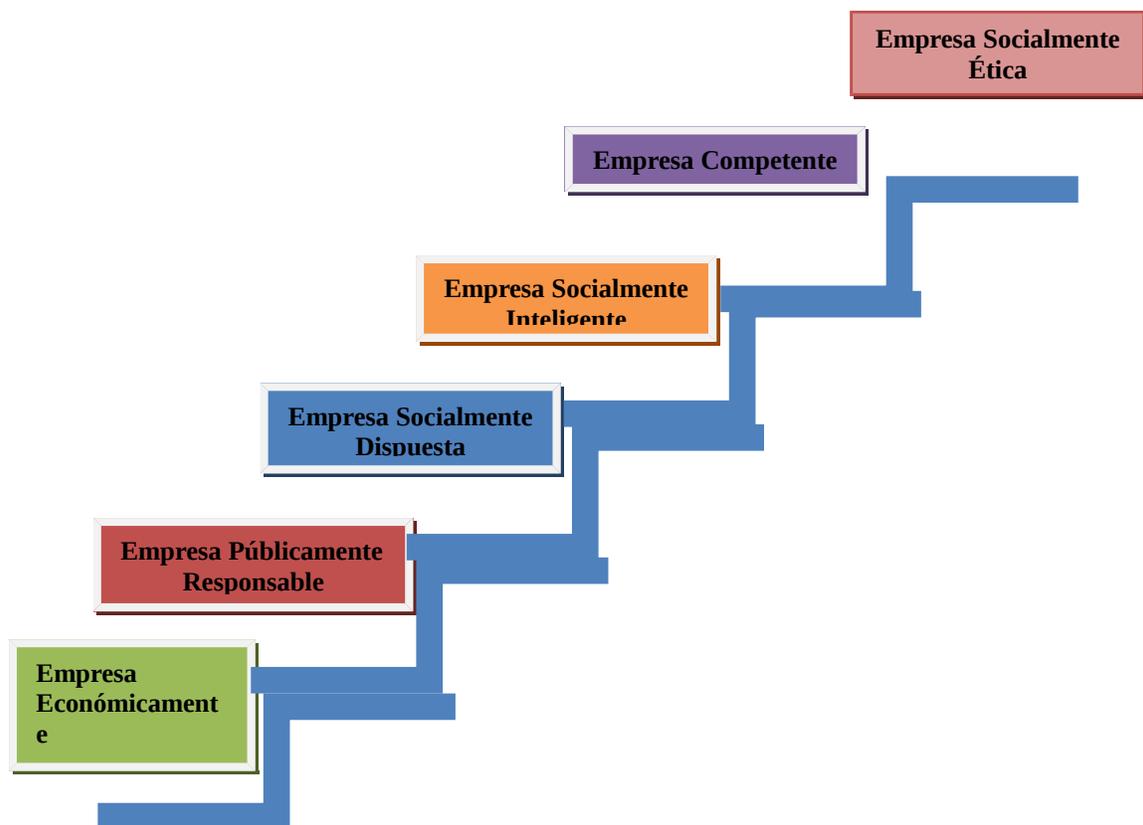
De este modo se puede visualizar mejor a través de la figura 3 la clasificación de empresas según el enfoque que persiguen, el modelo concreto de RSE, tal como la ha descrito el profesor Víctor Guédez por etapas.

De igual forma, es importante tener conocimiento que en dicha clasificación una empresa contiene las características, actitudes, objetivos del eslabón (es) inferior (s), es decir, que una empresa públicamente responsable ya es considerada económicamente responsable, ya que para llegar a estar posicionada en el segundo escalafón pues ya ha caminado por el primero, y así funciona para cada posicionamiento subiendo los peldaños de la escalera, que son considerados etapas para que las empresas sean realmente responsables.

Es preciso mencionar que es cada vez mayor el número de empresas en Venezuela que fomentan sus estrategias de responsabilidad social en respuesta a diversas presiones sociales, medioambientales y económicas. Con el objetivo de transmitir una señal a los interlocutores o grupos de interés con los que interactúan: trabajadores, accionistas, inversores, consumidores, comunidad local. De esta manera se logran empresas que invierten en su futuro, y esperan que el compromiso que han adoptado voluntariamente contribuya a incrementar su rentabilidad.

Figura 3

Clasificación de Empresas de acuerdo al modelo de RSE que se emplee



Fuente: Elaboración Propia a partir de Revista Gerente 2009

De esta manera, se considera oportuno enfatizar las empresas destacadas en Venezuela durante los años 2011 y 2012; por su comportamiento responsable, y que han manifestado por sus acciones ser empresas Socialmente Responsables indicadas en el cuadro 2.

Cuadro 2

Empresas Venezolanas Socialmente Responsables

EMPRESA	VISIÓN GENERAL DE SUS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES
Banco Banesco	<p>Con socios sociales, apoyan principalmente actividades ligadas a la educación y a la salud, que atiendan a niños, niñas y jóvenes de bajos recursos, y con horizonte de permanencia de largo plazo. La entidad presenta un reporte sobre RSE a la comunidad y recientemente, se convirtió en la primera empresa venezolana que recibe la certificación del Global Reporting Initiative (GRI), que es el reporte de sostenibilidad económica, social y ambiental, mas empleado en el mundo.</p> <p>Banesco ha otorgado recursos desde que puso en marcha iniciativas educativas, como parte de su programa de RSE y del diálogo con sus diferentes grupos de interés, tales como trabajadores, clientes, accionistas, proveedores y sociedad en general. Para la elaboración de los informes anuales de RSE, Banesco toma en cuenta los parámetros establecidos por el GRI, una de las metodologías más reconocidas en esta materia. En tal sentido, el GRI fija que los reportes de RSE deben contener indicadores detallados sobre las actividades en los ámbitos económico, social, ambiental y de derechos humanos, así como datos relativos al perfil organizacional y al gobierno corporativo.</p>
Banco de Venezuela	<p>Programas de ambiente (Plan conservación ambiente) y educación es la prioridad, con niños y jóvenes en situación de riesgos donde con más fuerza se desarrolla la labor social de la entidad, y junto con la fundación creada banco de Venezuela programan actividades de impacto en la educación superior, en el área de reciclaje, conservación y reforestaciones. Desarrollando actualmente reforestación de espacios universitarios, tales como en la universidad José Antonio Páez, San Diego y Universidad del Zulia, Maracaibo. Los programas de conservación ambiental como patrimonio ecológico, son avanzados y buscan que sea una visión corporativa, como práctica de la Responsabilidad Social Empresarial.</p>

Cuadro 2 (Cont.)

EMPRESA	VISIÓN GENERAL DE SUS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES
<p>Seguros Caracas Liberty Mutual</p>	<p>Realizan programas en materia de RSE destinados específicamente en el área de seguridad vial (por considerarlo materia pendiente en el país) y diabetes (por razonarlo como un problema de salud pública). Crearon la fundación de seguros caracas, instancia desde la cual están planificando y ejecutando las políticas de impacto social.</p> <p>Ha unido esfuerzo con iniciativas que buscan respuestas a problemas en materia de disminución de los niveles de tráfico, contaminación y accidentes vehiculares, además apoya en infraestructura a escuelas en el barrio Boquerón, construyendo con sus acciones un país mejor.</p>
<p>Banco Mercantil</p>	<p>Sus planes de RSE benefician en un estimado del 25% en áreas de desarrollo social, 22% en instituciones culturales, 22% en instituciones religiosas, 18% en educación y 13% en salud. Programas tales como ponle cariño a tu escuela, fortalecimiento a la cultura, desarrollo social, obras asistenciales de fundaciones e instituciones de salud, un aporte por Venezuela es otro de sus programas. Se destaca la creación de fondos de capital social, se trata de apoyar las instituciones sin fines de lucro a través de proyectos de participación mutua para que los recursos sean reinvertidos. La Fundación Banco Mercantil ha incentiva iniciativas musicales, y apoya a otras instituciones para que la RSE avance logrando llevar entretenimiento y educación a miles de niños venezolanos.</p>
<p>Lenovo</p>	<p>Sus programas de RSE están dedicados a trabajos con niños de la casa hogar, donde el personal comparte y brinda apoyo a la labor de la casa hogar Niño Jesús en el municipio El Hatillo. Participan de manera activa en fundaciones, dotando de infraestructura computacional. Actualmente se han comprometido con el liderazgo ambiental en las actividades del negocio específicamente en las operaciones de diseños de productos y soluciones de reciclaje.</p>

Cuadro 2 (Cont.)

EMPRESA	VISIÓN GENERAL DE SUS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES
<p>Fundación Telefónica Movistar</p>	<p>Con la creación de la fundación la educación es el eje principal de todos los programas y proyectos, teniendo como motor a las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC's. Entre sus programas más conocidos se encuentran EducaRed, Proniño, Fórum, Voluntarios Telefónica, Arte y tecnología. En la actualidad el valor agregado es amplio en múltiples beneficios para la sociedad tales como disminución de la brecha de analfabetismo tecnológico y mejoría en la calidad de vida de los niños y sus familias en la enseñanza (no formal) de hábitos de limpieza, nutrición y salud.</p>
<p>Excelsior Gama</p>	<p>Programas dirigidos a niños y adolescentes en situación de riesgo, y la protección del ambiente, con los programas una sonrisa a su cuenta y recicla por la vida respectivamente.</p>
<p>General Motors</p>	<p>Manejan programas de RSE que tienen como finalidad promover la formación integral de aquellas personas desertoras del sistema de educación formal, que se encuentran sin empleo, sin oportunidades de estudios superiores y, como consecuencia, en situación de riesgo, para la realización de este proyecto se establecieron alianzas entre General Motors y Hogares Crea. General Motors Venezolana, siguen demostrando el compromiso social que tienen con la educación en Venezuela.</p>

Cuadro 2 (Cont.)

EMPRESA	VISIÓN GENERAL DE SUS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES
<p>Cigarrera Bigott</p>	<p>Ha creado programas principalmente educativos y se orienta a todas aquellas zonas campesinas donde Bigott tiene presencia. La finalidad de este plan es explicar las razones del por qué es mejor que un niño se dedique a estudiar en lugar de trabajar, y decir no a la explotación de la mano de obra infantil. En la actualidad posee su agenda de RSE con programas de responsabilidad social en diversas áreas en las cuales desempeña su labor cumpliendo con altos estándares de responsabilidad en todas las actividades derivadas de su operación. La fundación Bigott viene desarrollando una labor formativa en comunidades y colegios de todo el país sobre la cultura popular venezolana, al rescatar el amor por lo propio y al fortalecer la identidad nacional. Realizan para ello talleres formativos, publicaciones y concursos.</p>
<p>Pfizer</p>	<p>Se hace énfasis en las áreas de salud y educación, creando programas como Senosalud, museíto sobre ruedas, dividiendo voluntario para la comunidad, centro de terapia ecuestre, proyecto nuevo pueblo y jóvenes emprendedores de Venezuela. En el año 2011 se ha enfocado a la realización de la jornada de actualización medica con enfoque social donde más de 160 médicos cumplen su labor en áreas rurales de Caracas y Valencia, con el fin de compartir experiencias y fortalecer su conocimiento para contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades donde sirven</p>
<p>Ron Santa Teresa</p>	<p>Realizan inversión comunitaria, a través de su fundación, con dos iniciativas estratégicas: Proyecto alcatraz, reclutando jóvenes con problemas de conducta y trabajan con ellos por medio de formación de valores, asistencia psicológica y trabajo comunitario. Y Visión Revenga, proyecto que contempla todas las iniciativas de inversión comunitaria de la empresa con el propósito de convertir a Revenga en un municipio apto y próspero para sus habitantes.</p>

Cuadro 2 (Cont.)

EMPRESA	VISIÓN GENERAL DE SUS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES
Constructora Dycvensa	<p>Junto con la empresa consultora Pronóstico, se plantearon la tarea de crear un programa que hiciera un llamado de atención al ciudadano sobre el país en el que habita y su forma de vida, a través de la idea de unir la ciudad y la cultura al convocar a artistas plásticos para que, a través del arte, plasmen la realidad del país y rescaten los valores de sus habitantes. Nació el salón de artes Dycvensa, con el lema: “Ciudad, espacio y tiempo”, el cual se ha convertido en una vitrina en la que cientos de escultores, fotógrafos y pintores plasman su visión del país y lo que quisieran que fueran sus ciudades. La directora de la empresa Pronóstico afirma: “Para sacar adelante programas culturales e innovadores, es necesario entender que el proceso es lento y cambiante, hay que revisarlo constantemente y permitirle que crezca.</p>
Supermercados Unicasa	<p>La cadena de Supermercados involucra Responsabilidad Social en las dos dimensiones: interna y externa, interna en todas sus prácticas y actividades a través de su programa de bienestar el cual busca la salud integral de sus trabajadores y sus familias. Posee alianzas para el desarrollo de programas en Educación con Fé y Alegría y Fedex (Banco del Libro), un programa de recolección de libros con los empleados de la empresa para donarlos a estudiantes de escasos recursos, alianza en el ámbito de salud con operación sonrisa, 5 al día (movimiento internacional impulsado por la escuela de nutrición y tecnología de los alimentos de la UCV, cuya misión es informar y concientizar sobre la buena alimentación como forma de prevenir las enfermedades crónicas no transmisibles) y con la sociedad anticancerosa, y en la esfera ambiental en unión a Centros de investigaciones del Estado para la producción experimental (CIEPE) y la universidad Simón Bolívar.</p>

Cuadro 2 (Cont.)

EMPRESA	VISIÓN GENERAL DE SUS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES
<p>Banco Occidental de Descuento</p>	<p>Poseen compromiso social con cada uno de los sectores del país, basado en su premisa de apoyar y crear iniciativas que permitan el desarrollo sustentable de Venezuela, con programas de acciones solidarias, proyecto apalancando el futuro, programa de raíces de esperanza, premio BOD al talento educativo, expoproyectos microempresariales, fundación ayudemos al lago y fundación enclave. En la actualidad El desarrollo del Premio B.O.D. al Talento Educativo promueve la excelencia en el sistema educativo del estado Carabobo, como una de las actividades de Responsabilidad Social Empresarial del Banco Occidental de Descuento que se centra en la consecución de beneficios para el individuo, el sistema educativo, el Estado y Venezuela.</p>
<p>Fundación Empresas Polar</p>	<p>Su inversión social se basa en tres principales focos de actuación: educación, salud y desarrollo comunitario, lo que se traduce en consolidación de logros sociales, sus metas son concretas y van relacionadas con erradicar la pobreza extrema y el hambre, satisfacción de las necesidades básicas en educación y salud, la equidad del género, la sostenibilidad del medio ambiente y la construcción de alianzas entre gobiernos, sociedad civil y sectores empresariales para el desarrollo humano sostenido. A su vez promueven el programa entorno inteligente, como parte de las actividades del programa explican el buen uso del tiempo libre con prácticas deportivas, alianzas con la organización futuros vinotinto. Divulgan actividades deportivas con fines comunitarios. Cabe destacar que la Empresa Polar fue distinguida como “Empresa Ejemplar por su Responsabilidad Social en América Latina”. El distintivo, que promueve la solidaridad y vinculación de la empresa en acciones dirigidas al bienestar social, tomó en cuenta: calidad de vida en la empresa, ética y gobierno empresarial, vinculación con la comunidad, y cuidado y preservación del medio ambiente.</p>
<p>Bancaribe</p>	<p>Sus planes de RSE se basan en historia, investigación, música, economía popular y voluntariado, con programas como historia y publicaciones bancaribe, música bancaribe, apoyo a la economía popular, solidaridad bancaribe. Demuestran que Bancaribe impulsa el fortalecimiento de los diferentes programas que desarrolla el Banco en materia de Responsabilidad Social con la Comunidad.</p>

Fuente: Elaboración Propia a partir de la Revista debates IESA, Junio 2009. Revista de Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela, Febrero 2012. Observaciones y aportes de actualización de la Investigadora (2012)

En el cuadro antes señalado, construido por las opiniones de los gerentes de cada una de las empresas mencionadas como organizaciones destacadas durante los años 2011 y 2012, por su compromiso social sustentable, son entidades que caminan socialmente responsable, con ética, competencia, inteligencia y disposición, contando con proyección social a futuro, ya que poseen registros en su mayoría de su inversión anual estimada para los programas de RSE, teniendo claro sus objetivos y planes que buscan con sus principales programas, dependiendo de su foco de atención, teniendo control de su población beneficiada, con iniciativas para la aplicabilidad de nuevos proyectos con metas de impacto social y poseyendo mecanismos para la eficacia de los planes de RSE; tales como basarse en los índices de desarrollo humano del programa de naciones unidas, contando con alto grado de aceptación por parte del entorno, utilizando esquemas que permitan cuantificar los resultados de sus acciones, entre otros.

Adicionalmente, para la realización de los informes anuales en materia de RSE, algunas usan un modelo que fue desarrollado hace doce años por seis empresas del reino unido, conocida como la metodología LBG, con el propósito de mejorar la gestión, entendimiento y dedición de inversión social, además se cuenta con soporte operacional y financiero, con el fin de mostrar y evaluar los resultados de las acciones que se realiza en esta materia.

Por consiguiente, la responsabilidad de las empresas abarca tres aspectos fundamentales, a saber: responsabilidad económica, responsabilidad social y responsabilidad medioambiental. Atender a estas tres cuestiones es necesario para hacer de la empresa un proyecto legitimado socialmente y perdurable en el tiempo.

Responsabilidad Económica: Las empresas tienen como una de las acciones más importantes a desarrollar generar riqueza en el entorno en el que están insertas, (empleo, innovación, impuestos, etc.). Esta tarea es fundamental también para el

propio desarrollo de la empresa, pero la riqueza que se genere ha de basarse en valores y prácticas universalizables. Obtener beneficios y minimizar los costos de cualquier tipo, económicos, medioambientales, sociales, entre otros, es una tarea fundamental de una empresa socialmente responsable.

Responsabilidad Social: La empresa, para ser una institución legitimada socialmente, ha de dar respuesta a las demandas que la sociedad le plantea desde los valores y las pautas de comportamiento que la propia sociedad le indica. De este modo, la empresa conseguirá estar integrada en el entorno en el que está inserta.

Responsabilidad Medioambiental: La empresa expresa su responsabilidad social también a través del cuidado de su entorno físico. Esta cuestión se muestra como una necesidad imperiosa para la propia subsistencia de la empresa, ya que, por un lado, una gran parte de las cuestiones medioambientales se encuentran reguladas y, por otro lado, el respeto y cuidado del medioambiente es una cuestión clave para llevar a cabo un desarrollo sostenible.

Según el CSR Europe (Corporate Social Responsibility, 2000), una empresa socialmente responsable es aquella que lleva adelante un negocio rentable, teniendo en cuenta todos los efectos ambientales, sociales y económicos –positivos y negativos- que genera en la sociedad.

Las Organizaciones Frente a la Responsabilidad Social

Cada vez más las empresas se han dado cuenta que la efectividad de su gestión no puede ser medida en términos exclusivamente económicos, debido a que la sociedad, con el transcurrir del tiempo, ha solicitado mayor transparencia y compromiso con relación a su comportamiento social, ético y medioambiental. Según, Blanco y otros (2004: 17):

La facilitación de las comunicaciones en el seno de las sociedades contemporáneas, la creciente preocupación por el impacto medioambiental y por la globalización económica en general y, en particular, por la unificación apresurada de los sistemas financieros, son factores propiciatorios de una nueva perspectiva empresarial favorable a una más intensa conexión activa y sistemática o conectividad con sus colaboradores, en áreas de interés social, que, de conformidad con los postulados imperantes de gobierno corporativo, se cifra en el incremento sostenido de valor.

En efecto, con el objeto de incrementar el valor de las organizaciones resulta fundamental interrelacionar su actividad generadora de ingresos con los aspectos sociales que la circundan, considerando a la RSE como la forma de gestionar **las empresas** teniendo en cuenta los **objetivos** económicos de la misma concordando los mismos con los impactos sociales y medioambientales.

Según la revista DERES (2010) es "una visión de **negocios** que integra a la **gestión** de la **empresa**, el **respeto** por: **los valores** y **principios** éticos, los trabajadores, la **comunidad** y el **medio ambiente**". Esto quiere decir que es un **interés** propio e inteligente de la empresa que produce beneficios a la comunidad y a la propia organización.

En este sentido la RS no tiene que ver solamente como una forma de realizar trabajos sociales en la comunidad, sino se trata más bien de una **estrategia** de la empresa, que junto a su gestión de negocios y reflejando sus **valores**, debe ser tratada como un caso de negocios más.

Por consiguiente la RS es la respuesta comercial ante la necesidad de un **desarrollo sostenible** que proteja el medio **ambiente** y a las comunidades, sin descuidar los temas económicos, es decir, la RSE va de la mano con el nacimiento de una era social basada en el conocimiento, y tal como lo expresa Jarrín (2008):

Una sociedad post-capitalista, que esta moldeando los sistemas políticos y de valores. Ciertamente este fenómeno es palpable a escala individual y nacional, pero estos sistemas reflejan la tendencia fundamental hacia el interés propio, la acumulación de riquezas y la expresión de una vida totalmente material, basada en el consumo. (p.51).

Es decir, la RSE busca dar un impulso para el crecimiento económico y social sostenible a pesar de que actualmente la generación imponente se encuentra en el proceso de cambios de paradigmas de la escuela tradicional a una gerencia basada en valores, donde la ética, la sociedad en general, la corresponsabilidad van tomados de la mano, y se puedan mencionar estrategias de considerar el costo de tomar y de reponer dichos recursos, siendo estos recursos patrimonio de la humanidad y por tanto también de las generaciones futuras.

Actualmente la dimensión social es la que inclina la balanza al momento de emitir juicio sobre la calidad de una determinada actividad empresarial, en el sentido de evaluar, medir y no pensar solo bajo la concepción equivocada aprendida por muchos años, que la empresa es una máquina para hacer dinero, donde la gente es un recurso concibiendo a su vez a la naturaleza como una fuente de riqueza para uso de la humanidad. Es por ese motivo que el tema de la RSE es un recurso estratégico para la sobrevivencia de las [organizaciones](#) públicas y privadas, convirtiéndose en la práctica de la [justicia](#), en una cuestión rentable, siendo la mejor [política económica](#) aquella que produce mejores beneficios sociales; por ello, toda empresa socialmente responsable se preocupa por establecer condiciones de seguridad, retribución y asistencia social a sus trabajadores, mejorar el nivel de vida global (laboral y personal) de sus empleados y proporcionar el marco propicio para la readaptación de estas personas a las nuevas y cambiantes relaciones laborales.

Bajo el mismo orden de ideas, cuando se habla que la RSE ayuda en la toma de decisiones, es referido al hecho de que actualmente las organizaciones deberían estar ya en presencia de la gerencia basadas en valores, un sistema de gestión que incluye y abarca a los sistemas tradicionales de gestión empresarial, pero introduce nuevos elementos que cambian totalmente la forma de ver y de gerenciar a las empresas proponiendo un nuevo rol para éstas. Este nuevo rol se basa en un cambio elemental en el precepto fundamental basadas en términos de sustentabilidad.

Este cambio transcendental está basado de igual manera en términos holísticos, que incluye de manera precedente a los líderes, promoviendo su cambio y que se materializa solo cuando ellos (directivos, gerentes, guías, presidentes, entre otros) dejen de operar sobre la base exclusivamente del interés propio y comiencen a asimilar la gran realidad de que la globalización hace cada vez más difícil crecer a través de la eliminación de la competencia, y de que las verdaderas ventajas competitivas provienen del crecimiento interno, de la adecuada gestión del talento, del respeto al medio ambiente y del crecimiento social proyectado a lo externo, hacia la sociedad en general, es decir manejar la RSE.

Tal como lo expresa Guédez, en su texto titulado Ser Confiable, Responsabilidad social y reputación empresarial (2008):

Antes, los circuitos estratégicos de las empresas arrancaban con la idea del accionista como protagonista esencial, ya que la tarea básica era “generar al máximo beneficio para los accionistas”. Después apareció la idea del cliente como foco sustantivo del esfuerzo empresarial, en tanto que “el cliente en quien paga nuestro sueldo”. La conjugación de estos dos componentes se concretó en la necesidad de generar balances financieros como evidencias exclusivas del éxito empresarial. Luego, apareció en escena el trabajador que comenzó a ser visto como el factor clave, lo que se plasmaba con la afirmación “lo más importante es nuestra gente”. El triángulo conformado por el accionista, el cliente y el trabajador convocó a la necesidad de que los balances financieros no

dejaran al margen lo operacional, a fin de ver el efecto de esta triangulación en términos de costo, beneficios y productividad. Pero el afianzamiento de la responsabilidad social empresarial ha servido para replantear los términos del circuito estratégico definido. Se establecieron, entonces, nuevos disparadores de ese circuito así como renovados mecanismos de medición y evaluación de los resultados. (p.116, 117).

Las empresas que practican RS además obtienen otros beneficios como ser más atractivas para los **clientes**, para sus empleados y para los inversionistas; razón por la cual son más competitivas y pueden obtener mayores ganancias, y tal como lo expresa Jarrín (2008), que todo ello es producto de estar en presencia del inicio de la era de la conciencia, definiéndola como la era que:

Entiende y comparte la necesidad de que las instituciones generen los retornos financieros adecuados, pero de hacerlo en un contexto de sostenibilidad, en armonía con la gente y el ambiente. Reconoce que empresas ricas y sociedades pobres no van de la mano y trabaja para ofrecer significado a su gente, y sentido de trascendencia a los consumidores y la sociedad, estableciendo un vínculo de valor emergente, que trasciende los productos y servicios e inclusive las marcas y se asienta y nace en el concepto de comportamiento ciudadano de la persona jurídica como la forma de establecer una conexión e identificación de orden superior. (p.60)

La RSE, para ser exitosa, debe involucrar distintos **grupos** de interés como los trabajadores, los clientes, el Estado, medio externo, trabajando coordinadamente para crear valor, logrando mejores resultados para la comunidad y para la misma empresa. De acuerdo con Martínez (2005):

La Responsabilidad Social de la empresa es el compromiso que esta tiene de contribuir, con el desarrollo, con el bienestar, y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general. Es la capacidad de

valorar las consecuencias que tienen en la sociedad las acciones y decisiones que tomamos para lograr los objetivos y metas propias de nuestras organizaciones. (p.31)

En este sentido, una empresa, al involucrarse con el contenido de la RSE, adquiere una mejor postura para desarrollar sus aspectos éticos, morales y un comportamiento responsable de sus colaboradores, lo cual no sólo implica un beneficio para la organización de manera individual, sino la posibilidad de solidificar éxitos financieros futuros.

Si se habla que la RS en empresas comprometidas en materia social no está en un departamento ni en una fundación, sino en la visión estratégica de la empresa y en las habilidades y destrezas para hacer negocios en el tiempo, entonces existe una vinculación directa entre nuevas oportunidades de inversión que se puedan presentar con la RSE, ahora bien; que dichas inversiones sean rentables o no dependerá del seguimiento y de la buena gestión financiera que se lleve al respecto, pero sin lugar a dudas las empresas nacen, se desarrollan y prosperan en y para la sociedad, por lo tanto toda riqueza es social, tal como lo expresa el especialista Víctor Guédez.

Por lo tanto, la RSE debe partir de un modo de actuar apegado a una filosofía que por sus alcances tiende a colocar en una balanza a los intereses empresariales y la situación de la colectividad, en donde la esencia sea el encaminar la toma de decisiones hacia objetivos que parecen rebasar las fronteras de lo económico y que, a simple vista, no parecen generar ganancias, como es el caso de los alcances sociales. Al respecto, comenta Sulbarán (2006):

No existe ninguna contradicción entre ser rentable y socialmente responsable. Las inversiones realizadas por las empresas en responsabilidad social empresarial, no son un gasto, por el contrario, son erogaciones que generan ganancias y utilidades, en algunos casos de forma inmediata, y en otros a mediano y largo plazo. Es poco probable que una empresa asuma una política de

responsabilidad social empresarial si se le convierte en un gasto que va en contra de sus intereses y estados financieros, pues no se puede desconocer que en el lenguaje empresarial todo se mide en costos de inversión y en la recuperación de la misma. Una empresa socialmente responsable cuyos programas de responsabilidad social no regresen a vigorizar su compromiso de inversión, es una organización que seguramente va a fracasar. (p.95)

Por ello, el aplicar el enfoque de RSE significa una inversión, implica más que un modelo de asistencia, consiste en implantar patrones que busquen el desarrollo efectivo de la gente por la capacidad que este tipo de compromiso tiene para el incremento de las utilidades empresariales, para influenciar positivamente la autoestima de la gente y para romper con los esquemas que tradicionalmente han sumergido a la sociedad venezolana en representaciones desprovistas de la RSE.

La RS presupone que las empresas tienen un compromiso con la sociedad dentro de la cual existen; por lo que se considera que los recursos deben ser empleados para promover el bienestar de dicha sociedad. A través de la práctica de la RSE, las empresas deben perseguir un amplio abanico de objetivos, incluyendo el de ser comprometidos con su comunidad, clientes, trabajadores, sociedad en general, gestión en que ayuden a sobrevivir a la organización; es decir, ir más allá de centrarse sólo en la producción de bienes y servicios, puesto que ello puede a largo plazo afectar la supervivencia. Visto de esta manera, la RS tiene un efecto positivo sobre el resultado de las empresas reuniendo la acción conjunta de las actividades del ámbito laboral, legal, social, medioambiental y de los derechos humanos; es así como la RSE ha sido asumida como una nueva manera de hacer negocios y como estrategia de competitividad, donde se logra el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en general.

Por otra parte, partiendo de las aseveraciones de Ramírez (1999), afirmaciones realizadas hace más de una década atrás, la responsabilidad social es hoy un factor de

competitividad no sólo entre las propias empresas, sino entre los países que luchan por posicionarse en los nuevos bloques comerciales. Si las empresas la practican como ventaja competitiva lo lograrán, alcanzando ser apreciadas positivamente en sus mercados y, por tanto, mejorarán su imagen y aumentarán su participación en el mismo.

De igual forma, el conferencista internacional **Francisco Javier Marin (Nacionalidad Colombiana)**, con quien se sostuvo una conversación intencional (Mayo 2012) buscando su opinión como experto en el área de Responsabilidad Social Empresarial y profesional especialista en el área gerencial, educativa y administrador de empresa; afirma que las organizaciones en general hoy en día, deben de manera confiada hacer un trabajo en donde la RSE sea tomada en cuenta a la hora de tomar decisiones, es decir, que el ejercicio contable que genera información involucre la RSE, dando los primeros pasos en aspectos pequeños pero que sean de gran impacto, y de esta manera se va desarrollando y se pueda ver rendimiento en distintas áreas para la empresa a través de la aplicabilidad de estrategias sociales, éticas y ambientales, donde la organización pueda ser receptora de los grandes beneficios y no solo para ella sino a la sociedad en general.

A su vez sostiene que del mismo modo como se analiza el comportamiento financiero antes de tomar una decisión, así debe analizarse las decisiones en materia de RSE, ya que su aplicabilidad produce reducción de costos, mayor compromiso de los trabajadores para la organización, se responde a tiempo a exigencias laborales, y de alguna manera se logra un mejor comportamiento de todos los involucrados (stakeholders), ya que si no se logra una buena táctica, haciendo énfasis en su actuar diario de todos los participantes empresariales es muy difícil un rendimiento de calidad organizacional. Es lograr mejorar estándares de producción y calidad humana.

Actuar con RS, es, sin lugar a duda, el mejor negocio para la empresa, sus beneficios se reflejarán de forma casi inmediata favoreciendo la productividad y la eficiencia a través de acciones hacia:

Interior de la empresa:

a) Acciones responsables hacia empleados y ambiente laboral; este tipo de acción se refiere a casos como permitir que los trabajadores mantengan un equilibrio entre el tiempo dedicado a sus labores y el tiempo de descanso, así como el de la familia. También proveer espacios de formación y aprendizaje, fomentar el trabajo en equipo, respetar creencias religiosas y culturales, ser justos y equitativos, no abusar del poder que le provee el cargo de directivo, motivar al personal, crear sistema de evaluación del desempeño, entre otras.

Mientras que la empresa este siempre prestando atención a los empleados en su puesto de faena, se mejorará la condición del trabajo, se reducen gastos, se evitan pérdidas y se orientan a servir con mayor eficiencia al cliente.

La revisión de experiencias exitosas y los diferentes estudios han demostrado que las iniciativas tomadas por la organización en beneficio de sus trabajadores, los estimulan para producir más en menor cantidad de tiempo.

Cox y Dupret (2001), afirman que las políticas para el bienestar y la salud de los empleados generan también reducción de ciertos costos, tales como: las visitas a médicos, estadía en hospital, entre otros.

Una gestión ética con los empleados influye positivamente en las relaciones con los clientes, con los inversionistas y los resultados, por lo que en las políticas de recursos humanos se deberían incluir y tener presente las compensaciones y beneficios, capacitación, ambiente laboral, diversidad, balance trabajo – tiempo libre, trabajo, familia, salud, seguridad laboral entre otras.

Cox y Dupret (2001), sostienen que las empresas que logran mejor funcionamiento interno, manteniendo al personal altamente motivado e identificado con la organización, están en mejor capacidad de brindar un servicio de calidad a sus clientes y proveedores.

b) Acciones responsables hacia la familia del empleado; la empresa debe dirigir acciones hacia la familia del colaborador o empleado tratando de que el grupo familiar proporcione motivaciones que se reflejen luego en el trabajo emprendido, buscando que dicho grupo se convierta en su principal aliado.

Normalmente las personas por su afán de producir los ingresos necesarios para el sostenimiento de sus obligaciones familiares, por la necesidad de conservar su puesto de vital importancia para la manutención de la misma, dedique tiempo adicional, descuidando el de su familia, generando a veces que esta se convierta en el principal enemigo de la empresa. Es por esto que las organizaciones en general deben involucrar al grupo familiar en diferentes actividades, para lograr enamorar a dicho grupo de la firma a la que pertenece el miembro de ella, y entre estas actividades se puede mencionar: participación de los procesos de formación y capacitación orientados al mejoramiento humano, así como de los eventos culturales, deportivos y actividades recreativas, también fomentar actividades culturales y deportivas para hijos y miembros del grupo familiar de los empleados, entre otras.

Al lograr que el grupo familiar de los empleados sea aliado de la empresa, apoyan la gestión y le conceden la importancia desde los mismos núcleos de familia. El mismo empleado fortalece su sentido de gratitud y es más leal y fiel a la organización, estará más dispuesto a dar lo mejor de sí, a llevársela bien con sus superiores, cumplir las normas y a ponerle mayor amor a lo que hace; se convierte en un colaborador más sensible y analiza desde la perspectiva interna como se encuentra la organización, ya que, en muchas ocasiones por no darle la importancia requerida a

todo lo que implica las relaciones internas, puede traer como consecuencia una desaparición temprana de la organización, ya que es desde adentro que se puede trabajar hacia lo exterior.

Exterior de la empresa:

a) Acciones responsables hacia la comunidad y clientes; lo ideal es que la empresa se proyecte hacia la comunidad con acciones inclusive de beneficencia, en la medida que los recursos financieros lo permitan, de esta manera sus acciones serán bienvenidas. Pero hay otras acciones hacia la comunidad que en la mayoría de los casos no generan costos, o son mínimos, y que aunque los genere, la inversión repercutirá en beneficios y recuperación, como son, las políticas de disminución de desechos y basura, crear cultura del reciclaje, mantener limpio el establecimiento o empresa en su fachada y entorno, encargarse de algunas zonas verdes de la comunidad, apoyar actividades de servicio comunitario del sector, entre otras.

Esto proporcionará a la empresa mayor confianza a los clientes, logrando una imagen más favorable, lo que permite mantenerse en el tiempo y facilita el proceso de obtención de nuevos mercados por la imagen que se obtiene, así como mayor apoyo de la misma comunidad y de las autoridades locales, entre otros aspectos.

Las empresas pueden aportar su contribución al desarrollo de la sociedad, a través de la justa remuneración, salud, seguridad y educación de sus trabajadores; apoyando de igual manera las iniciativas que contribuyan a la riqueza de la comunidad, tal como prácticas de actividades económicas y comerciales que tienen impactos significativos en el medio ambiente.

El amplio rango de acciones que las organizaciones realizan para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sea en dinero, tiempo, productos, servicios, conocimientos u otros recursos que están dirigidas hacia las comunidades en las

cuales opera, incluye el apoyo al espíritu emprendedor apuntando a un mayor crecimiento económico de toda la sociedad.

b) Gestión del Impacto Ambiental de los Recursos Naturales; la disminución del consumo de recursos o desechos contaminantes por parte de las empresas contribuye al desarrollo sostenible, y la empresa puede beneficiarse porque esto le permite reducir sus gastos energéticos, disminuir los insumos y los gastos de descontaminación y así aumentar la rentabilidad. Las inversiones hechas al medio ambiente son ventajosas para la empresa y para el entorno natural; esto ha sido reconocido y es por eso que las empresas se han visto motivadas a hacer prácticas y actividades de acción social en pro del ambiente y de los recursos naturales.

La contabilidad actual considera el costo de tomar, no de reponer recursos de la naturaleza, y hay que tener presente a manera de reflexión, que estos recursos naturales son patrimonio de la humanidad y por tanto también de las generaciones futuras, ya que sin lugar a dudas nadie responderá a las próximas generaciones por los abusos que hoy se cometen en la búsqueda de maximizar utilidades.

De manera poco afortunada, el progreso material del mundo empresarial hoy pareciera ir ligado a la capacidad de sobre- explotar la naturaleza, en contra posición a los sistemas orgánicos que no producen desperdicios y todo se recicla y mantiene su balance.

Es necesario considerar y reflexionar, que la capacidad del planeta de absorber desechos es limitada y en muchos casos su capacidad de procesar desechos tóxicos es inexistente; por lo que por ende es apremiante cuidar el patrimonio común que posee la humanidad, y las organizaciones al respecto deben sensibilizarse y tomar conciencia de su responsabilidad y adaptar sus prácticas a la necesidad de preservar el medio ambiente, optimizar los recursos naturales, obtener un manejo correcto de los residuos, y para ello necesita capacitar a su personal al respecto, se trata de evaluar el

impacto ambiental que traen las acciones de las organizaciones durante el desarrollo de su actividad económica.

La existencia de mayores índices de consumo, conlleva a que incrementen los niveles de desecho, y es allí donde se debe decir que de la misma forma como humanos que transitan en la vida para su desarrollo y crecimiento espiritual, para elevar niveles de conciencia y trascender el interés propio; de igual forma las organizaciones han de desarrollar su personalidad (Cultura), a fin de generar los retornos financieros adecuados ahora en un contexto de sostenibilidad, ofreciendo significado a la gente para honrar la dimensión humana y preservando y reponiendo el ecosistema.

La relación de la empresa con los recursos que le ofrece el planeta, amerita también una profunda revisión. Hasta ahora se ha visto en los recursos naturales una fuente de riqueza para ser explotada. Sin embargo, el impresionante aumento de la población y de la oferta de bienes y servicios, hace evidente hoy que se esté por enfrentar una crisis ambiental y de subsistencia ecológica, y mientras tanto, en el diseño de productos y procesos industriales, se sigue actuando como si esta fuente de valor fuera inagotable.

Evolución empresarial basada en la Responsabilidad Social

El proceso para la evolución y crecimiento empresarial se ha visto directa y significativamente afectado por la globalización, se estima que ya hoy la cantidad de corporaciones transnacionales supera las sesenta mil; las reducciones de las barreras comerciales, el desarrollo de las comunicaciones, la estandarización para transporte marítimo, el crecimiento de la aviación comercial, la movilidad de los capitales y personas, la flexibilización de los esquemas laborales y la enorme cantidad de fusiones y adquisiciones han dado paso a una nueva arquitectura de influencia corporativa.

Las organizaciones venezolanas en general se encuentran hoy día en un evolucionar hacia un modelo de gestión gerencial que incluye y trasciende las iniciativas actuales, que busca preservar los equilibrios sociales, ecológicos y económicos que se han venido deteriorando de una manera acelerada, y que están contribuyendo a los desarreglos crecientes y conflictos que se observa en individuos y sociedades.

La ética empresarial del pasado comenta Soto E. y Cárdenas J. (2007), estaba basada en el cumplimiento, el entrenamiento para empleados, los conflictos de intereses y uso de la propiedad de la empresa; por el contrario en la actualidad la ética empresarial contempla el cumplimiento de los códigos de conducta basados en valores que la empresa se atribuye a sí misma, el entrenamiento para empleados en como tomar decisiones éticas, la relación con los actores involucrados, integridad en la contabilidad, evitando de la mejor manera la corrupción y el soborno, a través del aumento de la sensibilización organizacional.

Como se puede evidenciar se ha estado en presencia de una gran evolución de la ética corporativa, lo que conlleva a beneficios para la empresa, como lo son: La reducción de riesgos, se disminuyen las multas y fracasos financieros y morales, la protección de la marca y la reputación, el aumento de ventas, la protección en tiempos de transición, el refuerzo del compromiso y lealtad de los empleados.

Ahora bien, son muchos los beneficios que se pueden mencionar que pudieran llegar a obtener las organizaciones al presentar comportamientos éticos, por lo que es importante conocer los pasos que deben llevar a cabo las organizaciones para lograr la implementación de la ética corporativa, los cuales se pueden sintetizar en los siguientes de acuerdo a Soto E, y Cárdenas J (2007): identificar los valores corporativos que van a guiar el negocio, seguidamente definir los compromisos éticos que va a asumir; asegurar el apoyo de la alta gerencia; desarrollar un código de

conducta (involucrando a los empleados); luego desarrollar programa de entrenamiento (comunique el código), y finalmente establecer un procedimiento para comunicar el cumplimiento de las reglas del código.

En el marco del persistente proceso de globalización, cobra una importancia relevante la iniciativa del sector empresarial a favor del fomento y desarrollo de una cultura ética en los negocios en el ámbito institucional, gremial y empresarial. A través de la elaboración y aplicabilidad de códigos de ética, los empresarios en general mejoran las condiciones para cumplir las metas empresariales y promover valores éticos y morales para que sean el fundamento de decisiones acertadas no solamente para alcanzar elevados niveles de rentabilidad, sino que además coadyuven a garantizar un equilibrio armonioso con los consumidores y usuarios, el medio ambiente, las familias, los trabajadores, el estado y la sociedad en su totalidad.

Es aquí donde entra en el escenario el elemento de la Responsabilidad Social Empresarial, considerada por muchos expertos como una exigencia ética y a su vez una estrategia racional de desarrollo para la inteligencia empresarial, que pide a las organizaciones a responder por sus acciones y consecuencias en el mundo y a su vez dar respuestas a los diversos grupos interesados o afectados por ellos.

En su proceso evolutivo tal como lo señala Vallaey (2008) en su trabajo sobre el Marco teórico de Responsabilidad Social Universitaria, sostiene que la organización debe responder por sus pretensiones (endógenas) y por sus impactos (exógenos) y de igual manera debe dar respuesta a sus partes interesadas (vinculadas) y a sus partes afectadas (vinculadas o no), ya las organizaciones están en una evolución de no vivir aisladas sino en completa convivencia continua.

En cuanto a sus pretensiones se refiere a la calidad de los bienes y servicios que ofrece, rendición de cuentas, reportes y evaluaciones, así como el establecimiento de estándares, normas y la aplicación de auditorías externas. Ahora, en referencia a

responder antes los impactos de su gestión tienen que ver con los análisis, el cuidado, la prevención y el respeto para mantener una armonización con el entorno.

Además las organizaciones deben responderles a sus partes interesadas, es decir, partes vinculadas por lo que es necesaria la presencia de diálogos de negociación, participación en la solución de conflictos, transparencia, confiabilidad y satisfacción de las necesidades y ante sus partes afectadas (vinculadas o no), se le debería dar una anticipación de riesgos, políticas sostenibles a largo plazo y su visión estratégica global.

Se trata de un nuevo sistema de compromiso gerencial basada en la estrategia de gerencia ética e inteligencia de los impactos, es decir, la organización debe servir al mundo y no solo servirse del mundo y la gestión debe retornar en beneficios para la organización y todo su entorno, reintegro de las iniciativas en beneficio de la comunidad, a través del aprendizaje efectivo.

Todas estas nuevas demandas que enfrentan las organizaciones actualmente, se puede denominar presencia de una evolución empresarial basada en la evolución social que se vive a nivel mundial, lo que lleva al nacimiento de cambios y transformaciones en los individuos y las sociedades, por ende a las organizaciones. Bajo este enfoque, el impacto se centra en la gente como capital cultural tal como lo sostienen Jarrín (2008), buscando aumento de la calidad de vida en las sociedades de manera sostenible.

Jarrín (2008) sostiene que este desarrollo organizacional basada en la evolución social comparte la necesidad que las instituciones generen los retornos financieros adecuados, pero hacerlo en un contexto de sostenibilidad, en armonía con la gente y el ambiente, con un sentido de trascendencia hacia los consumidores y la sociedad, estableciendo vínculos de valor, buscando ir mas allá de solo ofrecer bienes y servicios. Se trata entonces, de que nazca y se asiente el concepto empresarial de

comportamiento ciudadano dentro de las personas jurídicas como forma de identificación y establecimiento de óptimas relaciones interinstitucionales, laborales y de cualquier índole.

De allí que, Jarrín (2008) sostiene actualmente las organizaciones venezolanas están en la era del nacimiento de un nuevo modelo de gestión gerencial dejando a un lado de manera progresiva la gerencia basada en objetivos (metas a alcanzar para el logro de los objetivos empresariales), gestión que ha dejado mucha productividad financiera, haciendo más, con excelente calidad, en el menor tiempo posible y el más bajo costo, pero cargado de mucho desequilibrio en la sociedad, apareciendo las presiones sociales y ambientales.

Ante esta realidad entra en el escenario nuevas estrategias de gestión empresarial conocidas por Jarrin (2008) como paradigmas emergentes, buscando dar respuesta ante las necesidades que demanda la sociedad, de manera que las organizaciones en general puedan reinsertarse en el entorno de manera directa, manteniendo equilibrios, buscando un balance entre las necesidades empresariales y el respecto al ciudadano y el planeta. Esta visión trasciende el enfoque de Responsabilidad Social entendida como filantropía y afectará los fines últimos y medios de las empresas.

El especialista Jarrin (2008) afirma que las organizaciones van hacia la aplicación de modelo de gestión basado en valores expresando de manera textual que este tipo de estrategia “se convierte en una evolución natural para repensar el modelo de inserción de las organizaciones en un contexto mundial en evolución”, es decir, opina que ese nuevo modelo de gestión al que están evolucionando las organizaciones debe incorporar metas de valores y buscar el equilibrio entre el interés propio y el interés colectivo, para mantener un balance entre las necesidades de supervivencia corporativa y la necesidad intrínseca de trascender en la sociedad y comenzar a revertir los desarreglos y desequilibrios.

En lo personal, y tomando en cuenta las opiniones de los profesionales en contaduría pública con experiencia en materia de Responsabilidad Social Empresarial y afines con quienes se establecieron conversaciones de manera intencional buscando el propósito de la presente investigación, se puede decir, que actualmente las organizaciones venezolanas deben ir hacia un modelo de gestión gerencial abarcador y complementario, redefiniendo el alcance de las organizaciones como personas influyentes en la sociedad, creando nuevas estrategias, políticas, normas, procesos y estructura, que busca desarrollar al máximo el potencial humano alineado a valores individuales y corporativos, de manera tal que pueda existir un vínculo entre riqueza económica y social en un marco de equilibrio y estabildades.

Es preciso mencionar y reflexionar en un pensamiento propio de Adolfo Jarrin (2008): “Hay una evolución natural de empresas grandes a grandes empresas. Lo primero tiene que ver con cifras y lo segundo con los impactos o huellas que debe dejar la gestión del negocio.”

De esta manera, se llega al alcance del objetivo específico número dos de la presente investigación que busca profundizar en la evolución empresarial basada en la Responsabilidad Social, para alcanzar como propósito general el análisis de la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la responsabilidad social.

CAPÍTULO III

LIDERAZGO Y GESTIÓN ACTUAL DEL PROFESIONAL DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN VENEZUELA FRENTE A LA EVOLUCIÓN EMPRESARIAL BASADO EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Uno de los indicios resaltantes de la evolución del pensamiento gerencial y financiero es la incorporación en primer orden de la RS, como un compromiso continuo de actuar éticamente en el ejercicio de los procesos y de los resultados organizacionales, mediante la cual empiezan a valorarse formalmente los derechos individuales de los trabajadores como seres humanos, de la comunidad y de la sociedad en general, a través de la ejecución de actividades propias de los objetivos empresariales, pero con la finalidad de generar valor agregado intangible.

Los enfoques de responsabilidad social se han incorporado al mundo empresarial, con el objeto de introducir a las organizaciones en actividades más humanísticas, en donde no sólo se otorgue importancia a los resultados financieros, sino también, al impacto causado por la gestión industrial en aspectos tales como la ética de los negocios, los derechos humanos y el medio ambiente.

Por ello, son variadas las empresas nacionales que actualmente desarrollan una gestión apegada a la RS, para de esta manera, proporcionar respuesta a los problemas que afectan la biodiversidad y disminuir el impacto empresarial negativo sobre la sociedad y el medio ambiente.

No obstante, cabe destacar como opinión de la investigadora, que al constatar y comparar los enfoques y teorías presentes de la RSE con la realidad social y económica empresarial venezolana, se cae en el escenario presente que en la nación la Responsabilidad Social es un concepto que está comenzando a darse a conocer y hacer uso de él, conocimiento que aún no ha sido asimilado en su totalidad por las organizaciones en general, ya que se están adaptando a la nueva cultura social, y ello implica cambios gerenciales e inversión de capital.

En este sentido, las organizaciones venezolanas está dando sus primeros pasos en cuanto a responsabilidad social se refiere, entendiendo que toda organización produce más valor si además de cumplir con lo que específicamente se ha propuesto, aporta otros elementos que le permitan mirar su propio negocio a largo plazo y orientado a un mercado ampliado, al que más y más personas puedan acceder, generando un bien a la comunidad, al medio ambiente, a los clientes, los proveedores e incluso a su personal, implementando estrategias que permitan el mejoramiento de la calidad de vida, involucrando el progreso humano y no sólo la satisfacción de las necesidades básicas. Es indiscutible que la RS pueda llegar a repercutir grandes beneficios para todos los participantes, logrando sensibilizar la actuación empresarial en materia social.

Todas estas iniciativas, parten del deterioro progresivo que se evidencia en la sociedad, ya que se puede observar altos crecimientos económicos, elevados índices de productividad, expansión de los mercados; pero de manera contradictoria, se aprecia paralelamente un desmejoramiento de la calidad de vida, inestabilidad producto de la desigualdad, inseguridad, inestabilidad, agresividad, elevando los niveles de pobreza, irrespeto a los derechos humanos, situación crítica de la educación, pérdida progresiva de los valores llegando a vivir de manera natural con antivalores, y todo este panorama forma parte de la normalidad holística humanitaria.

Ante esta realidad, es cada vez mayor el número de empresas que incorporan el tema social como punto de atención, porque son las mismas organizaciones junto con las personas que requieren de una sociedad sana, organizada, creciente, productiva donde las entidades además de generar riquezas, deben favorecer el enriquecimiento de su entorno, tratando de minimizar las contradicciones y creando corresponsabilidad entre empresa, Estado y organizaciones no gubernamentales, donde todos y cada uno de los seres humanos, puedan sensibilizarse y luego entrar en

conciencia individual de que se es responsable de lo que se hace, pero también de lo que hacen las otras entidades con las cuales se comparten propósitos comunes.

Para el profesor Guédez, profesor universitario y consultor en materia empresarial y social; cuando hace mención a la RSE considera que ésta tiene dos vertientes: una estratégica y otra ética. La primera tiene que ver con el impacto que tiene la acción social de la empresa en la competitividad, el profesor expresa textualmente (2008):

La competitividad tiene dos componentes: posicionamiento y reputación, los cuales son como dos piernas que funcionan coordinadamente. El posicionamiento es cómo las personas seleccionan mis productos después de compararlo con la competencia, y la reputación es como valoran esos mismos productos. La distinción parece sutil, pero no es así. La reputación condiciona el posicionamiento y no al revés, lo que quiere decir que, cuando valoras positivamente un servicio o producto, lo vas a preferir. La hipótesis actual es que 40% del éxito de una empresa depende de su reputación y 36% de la reputación depende de su desempeño ético y su RSE.

Ahora bien, en cuanto a la dimensión ética de la RSE, se refiere específicamente a tener la conciencia tranquila, ante el ser y no ser, ante distintas situaciones siendo básicamente esta premisa la posibilidad de comenzar a ser responsable socialmente desde casa, y sin tantas justificaciones que siempre se van a encontrar fundamentos éticos en todo lo que implica toma de decisiones.

Italo Pizzolante, ex presidente de la alianza social de VenAmCham y uno de los venezolanos con más escrito y experiencia sobre el tema expresó en entrevista para la revista Gerente Venezuela (2009), en un artículo titulado empresas responsables:

Hay empresas que tienen programas de RSE que son profundamente irresponsables, porque sus políticas de recurso humanos no son buenas, su compromiso con el ambiente es precario e inexistente, o no son transparentes en la presentación de sus estados financieros frente a sus

accionistas. Como puedo hablar de responsabilidad en una empresa, cuyos procesos no son responsables. La responsabilidad atraviesa transversalmente todos los procesos de una empresa. Ello significa que la RSE es un estado de conciencia, y aunque la frase suene más filosófica que práctica, es profundamente significativa, porque engloba una manera de ser y actuar consistente y sostenible en el tiempo. Hoy la discusión se centra en la palabra reputación, que es la suma de trayectoria más comportamiento. Y esa evaluación es integral. Va desde la publicidad que se hace hasta el lugar físico donde se opera, los puntos de venta, los proveedores, la calidad de vida del recurso humano, llegando hasta las familias, la suma, resta, multiplicación y división de esos comportamientos constituyen la reputación.

La RS aporta como se puede observar una ventaja competitiva fundamental a la empresa, porque aumenta la motivación de los empleados y agrega valor a las marcas, y tal como lo expresa De Montero, exdirectora ejecutiva de la alianza social de VenAmCham (2009), que en las bolsas internacionales, por ejemplo, una empresa que es medida como socialmente responsable gana valor, como lo demuestran muchos estudios internacionales. Si se percibe que una marca es de una empresa socialmente responsable, la gente la prefiere. Las empresas, por eso, tienen que decir lo que hacen para que sirva de modelaje.

El que las organizaciones asuman o no la RS, en estos tiempos no es un asunto de libre opción, ya que resulta difícil que la actividad económica y organizacional pueda funcionar a mediano y largo plazo en una sociedad injusta. Por el contrario, convivir en condiciones de justicia, de sostenibilidad, facilita la permanencia y durabilidad de la organización a mediano y largo plazo.

En este orden de ideas, es evidente que actualmente el manejo de las organizaciones, se debe realizar de manera diferente y por ende la capacitación del

personal requiere otras estrategias, incluso la gestión de la gente debe ser totalmente diferente.

Contribuciones al Practicar La Responsabilidad Social

El desempeño de la RSE no debe ser visto como un gasto que ha de pesar en la rentabilidad de la empresa, entendiendo que es ésta, quien decidirá si una organización se mantiene o no en una sociedad. Para Ramos (2004), la inversión socialmente responsable es aquella en que para la selección de inversiones, además de valorarse la seguridad, la liquidez y la rentabilidad de las operaciones, se tiene también en cuenta la RS y ambiental de las empresas o el impacto de los proyectos en los que se invierte. La práctica de la RS está asociada a una variedad de aspectos que contribuyen a un mayor beneficio para la empresa tales como:

1. El mejoramiento de la ejecución financiera: Estudios realizados han demostrado que existe una correlación positiva entre la responsabilidad social y el desempeño financiero, tal como lo señala Pelekais y Aguirre (2008), concluyendo en su texto titulado hacía una cultura de responsabilidad social, que las organizaciones que asuman una política financiera bajo criterios de RS, muestran que sus dirigentes no son solo personas que resuelvan problemas del día a día, del corto y mediano plazo; sino que son personas como debe ser, con capacidad de reflexión, que puedan enfrentar nuevos retos y desafíos que afrontan a la sociedad; de manera tal que las empresas puedan generar un rendimiento financiero máximo al accionista dentro del marco del respeto a las normativas y leyes existentes, y esto se logra a través del fuerte aporte interno del personal, es decir, el comportamiento interno unido a las actividades directamente relacionadas con las dinámicas vitales del negocio.

En el caso particular del estudio que busca analizar la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la responsabilidad social, es importante

señalar, que dentro de las funciones directas del profesional antes mencionado, son la gerencia de las operaciones financieras en las organizaciones empresariales, de allí que, el mejoramiento de la ejecución financiera es una acción clave para el éxito organizacional donde se desempeña, y hoy día la RSE, ha llevado a que el cumplimiento financiero empresarial este ligado a las responsabilidades en lo comunitario, lo social y lo ambiental.

El poseer una perspectiva económica netamente cuantitativa, puede traer como consecuencia una miopía en la toma de decisiones de la organización, por ende se debería tomar en cuenta la perspectiva económica y social de manera conjunta al momento de realizar la gestión de una empresa.

2. La reducción de costos de operación: Algunas iniciativas, en particular las ambientales, pueden reducir costos porque recortan el desperdicio y la ineficiencia y mejoran la productividad. Por ejemplo, muchas iniciativas conducentes a la reducción de emisiones de gases que contribuyen a cambios climáticos también incrementan la eficiencia energética, reduciendo los costos y maximizando la utilidad, también las iniciativas de reciclaje recortan los costos de disposición de desperdicios y generan ingresos por la venta de material reciclado, entre otras cosas, por lo que la gestión gerencial debe incluir al momento de la capacitación y formación de su personal, talleres integrales que fomenten una labor integral, motivándolos en función de un desarrollo humano pleno, ir más allá, asegurando no solo la integración interna sino una armonía con todos sus relacionados (Sociedad en general, ambiente, su entorno).

Para lograr esta motivación, se debería buscar el logro de objetivos que impulsen a una actuación en una determinada dirección y de una manera particular. Siempre hay un motivo para lo que se hace o para lo que se desea hacer, y es hacia esta dirección que debe apuntar el nivel estratégico en la organización, constituido por profesionales que gerencian a la organización, es un esfuerzo continuo por alcanzar el propósito de encontrar satisfacciones holísticas para la organización, es decir, cubrir las

necesidades fisiológicas, de seguridad, de aceptación social, de estima y reconocimiento, necesidades financieras, ecológicas, logrando decisiones de trascendencia.

3. El mejoramiento de la imagen y la reputación: La imagen corporativa está referida al hecho cómo se percibe la empresa ante el público, cliente o consumidor. La imagen no sólo es fruto de la comunicación, sino también de la gestión de la empresa, por lo tanto cualquier comportamiento de la organización puede evaluarse en términos de la imagen, y ésta en una variable de competitividad.

Y la reputación es concebida como una valoración, reconocimiento y admiración que la organización recibe producto de sus buenos resultados económicos y financieros, por sus adecuados desempeños legales e impositivos, por su transparencia en sus desempeños éticos y sociales, por su disposición proactiva que asume frente a sus interlocutores o grupos de interés, añadiéndole valor a la sociedad donde opera.

Según Pelekais y Aguirre (2008), en sus comentarios aporta que la imagen de una organización se forma en la mente de todo el público, es decir, el conjunto de significados a través de los cuales se describe, se relaciona y se recuerda a la empresa, de modo que la imagen es el resultado inigualable de la relación de las creencias, ideas, sentimientos e impresiones que una persona tiene de una organización a partir del comportamiento, la cultura y la personalidad corporativa.

Una buena imagen corporativa, genera confianza, consolidándose en el mercado y haciéndose competitiva, por lo tanto se considera una variable de diferenciación, así como de posicionamiento, y por consiguiente en la actualidad, las empresas para su continuidad, permanencia y competitividad requieren adecuarse a los cambios con celeridad y profundidad.

El deber ser sería que las organizaciones en general, se preocupen en la forma como elaboran sus productos, si sus operaciones son sustentables, y analicen su desempeño económico, situacional y social. En caso de no ser así, como suele suceder en muchas organizaciones, la reputación de una marca puede verse afectada y perjudicar sus ventas y ganancias.

Las compañías consideradas socialmente responsables, al asumir compromisos con los grupos de interés (aquellos grupos sociales e individuos afectados de una u otra forma por la existencia y acción de la empresa), se transforman en un actor directo que contribuye en la solución de problemáticas sociales, gozando de buena reputación entre el público y su comunidad, incrementando su habilidad para atraer capital y socios.

Como se puede evidenciar, la RSE ha llegado para darle un giro a las organizaciones, y no medir solo en términos financieros, de allí, que para que la RS pueda llegar al objetivo que se propone, necesita de la intervención de todos los que operan en los diferentes niveles de la empresa (operativo, táctico y estratégico), es la gente, el elemento humano que permitirá la sensibilización completa de la organización llegar a realizar las prioridades con respecto a sus responsabilidades, financieras, económicas, sociales, ambientales y éticas.

4. El incremento de las ventas y de la lealtad de los clientes: En Venezuela se va hacía una cultura de responsabilidad social, donde los productores de bienes y servicios no se van a conformar con valorar criterios como el precio, la calidad, la apariencia y la conveniencia sino que también se fijarán en otros valores, tales como el impacto ambiental, el respeto por los consumidores y las comunidades, hasta el punto que muchos clientes aseguran que evaden la adquisición de productos de compañías que se perciben como no socialmente responsables.

Es la formación de valores en la gente, a través de la evolución producto de una transformación personal, de manera tal que las organizaciones puedan ser coherentes entre el discurso y las acciones, siendo la integridad el primer paso, para alejarse de la costumbre que ha impuesto la experiencia pasada o cultura en el caso de las organizaciones.

Pelekais y Aguirre (2008), opina que responsabilidad social puede incrementar la reputación, la iniciativa, la creatividad, la solidez, entre otras habilidades, que proyectan a la organización a atraer o fidelizar a su clientela.

5. El incremento de la productividad y la calidad: Las compañías cuyos esfuerzos resultan en mejores condiciones de trabajo, menor impacto ambiental y mayor involucramiento de sus empleados en la toma de decisiones, muestran un incremento de su productividad y una reducción de sus tasas de error, por ejemplo aquellas que mejoran las condiciones de trabajo y las prácticas laborales entre sus suplidores offshore, muy a menudo experimentan un decrecimiento en mercancías defectuosas e invendibles.

Pelekais y Aguirre (2008), sostienen que las grandes organizaciones hacen reestructuraciones productivas buscando ganar competitividad y calidad en sus productos, y un ejemplo de ello se evidencia en las naciones europeas, que etiquetan sus productos acreditando que son seguros para los trabajadores y con el medio ambiente.

De igual forma Adolfo Jarrin (2008), afirma que es la formación de una nueva generación que opere con un nivel de formación de líderes, que permitan a la organización no solo perdurar sino trascender, haciendo énfasis en el individuo para desarrollar un líder de influencia, que a producir realmente calidad, competir por los niveles de sostenibilidad, con equilibrio ecológico y social.

6. El incremento de la habilidad para atraer y retener empleados: Las compañías percibidas como socialmente responsables encuentran más facilidad para reclutar empleados (particularmente en mercados laborales estrechos) y sus niveles de retención son mayores, lo que resulta en una disminución de la rotación y de sus costos de entrenamiento.

Camejo Armando (2007) en su artículo titulado Gestión de Recursos Humanos y Responsabilidad Social en las Organizaciones del Siglo XXI, opina que al unir la ética con la RSE, da como resultado un modelo de gestión de recursos humanos, que incluye lo económico y lo social ofreciendo a los colaboradores salud y seguridad en el lugar de trabajo con oportunidades a que la organización constantemente posea adaptación a los cambios.

Bajo este contexto, la RSE va en camino a constituirse para las empresas en un compromiso de acción gerencial propio en los subsistemas que la conforman, tales como, la selección y contratación pertinente del personal que requiere asumir la organización, sin llegar a la exclusión social, lo cual resulta con proceso complejo, en donde entra variables e indicadores sociales propios para cada organización.

La existencia de este nuevo modelo conduce a la necesidad de discernir sobre los valores que inspiran las cambiantes situaciones históricas de esta nueva época social, lo que compromete a los empresarios, trabajadores, Estado, a esforzarse por aplicar la ética al mundo de las realidades organizativas en la búsqueda de una gestión de los recursos humanos comprometida con la RS.

7. La reducción de la vigilancia regulatoria: Las compañías que demuestran que están comprometidas en prácticas que no sólo satisfacen sino que van más allá de los requerimientos para cumplir las regulaciones reciben un margen de libertad mayor por parte de los gobiernos nacionales y locales. En los EEUU, las agencias federales y estatales ambientales y regulatorias tienen programas formales que reconocen y

premian a las compañías que toman medidas proactivas para reducir impactos ambientales, de salud y de seguridad y obtienen muchas ventajas cuando aplican para permisos, variaciones de zonificación, etc.

En el caso de Venezuela es diferente la situación, ya que se está en la etapa de redefinición donde se está evidenciando nuevas formas de manejar la organización que desplazan los viejos patrones gerenciales, y esto es un paso previo ante la promoción de disminución de la vigilancia regulatoria.

|
8. El cambio de expectativas de los accionistas frente al negocio: La evolución del concepto de RSE por parte de los planteamientos de economistas clásicos que aluden cualquier tipo de función social dentro de las organizaciones, afirman y apoyan que los recursos destinados a fines sociales o medioambientales van en detrimento al beneficio económico y deben ser aprobados por los accionistas en función sobre su impacto en los costos y las gastos de fabricación , ya que bajo esta forma de pensamiento la concepción debía ocuparse exclusivamente en obtener beneficios creando riqueza para los inversores.

Milton Friedman en el año de 1970, afirmó que la responsabilidad de la empresa era preocuparse por el retorno de la inversión para el propietario o inversionistas, y destinar recursos fuera de este fin era presentar una conducta irresponsable por parte de los administradores organizacionales, dicha posición niega desde todo punto de vista la aplicabilidad de la RSE.

En contraposición surge la postura de Melvin Anshen (1970) quien sostiene que en su momento están surgiendo nuevas demandas consideradas presiones de la sociedad hacia la empresa y comenta de la existencia de un llamado contrato social entra las empresas y la sociedad.

Es en los años ochentas cuando se da a conocer el término de los stakeholder (grupos de interés) como complemento de shareholder (accionista) como único interesado en la organización, en una idea bajo el enfoque de calidad total donde el empresario no solo debe tener en cuenta al accionista sino también tener en cuenta todos los grupos de interés, tales como clientes, trabajadores, proveedores, sociedad, entre otros. Esta visión cambia las expectativas de los accionistas frente a la organización, ya que como propietarios deben promover el respeto al medio ambiente como principio de sostenibilidad, el respeto a los derechos laborales, la higiene y la seguridad en el ambiente de trabajo, y en un sentido más general y universal, el respeto a los derechos humanos, generándose el desarrollo de un nuevo modelo gerencial.

9. El incremento del interés del cliente y las cadenas de responsabilidad social de los suplidores: El creciente interés en la empresa socialmente responsable viene tanto del cliente mayorista como del consumidor final, aunque no está claro si esos sentimientos se han traducido en cambios en los patrones de compra. En todo caso hay un creciente número de organizaciones que ayudan a los consumidores en sus decisiones de compras, a través del reconocimiento público de aquellas compañías que siguen criterios de RS. Muchas empresas se han percatado que no sólo son responsables de su propia conducta, pues han constatado que el interés en la RS ha tenido un efecto en cascada a todo lo largo de la cadena de clientes y de suplidores, estimulándolos a adoptar prácticas sociales en sus negocios.

10. La creciente presión del inversor: El crecimiento de la inversión en RS ha aumentado en años recientes con la creciente presión de los grupos de inversores en materia social, impulsando a las compañías a introducir cambios en sus políticas y aumentar el abanico de temas de RS incluyendo lo ambiental, el involucramiento con la comunidad, los derechos humanos, la toma de decisiones éticas, etc.

11. Las demandas por un incremento de información: Los clientes, inversionistas, activistas ambientales, socios comerciales y demás, cada vez piden más información detallada sobre su ejercicio social. En consecuencia, las compañías líderes responden con una variedad de reportes e informes sociales que describen su comportamiento social en uno o en varios frentes e incluso la hacen accesible públicamente a través de websites.

Es importante considerar que la RS implica mayor profundidad en su significado cuando viene dada por la interacción de la organización con los diferentes sujetos que se relaciona tanto interna como externamente. En este sentido, la organización se convierte en una unidad de aprendizaje, que a través de su programación a un nuevo patrón de comportamiento pueda influir como unidad socioeconómica de RS y por medio de su cultura organizacional impacta a los trabajadores, inversionistas, clientes, proveedores, comunidad, instituciones gubernamentales y sociedad en general.

La RSE se trata de una estrategia gerencial de sostenibilidad que impacta y renueva de manera ampliada a todos los entes interesados en la organización, donde se evalúe el destino y el efecto de la inversión social de manera tal, que sea la expresión de un proceso de planificación y desarrollo de programas que contribuyan al bienestar económico, social, ecológico y de crecimiento de la sociedad.

En este sentido es importante señalar las referencias notorias en el campo de inversión social en Venezuela desarrolladas por empresas trasnacionales establecidas en el país como Shell y Chevron Texaco, así como también empresas venezolanas tales como PDVSA, Banesco Banca Universal, Banco de Venezuela y Empresas Polar, quienes han presentado balances sociales permitiendo analizar sus contenidos y facilitar el estudio de la RSE asumida por organizaciones venezolanas, sosteniendo que las empresas venezolanas no deben desvincularse de la era social que se está viviendo mundialmente sino incorporarse en la ola creciente de servir a la sociedad y contribuir con obligaciones que benefician a todas las partes interesadas en la

existencia y acción de la organización, ya que éstos son impactados por las acciones de la empresa o impactan a la empresa producto de sus decisiones.

Se trata de hacer ver que en las organizaciones existen un gran número de intereses en juego y no solo de los accionistas, propietarios y trabajadores, se refiere a ver la organización y la RSE como un todo integrado donde los grupos de intereses tanto internos como externos sin el apoyo de la organización dejarían de existir y viceversa, convirtiéndose en juego de ganar ganar, y por ende hay beneficios para todos los participantes.

Cabe destacar que a través del análisis de las teorías, las concepciones con las que cada organización puede trabajar la materia social, en una era de sustentabilidad que actualmente vive toda la humanidad y el mundo en su perspectiva holística, se enfoca en tres vertientes o áreas de acción, identificada por otros autores como dimensiones de la RSE, siendo éstas, la dimensión interna de la organización, en segundo lugar la externa de la misma, donde ambas incluyen el aspecto ético y como tercera dimensión, el medio ambiente.

Es en el análisis de lo que le corresponde a las empresas, al ser corresponsable con el medio en donde todos los seres humanos conviven, cuando se llega a la conclusión que en definitiva más que sustentar la RSE, es analizar su propósito o finalidad. Mas que teorizar y fundamentar, es sensibilizar a la humanidad, sociedad, comunidad, organización, acerca de la era social en la que se encuentra el mundo entero y ver las conceptualizaciones de la RSE como el punto de partida, la plataforma, el primer paso para el análisis de lo que implica que una determina organización sea socialmente responsable.

Es de reflexionar y meditar, en la creciente curiosidad que ha despertado la materia social, donde existen diferentes concepciones, opiniones e hipótesis, consideradas por unos como un modelo de gestión, y para otros especialistas en el

área y empresarios considera como un enclave organizacional, hay quienes la interpretan como una moda pasajera, o quienes aseveran que es un nuevo artificio para nuevos negocios, en fin, distintas acepciones con argumentaciones, pero que sin lugar a dudas la RSE se convierte en el área que atiende propósitos que tocan a la humanidad entera, tales como problemas sociales, ambientales y éticos.

Se trata de una nueva dimensión moral y social dentro de las organizaciones y un nuevo sistema de gestión que juegan las empresas dentro de la nación en la que ejecutan sus operaciones, a través de la conciliación moralmente entendida de los distintos sectores sociales, donde se construyan mercados sostenibles, garantizando el progreso, la libertad y la estabilidad social, por lo que se necesita de una sensibilización social donde se utilicen redes de desarrollo social con modelos eficientes que actúan y organizan a las comunidades para resolver problemas y con ello un nuevo modelo de ciudadanía.

Posición De Liderazgo Y Gestión Actual Del Profesional De La Contaduría Pública Frente A La Evolución Empresarial Tomando Como Base La Responsabilidad Social

El profesional de la contaduría pública al prestar sus servicios a los distintos tipos de organizaciones empresariales, bajo las características generales interviene en las tomas de decisiones económicas y financieras de la organización, así como también en el control de los bienes, derechos, deudas y obligaciones, y a su vez puede estar vinculado en el cumplimiento de deberes ante obligaciones de tipo legal y tributario, todo depende de manera directa a la labor que desempeñe, y además si se encuentra bajo relación de dependencia, o si ejerce la profesión de manera independiente.

De manera general, el desempeño profesional bajo relación de dependencia va desde la contabilidad general y gerencial, así como también, podría desempeñarse en auditoría interna, análisis financiero y crediticio, entre otras funciones afines

dependiendo de la naturaleza y tamaño de la organización a la que prestes sus servicios profesionales. Ahora bien, en el ejercicio independiente, el profesional contable puede realizar auditorías externas, consultorías contables, administrativas o tributarias comúnmente.

Sin embargo independientemente de las funciones técnicas que tenga que realizar propias de las ciencias contables, todo profesional que pertenece a dicha ciencia de estudio debería presentar un perfil que se caracterice por sus valores de respeto, honestidad, discreción; un profesional diligente, confiable, preciso, imparcial y sobre todo con alto contenido ético, ya que este punto se ha convertido en el tema primordial para el ejercicio de cualquier profesión y sin duda para la contaduría pública, la ética es la clave del aseguramiento de un trabajo de calidad, razón fundamental para incentivar a que las organizaciones y los distintos profesionales actúen en apego al código de conducta, y se promueva por ende el comportamiento honesto de los funcionarios y los directivos, tal como lo señala Soto E. y Cárdenas J. (2007), en su texto titulado ética en las organizaciones.

Según la etimología la palabra ética proviene del griego ethos que significa costumbre, es una parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre y de acuerdo con el diccionario de la real academia de la lengua española, la moral es la ciencia que trata del bien general y de las acciones humanas en orden a su bondad y maldad, proviene del latín Mos, moris que significa costumbre. Se puede afirmar por la ética tiene que ver a la esencia de la costumbre y la moral a la medición de esa costumbre, por lo que la ética se inclina más hacia la teoría y la moral lo hace hacia la práctica.

Una gestión empresarial basada en valores producto de la evolución empresarial haciendo énfasis en la RSE, define un estilo de liderazgo que busca hacer una diferencia en los individuos y las sociedades, ir mas allá de ser extraordinarios profesionales, se busca en el mejor de los escenarios individuos auto-realizados que

operan libres de temores y que se convierten en referencia por lo que saben, lo que son y lo que inspiran

Considerando que las competencias profesionales y sensibilidades nacen y se forman conforme a la opinión del experto en RSE, Lic. Víctor Guédez, en su libro titulado *ser confiable* (2008), considerando las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se congregan para el despliegue de un desempeño adecuado y focalizado, es una combinación de aptitudes (intelectuales) y de actitudes (psico-emocionales).

Cuando un profesional se siente convencido de sus capacidades y reconoce sus puntos fuertes y débiles, puede llegar a un nivel de liderazgo que capaz de decidir para incidir, de manera tal que pueda iniciar un proceso de sensibilización organizacional a partir de la trasmisión de sus apreciaciones a la alta gerencia.

La experta y consultora en RSE Lic. En contaduría Pública, Mayerlyn Rodríguez, a quien se le aplicó una entrevista intencional (2012) como experta en el área objeto de estudio, siendo especialista en auditorías internas de sistema de Gestión de la Responsabilidad Social; sostiene que la gestión del contador público es fundamental, porque en base a su actuación se toman decisiones administrativas de gran relevancia para el futuro de la organización.

El profesional de la contaduría pública, tanto el que actúa bajo relación de dependencia como el que actúa independiente, tiene bajo su responsabilidad el correcto registro e interpretación de todas las transacciones realizadas por la organización, lo cual requiere que el profesional contable además de poseer habilidades y conocimientos técnicos en la ciencia contable, debe ser una persona de integridad moral, con principios de honestidad, de ética y responsabilidad; y debe comprender que sus actuaciones no deben estar sujetas a beneficiar a un solo sector (el empresarial), sino que sus habilidades y capacidades deben ser puestas al servicio

de la sociedad. No se trata del beneficio de unos en detrimento de otros, por el contrario se trata de que toda su actuación, sea en aras de garantizar el bien común y la sustentabilidad de las organizaciones.

Consecutivamente afirma que el tema de la RSE involucra a todas las disciplinas, y ahora es el momento cuando los profesionales en el área contable del presente deben tener una visión holística y comprender que las herramientas técnicas, los conocimientos especializados y todo lo aprendido durante la carrera universitaria sólo adquiere sentido, cuando se encuentra la utilidad social, cuando se comprende que, así como las organizaciones deben reconvertirse, los profesionales deben también actuar proactivamente, ser promotores del cambio e ir siempre al frente de las nuevas teorías y de los nuevos paradigmas gerenciales.

En ese sentido, el reto de los profesionales de contaduría pública no es únicamente elaborar informes y tomar decisiones con respecto a estados de resultados, balances generales y estados financieros que reflejan únicamente los aspectos cuantitativos del negocio, sino que entran en juego otros elementos que son de gran importancia actualmente para la toma de decisiones con respecto a otros temas que anteriormente no eran considerados, tales como el tema ambiental, el impacto social que se deriva de las decisiones y actuaciones de los profesionales y de las organizaciones, entre otros.

Por tanto el contador público como principal garante de la veracidad de la información financiera, también debe preocuparse porque se cuantifique y se reporte el desempeño social y ambiental de la organización, porque finalmente la organización actúa sobre la base de la economía, la sociedad y el ambiente. Y ya hay existencia de reportes, indicadores y sistemas de gestión aplicados a nivel mundial que permiten medir y comunicar el desempeño de la organización en el ámbito financiero, en su gestión ambiental y en lo concerniente a sus acciones de materia

social.

El profesional de la contaduría tiene un gran reto, y es que ya no debe ser visto como “una calculadora”, que solo cuantifica y reporta sobre aspectos financieros y calcula el pago de los impuestos, sino que debe ser un profesional integral, con profunda sensibilidad social, porque más que contadores, son seres humanos, y no pueden estar a espaldas de la sociedad, sino que todo lo que el ser humano es y posee es para generar progreso y bienestar, esto representa la misión de la existencia de cada ser humano.

Cuando el profesional en las ciencias contables puede incluir en sus labores una porción adicional de intuición, creatividad, humanidad, comunicación, cooperación con los otros, compromiso, comienza añadirle a su gestión competencia social, es decir una capacidad y disposición para orientar iniciativas sociales.

El profesional contable debe apropiarse y difundir el sentido de la responsabilidad social en el quehacer cotidiano demostrando con las acciones que si es posible poseer hábitos socioeconómicos y ambientales sostenibles. Tomando en cuenta lo señalado por la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; en [inglés](#) United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) y la cumbre de desarrollo sostenible en el año 2010, donde identificaron a la cultura como el cuarto pilar del desarrollo sostenible, con sólidas conexiones de complementariedad con el crecimiento económico, inclusión social y equilibrio ambiental.

Se trata de que el profesional contable a través de su gestión integral pueda llevar a la empresa a trascender, impactar a su entorno interno y externo, una gerencia basada en valores, se trata de la formación de un nuevo liderazgo, es desarrollar la capacidad de relacionarse de manera efectiva y respetuosa con la gente de la

organización, mejorando su capacidad del trabajo en equipo, sin dejar de un lado el dominio de los aspectos técnicos necesarios para el desempeño de las funciones.

Pero más allá de todo lo que se ha mencionado, es sensibilizar al profesional de la contaduría pública a liderar en medio de la evolución empresarial fuertemente marcada por la materia social, basado en acciones sociales, con el propósito de generar riquezas económicas y social de manera sostenible, en un marco de equilibrios y estabildades obteniendo eco y resonancia de la gente, la sociedad y el medio ambiente.

El profesional contable debe caminar a ser un gerente capaz, en función de sus competencias y habilidades para crear valor y riqueza económica y ha de ser un líder que inspire y guie con su visión y valores, fomentando a la transformación de una mejor sociedad.

Es la formación de un profesional contable, que guía e inspire a las personas, haciendo que el negocio trascienda, que coopera, operando al menor costo, buscando dejar un legado, manejando relaciones de ganar ganar, que trabaja y habla por la humanidad, obteniendo un balance, logrando satisfacciones, que lleva a cabo la misión y la visión organizacional, ejerciendo influencia en base a valores que práctica, dando lo mejor de sí, trabajando con adición, buscando que la organización sea la mejor para el mundo.

En este sentido es que se proyecta el futuro a partir del presente de un profesional de la contaduría pública, tomando como base el proceso evolutivo que actualmente viven las organizaciones venezolanas, desarrollando una arquitectura organizacional diferente, que da la bienvenida a un modelo donde la persona jurídica se inserta en la sociedad y no trabaja aislada de ella, un modelo que honra el balance entre el interés propio y el interés común, entre las necesidades de los accionistas y los mercados con

las de los individuos y las sociedades, para continuar creando riqueza económica y también social en un marco de equilibrios y estabildades.

Replanteamiento Sensibilizador De La Gestión De Los Profesionales De La Contaduría Pública En Venezuela Frente A La Evolución Empresarial Basada En La Responsabilidad Social

En la actualidad se busca de manera emergente una reivindicación al cumplimiento de los derechos humanos con una sociedad civil organizada, que propicie una vigilancia dentro de la propia ciudadanía con transparencia, en una lucha contra la corrupción, promoviendo una economía con rostro humano, donde la importancia de la ética represente el mejor recurso para prevenir cualquier tipo de autorregulación, al entender que la ética no solo cubre el ámbito individual y privado sino que se extiende a las esferas organizativas. Dicho explícitamente, esto significa si bien es cierto, que el sólo y exclusivo comportamiento ético individual no asegura el desenvolvimiento ético de las organizaciones, es igualmente cierto que no puede haber un auténtico desempeño ético de las organizaciones independientemente del comportamiento ético de las individualidades que las integran.

Se podría entonces armonizar a las organizaciones de una manera tal que la empresa integre sus valores básicos (la honestidad, la confianza, el respeto, la transparencia y la equidad) en todos sus niveles de acción (políticas, prácticas y toma de decisiones). Es la manera como la empresa cumple con estatutos legales externos y regulaciones internas.

Es importante considerar que cuando los enfoques predominantes de la responsabilidad social se desconectan de los negocios, oscurecen las mejores oportunidades para beneficiar a la sociedad. Por lo que es necesario insistir en la necesidad de vincular la responsabilidad social de la empresa con cada una de las

fases que se articulan en la cadena de valor. Esta idea se corona con la afirmación de que la responsabilidad social más estratégica se concreta cuando una empresa añade una dimensión social a su propuesta de valor, es decir, cuando convierte el impacto social en una parte sustantiva de su estrategia.

A su vez, las organizaciones se hacen competitivas a partir del desarrollo de las competencias de su gente, generando capacidades integrales de la empresa para operacionalizar acciones sociales, promoviendo capacidades individuales de sus trabajadores en todos sus niveles, correlacionando su gestión social con el diseño mismo de su misión, visión y valores, así como a sus estrategias y a su propia cultura organizacional.

Tal como opina el experto Lic. Víctor Guédez (2008), en su texto titulado ser confiable: “la RSE hace que la misión de la organización se ensanche, que la visión se eleve y que los valores se afiancen”.

De acuerdo a la opinión de la consultora especialista en RSE Lic. En contaduría Pública, Mayerlyn Rodríguez (2012), afirma que definitivamente, los tiempos han cambiado, y la forma de conducir las organizaciones también. Lo que anteriormente hacía a una empresa exitosa, actualmente no es de la misma manera, por tanto las organizaciones deben transformarse, reconvertirse, reinventarse y adaptarse a los constantes cambios del mundo empresarial y de la sociedad.

Sostiene igualmente que los modelos económicos tradicionales no han dado respuesta a los constantes problemas de la sociedad, y la responsabilidad social entra en la jugada como una forma de corregir los males del capitalismo, se habla entonces de una economía con rostro humano, una economía al servicio de la sociedad y de su gente. Anteriormente, cuando se hablaba de capital, se refería únicamente al capital financiero, representado por el lucro, el dinero; pero, actualmente surge un nuevo tipo de capital que es incluso más valioso el “Capital social”, definido por Kliksberg como

el conjunto de cuatro áreas interrelacionadas: Clima de confianza, capacidad de asociatividad, conciencia cívica y valores éticos.

Considera a la Responsabilidad social, más que una estrategia de negocios, que marketing con causa y que actividades filantrópicas aisladas, la concibe como un estado de conocimiento, y aunque este estado se le atribuye a los seres humanos, es importante atribuírsele a las organizaciones porque finalmente la responsabilidad social de la empresa se construye al calor de los valores morales y éticos de cada persona que integra la organización.

A su vez afirma que la responsabilidad social empresarial como teoría cuestiona que el objetivo principal de una empresa es la generación de lucro, y por el contrario, plantea que siendo la empresa un actor social, un individuo más en la sociedad, tiene deberes (responsabilidades) y derechos, en este contexto, su función es garantizar el bien común, generar riqueza, desarrollo, pero no para un solo grupo, sino para todos, en una relación ganar- ganar, donde se beneficia la empresa y se beneficia la sociedad, sociedad a la que le debe su existencia, sociedad en la que actúa diariamente y por tanto no puede estar ajena a los problemas que aquejan a la humanidad.

La empresa se ha convertido en un lugar social, donde se comparten los valores que se producen, correlacionando aspectos económicos y sociales, se trata de un nuevo modelo empresarial, dejando de ser meramente una entidad encargada de generar máximo rendimiento al accionista, para ser un ente que reúne un conjunto de esfuerzos humanos que generan productos o servicios, con la finalidad de añadirle valor a la sociedad y a los grupos relacionados; de esta manera las organizaciones empresariales se han convertido en realidades de aprendizaje técnico-profesional y también ético-social, tal como opina el consultor en ética y Responsabilidad Social

Empresarial, así como en ética gerencial y en valores corporativos Lic. Víctor Guédez, en su conferencia 2011 “La implantación de la ética y la RSE”.

Es vincular a la empresa con su finalidad esencialmente social y su función eminentemente económica, es un compromiso de sustentabilidad con el adecuado liderazgo y mecanismo de evaluación. Se trata de generar una cultura a través del buen liderazgo, con la aplicación de procesos de modelaje que pueda generar un contagio espontáneo.

Los conceptos de ciudadanía corporativa y sustentabilidad pasan a comandar las nuevas energías de los esfuerzos empresariales, enmarcado en los valores, proveyendo un contexto para el desarrollo de la Responsabilidad Social en su sentido más amplio y profundo.

Es una vez que el profesional contable, este sensibilizado y comprenda como y cuál debe ser su gestión integral dentro de la organización, que podrá incidir en la sensibilización organizacional para la toma de decisiones.

Es un proceso de transición que amerita de las combinaciones, de habilidades gerenciales adquiridas, y de dones de liderazgo, que emergen en los gerentes desarrollados para poder llevar adelante transformaciones empresariales y sociales necesarias, se trata de operar de manera eficiente y eficaz, en un marco de significado y trascendencia para toda la sociedad, es un proceso que busca armonizar el valor económico con el valor social, actuando para corregir las tendencias de desequilibrios y desarreglos económicos, humanos y sociales que se enfrentan hoy día.

Ahora bien; es importante tener presente que con el desarrollo del presente capítulo se logra el alcance del objetivo específico número tres que busca comprender la posición de liderazgo y la gestión actual que debe asumir el profesional de la contaduría pública en Venezuela frente a la evolución empresarial basado en la

Responsabilidad Social, y a su vez el alcance del objetivo específico número cuatro que busca construir a través de un replanteamiento sensibilizador, la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela frente a la evolución empresarial, basada en la responsabilidad social, para de esta manera lograr el propósito general de la investigación que persigue analizar la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la Responsabilidad Social.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizada la recopilación de toda la información necesaria de acuerdo a los objetivos que ha venido persiguiendo la presente investigación y una vez ejecutado el análisis correspondiente siguiendo los pasos metodológicos concernientes al tipo y alcance del estudio, efectuando el análisis crítico, detenido, detallado y reflexivo de la información y documentación obtenida de manera acertada y oportuna, en función al propósito general de analizar la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la responsabilidad social, es propicio mencionar las siguientes conclusiones obtenidas en función de los objetivos específicos propuestos en el presente trabajo de investigación:

En primer orden, al indagar sobre los componentes teóricos de la responsabilidad social bajo el contexto empresarial en Venezuela, se evidenció la presencia continua y persistente del término ético, considerado como el arte de vivir bien, en la línea correcta de la vida, con reglas de buena conducta. Su objeto es el estudio de la bondad o maldad de los actos humanos, tanto en lo que respecta a sí mismo como en función de la sociedad, lo cual involucra todas las áreas, el entorno, el conjunto de elementos que rodean a la organización, instituciones o fuerzas externas que tienen potencial para afectar su rendimiento; la ética es el eje transversal de la RSE.

La responsabilidad social, puede comprenderse como la búsqueda de la sensibilización de todos los actores mundiales en cuanto a la sostenibilidad de la vida como sistema integral. Esta tendencia social rompe con la perspectiva corto placista del éxito, conllevando principalmente a las organizaciones empresariales a entender y asumir los procesos de hacer y de ser de manera coherentes, construyendo tanto afuera como en su interior relaciones sanas con sus interlocutores, siendo competitiva cuando los resultados de sus operaciones benefician directamente a sus objetivos (económico) e indirectamente a su entorno (social y ambiental), generando confianza.

La RSE es un compromiso empresarial a trabajar en un marco de equilibrios y estabildades donde no solo interviene la organización a través de los empresarios, es una responsabilidad de todo el colectivo interesado en la organización, la sociedad y el medio ambiente, donde hay presencia de excelentes relaciones entre los grupos de interés conocidos como los stakeholders (consumidores o clientes, proveedores, competidores, accionistas o propietarios, trabajadores, organismos gubernamentales, asociaciones interempresariales, instituciones financieras, comunidad, entre otros), lo que se deduce en decisiones y gestiones empresariales planteadas en proporciones niveladas, ya que se ha encontrado el punto de equilibrio, alcanzando de forma más efectiva y eficiente para el desarrollo económico, social y ambiental del mundo. En definitiva la RSE es una oportunidad de credibilidad de la empresa frente a la profundización de la crisis.

De igual manera, al estudiar y profundizar en la evolución empresarial venezolana basada en la responsabilidad social, se puede concluir que haciendo el análisis dentro de las ciencias económicas y sociales la temática referida a la ética y la responsabilidad social, son la base de entrada a una nueva etapa basada en la sensibilización de todas las partes interesadas en la organización empresarial, donde el modelo de gerencia no está basado en objetivos sino en valores, sin dejar de ser empresas económicamente responsables y por lo tanto generadoras de economías responsables.

Que las organizaciones empresariales sean económicamente responsables implica la generación de ganancias, y retornos financieros adecuados a los stakeholders, pues de lo contrario es imposible que asuma cualquier otra iniciativa; y mucho más si están comenzando a ser forjadoras y pioneras de una nueva forma de pensamiento gerencial que conlleva a cambiar el paradigma o el esquema fundamental de forma de pensamiento empresarial, que organiza las opiniones empresariales con lo que ya es conocido como modelo de gerencia tradicional, donde predomina una visión

mecanicista de la organización, diseñada para operar totalmente deshumanizada, con una gestión que tiene como fin la maximización del rendimiento sobre la inversión, viendo a la naturaleza como fuente de riqueza para ser explotada, sin importar las crisis ambientales que ello ha traído y la subsistencia ecológica.

Lo vivido en estos últimos tiempos; ante la necesidad imperante de que las organizaciones se incorporaren a la era social hace que el paradigma socio económico del mundo empresarial venezolano se encuentre en un estado emergente donde la empresa necesita a caminar con políticas sociales (de empresa), es decir, acciones que reflejan los principios y compromisos relativos al área social, las cuales son operaciones que efectúa la empresa con recursos provenientes de una parte de las ganancias, utilidades, excedentes, con miras a realizar acciones exógenas a la empresa, y de esta manera se logra desarrollar la dimensión social de la empresa, a través de gestiones que busquen equilibrio y estabildades, en desarrollo socioeconómico y ambiental, apoyando a personas desfavorecidas, en las áreas de integración social, salud, educación, formación profesional y empleo.

El nuevo modelo gerencial es abarcador y complementario, es aquel donde se desarrolla la sensibilización organizacional día a día ante los desequilibrios existentes, actúa sobre estrategias, políticas, procesos y estructura, se entiende la riqueza económica como un medio para alcanzar un fin superior, al trabajador más que un empleado, siendo un colaborador donde se busque desarrollar al máximo su valor humano, al cliente como alguien con quien construir sentido de identidad y pertenencia, a los recursos naturales como fuente de valor que hay que preservar y a la sociedad como parte del equipo de producción; con ella de aliado se produce mejor, conservando el balance global de operaciones, motivaciones, desempeño, otorgando rendimientos adecuados, es decir, creando riqueza económica y social.

En el mismo orden de ideas al comprender la posición de liderazgo y la gestión actual que debe asumir el profesional de la contaduría pública en Venezuela frente a

la evolución empresarial basado en la Responsabilidad Social, se puede concluir que lo fundamental es modelar con la actuación del profesional, comprendiendo las grandes complejidades y asimetrías morales existente en la sociedad venezolana, donde el profesional que ejecuta acciones técnicas basada en sus conocimientos contables, pueda colaborar en trascender de los programas y proyectos de RSE a comprender que ellos no necesariamente convierten a una empresa en socialmente responsable, es decir, profesionales conscientes que las decisiones que toman o dejan de tomar como líderes impactan positiva o negativamente a la sociedad donde operan.

El profesional en contaduría pública activo en el área donde ha decidido desarrollarse, más allá de focalizar sus esfuerzos solo para obtener una licencia ética de operar contablemente, debe sensibilizarse y reconocer que el momento no deja espacio para esperar que los mayores esfuerzos profesionales sean en función de lograr una licencia ética y social, que haga prosperar y progresar a todo aquel que se encuentre en el entorno organizacional; prosperidad o avance entendido como el mayor estado de bienestar que puede generar una empresa, a través de su gente, a partir de procesos de gestión que se caractericen por decisiones gerenciales que se comunican por lo que hacen, no por lo que dicen, ésta sería la nueva realidad de la verdadera responsabilidad de liderazgo empresarial.

El líder responsable debe asumir una gestión de modo tal que sus acciones reflejen día a día su competencia profesional, y en el caso particular de estudio (Profesionales en Contaduría Pública), puedan ayudar en el fomento de una buena selección de proveedores, en la transparencia financiera frente a los accionistas, en la relación honesta con el consumidor de sus productos, en fin, en la comunicación responsable de sus intereses, enmarcados en claros valores, que se hacen tangibles en el comportamiento ético y moral del profesional contable que integra o forma parte de la organización que busca incorporarse a la era social, logrando ser más competentes,

fomentando su porción a la Responsabilidad Social Empresarial que garantice la sustentabilidad.

A través del replanteamiento sensibilizador, la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela frente a la evolución empresarial, basada en la responsabilidad social, sería comprender que la materia social es una oportunidad de modelaje que lleva a influir al sector empresarial como un todo, es un simbolismo que expresa un compromiso, es un nivel que puede producir o no sensibilización frente al impacto de sus acciones o de los vacíos que dejan ellas, es un transitar que comienza desde las perspectivas económicas a las perspectivas sociales, de las perspectivas sociales al impacto individual y luego del impacto individual como líder contagiador a la sensibilización empresarial, una secuencia de contenidos temáticos que traducen la realidad económica a la nueva dinámica social y describen las implicaciones individuales que luego llevan a la sensibilización organizacional.

En último lugar, es importante señalar que con las conclusiones arrojadas producto de la indagación y estudio exhaustivo en materia de Responsabilidad Social y evolución empresarial, ha permitido el alcance de los objetivos de la investigación tanto el general como los específicos, ya que se logró indagar en los componentes teóricos de la responsabilidad social bajo el contexto empresarial en Venezuela, profundizando en la evolución empresarial venezolana basada en la responsabilidad social, lo que permitió comprender la posición de liderazgo y la gestión actual que debe asumir el profesional de la contaduría pública en Venezuela frente a tal evolución empresarial y finalmente se construyó un replanteamiento sensibilizador, sobre la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela frente al avance empresarial, tomando como base la responsabilidad social, alcanzando así el análisis de la gestión de los profesionales de la contaduría pública en Venezuela como instrumento generador de la sensibilización organizacional basado en la responsabilidad social.

Una vez presentadas las conclusiones obtenidas producto de la investigación, se procede a ofrecer las siguientes recomendaciones en función al aprendizaje obtenido y las oportunidades de mejoras percibidas:

A las organizaciones empresariales venezolanas en general:

Incorporarse a la nueva forma paradigmática gerencial basada en valores, con la formación de líderes de impacto positivo a su entorno, considerando la acción social empresarial, (dedicación de recursos humanos, técnicos o financieros a proyectos de desarrollo social de su entorno), con vinculación de ideas de desarrollo ambiental, social, económico y de salud, propiciando la creación de empleo, la regeneración de zonas deprimidas, desarrollo de la educación, el arte, la cultura, y el proceso de creación de valor de la empresa. De esta manera se llegará a la formación de Empresas Socialmente Responsables, es decir, entidades preocupadas por establecer condiciones de seguridad, retribución y asistencia social a sus trabajadores, mejorar el nivel de vida global (laboral y personal) de sus empleados y proporcionar el marco propicio para la readaptación de estas personas a las nuevas y cambiantes relaciones laborales, donde se combina aspectos legales, éticos, morales, ambientales y económicos a partir de decisiones planificadas y bien gerenciadas.

Asumir el reto de hacer crecer el equipo de voluntariado para la ejecución de iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial, para que los asociados a la visión estén mucho más involucrados y sensibilizados con las actividades que se realicen buscando soluciones y afianzando los procesos de transformación organizacional.

Involucrar en los comités de desarrollo social dentro de las organizaciones una variada composición de profesionales (distintas disciplinas profesionales, diferentes niveles operativos, con experiencia diferentes áreas de ejecución dentro de la empresa), ya que la multihabilidades de cada uno de sus hombres y mujeres, genera

un desafío colectivo y permanente por innovar en cada sesión de trabajo y en los diferentes eventos que programen, construyendo un espacio inclusivo y retador que armonice, enriquezca y promueva el conocimiento y la sensibilización colectiva, que ayude a modelar las realidades sociales, de manera tal que se pueda compartir con todo aquel interesado en materia de RSE.

A los Líderes empresariales en Venezuela:

Establecer como punto prioritario en la construcción de la agenda social para el país la inclusión, es decir, incluir a los sectores de bajos ingresos en las cadenas de valor de las empresas, traducido en una unión del gobierno con sus ciudadanos, ya que el esfuerzo de la alianza ayuda a combatir la pobreza, la desigualdad y la inseguridad como parte de la crisis social por la cual atraviesa Venezuela desde hace varios años, es la inclusión social y una cultura de responsabilidad social individual canales alternativos para enfrentar tal crisis.

Compartir entre líderes empresariales las tendencias regionales de avanzada sobre los comportamientos responsables de la empresa, para enfocarse en las estrategias que se concentran en optimizar los esfuerzos de manera tal que se puedan consolidar las herramientas útiles, oportunas y persuasivas para transmitir los objetivos en la dimensión social.

Divulgar el esfuerzo social de la empresa privada en el país para generar sensibilización del complejo impacto social en la colectividad frente los conflictos económicos que invaden a Venezuela.

A los profesionales en Contaduría Pública en Venezuela:

Comunicar a través del modelaje en las acciones con la organización, con la comunidad donde opera y con la sociedad en general, un perfil humano que fomente la sensibilización organizacional en materia social y ambiental, basado en la calidad

de las relaciones, el respeto, el compromiso, la competencia y capacidad profesional, haciendo de su labor un liderazgo de alto impacto positivo y progresivo.

A las Facultades de estudios en Ciencias Económicas y Sociales de Venezuela:

Promover la creación de cátedras de Responsabilidad Social, encargadas de incluir materias de curso obligatorio en los diferentes pensum de estudios perteneciente a la facultad trabajando a la par con el servicio comunitario, con la finalidad que a lo largo de la formación académica, de manera continua y permanente se fomente a los jóvenes a profundizar en el tema social desde sus roles estudiantiles y familiares hasta su futuro liderazgo empresarial ya que son las instituciones de educación superior, los entes más idóneos para preparar desde su formación académica las nuevas generaciones de líderes responsables, en la vía de modelar este mundo.

Contribuir con la formación de la nueva generación de líderes socialmente responsables, vinculando a la empresa privada con el ámbito universitario y comunidades, motivando a los estudiantes y docentes a participar en la promoción de la Responsabilidad Social así como en la formulación de proyectos sociales factibles.

Finalmente es menester analizar y reflexionar que si cada uno de los venezolanos como ser humano, así como los empresarios y quienes tienen en sus manos la responsabilidad de conducir las riendas del país aporta su porción como líder responsable en su círculo de influencia, es muy factible que se puedan ir superando a mediano plazo obstáculos que forman parte de la crisis social que se vive actualmente, los cuales impiden alcanzar niveles aceptables de calidad de vida para todos los ciudadanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, Alfredo; Castillo, Ana y Touz, Dolores (1999) **Administración de Organización**. Ediciones Pirámide.

Arévalo, M. (2003). **La Contabilidad Social: Concepto y Objetivos**. [Documento en línea]. Disponible:

<http://www.ciberconta.unizar.es/-LECCION/medio-21/100.HTM> [Consulta: 2009, Febrero 16].

Arias, F. (1997). **Bases Metodológicas de la Investigación Educativa**. Barcelona: Ceac.

Balestrini, M. (2003). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación** (3a. ed.). Caracas: BL Consultores Asociados, servicio Editorial.

Bisquerra, A. (1999). **Métodos de Investigación Educativa** (2a. ed.). Guía práctica. Madrid: Ceac.

Blanco, F., Durán, J., Ibáñez, J., Ibáñez, E., Fernández, P., Pérez, J., Partal, A. y DEL Castillo, A. (2004). **Responsabilidad Social de la Empresa y Finanzas Sociales**. Madrid: Akal, S. A.

Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria. (2009). **Empresas Sociales**. Revista Gerente Venezuela, (259), 10-27

Camejo, Armando. (2007) **Gestión de Recursos Humanos y responsabilidad Social en las Organizaciones Empresariales del Siglo XXI**. En Revista: Entelequia, Número 3, Venezuela.

Caravedo, Baltazar; Mariscal, Pilar; Salinas, Karen y Villacorta, Juan (2000) **Responsabilidad Social: Una Nueva Forma de Gerencia**. Lima Perú.

Centro Latinoamericano De Administración Para El Desarrollo. (2000). **La Responsabilidad en la Nueva Gestión Pública Latinoamericana**. Argentina: Eduba, Universidad de Buenos Aires.

Certo, s. (2001), **Administración Moderna**, Editorial Mc Graw Hill, Colombia.

Chiavenato. I. (2007). **Administración de Recursos Humanos**. México: McGraw-Hill.

Comisión De Las Comunidades Europeas. (2002). **La Responsabilidad Social de las Empresas: Una Contribución Empresarial al Desarrollo Sostenible**. Bruselas: Autor.

Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinario N° 5.908 de fecha 19 de Febrero de 2009.

Contreras, José. (2010). **Reuniones Realizadas y Resultados de la ISO 26000.** [Documento en Línea]. Disponible: http://www.joseacontreras.net/admon/Administracion_de_la_Calidad/ISO_26000/ISO_26000.htm. [Consulta: 2011, Marzo 18]

Cox S. y Dupret X., (2001) **La Responsabilidad Social Corporativa Como Aporte a la Ética y Probidad Pública.** Editorial Paidós, Barcelona.

CSR Europe; MORI (2000): The first ever European survey of consumers' attitudes towards corporate social responsibility. CSR Europe, Bruselas. [www.csreurope.org]

Curvelo, J. (2006). **Hacia un Concepto de Responsabilidad Social desde la Perspectiva de la Contabilidad.** Suymposimv Internacional.Colombia: E. D. Investigación Contable.

Dans, K. (1998). **Comportamiento Humano en el Trabajo.** México: Mc Graw Hill.

De Montero, Margarita. (2009). **Empresas Sociales.** Revista Gerente Venezuela, (259), 10-27.

De Ramírez, maría. (1999) **Un Enfoque Alternativo para el Desarrollo de la Contabilidad Social.** Buenos Aires. Ediciones cooperativas.

Decreto en Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N° 6.130 (2009). **Con Rango, Valor y Fuerza de Ley Para El Fomento y Desarrollo de la Economía Popular.**

Decreto en Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N° 37.231 (2001). **Con Fuerza de Ley Especial De Asociaciones Cooperativas.**

Díaz, M. (2003). **La Contabilidad Social – Origen y Paradigmas** [Documento en Línea]. Disponible: <http://sisbib.unmsm.edu.pe>. [Consulta: 2007, Mayo 27]

Forética. (2004). **Responsabilidad Social Empresarial. Situación en España.** Madrid, Forética.

- Forética. (2006). **Componentes de la Responsabilidad Social Empresarial**. Madrid: Boletín informativo de la Universidad Rey Juan Carlos N° 15/06
- Frey Y., Kanzler A. y Milano L. (2008). **Estrategias Basadas En La Contabilidad Social Para El Cumplimiento De La Responsabilidad Social De La Alfarería Soco, C. A. Ubicada En La Zona Industrial Soco, La Victoria – Estado Aragua Orientada Al Recurso Humano Y A La Comunidad**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Maracay Edo. Aragua.
- Friedman, M. (1.988). **Strategic Management and Social Responsiveness**. En Business an Society. Chapter Five. Sixth Edition. McGraw-Hill Book. New York.
- Fundación Emprender (2006). **La Medición de la Responsabilidad Social**. [Documento en línea]. Disponible: www.globalreporting.org [Consulta: 2009, Febrero 16].
- Fundación Polar (2005). **De la Filantropía Corporativa a la Responsabilidad Social de la Empresa Moderna**. Caracas: Autor.
- González, r y Márquez, p. (2005). **El dilema entre la responsabilidad social y rentabilidad empresarial**. En: Revista Debates IESA, Vol. X, No. 3, pp. 65-69.
- González, R. Y Jaén, M. (2006). **La responsabilidad social empresarial: ¿Llegó para quedarse?** En: Revista Debates IESA, Vol. XI, No. 1, pp. 44-49.
- González, Tito. (2003). **La responsabilidad social de la empresa, Un buen Negocio**. [Documento en Línea]. Disponible: [http:// monografía.com](http://monografía.com). [Consulta: 2008, Marzo 20]
- Guédez, Víctor (2006) **Ética y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial: El Aporte de la Empresa al Capital Social**. Editorial Planeta. Barcelona España.
- Guédez, Víctor (2008) **Ser Confiable**. Editorial Planeta Venezolana S.A. Caracas Venezuela.
- Habilitante: **Ley para el Fomento y Desarrollo de la Economía Popular** (2008). Extraordinario Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.890. De fecha 31 de julio de 2008.
- Hellriegel, D. y otros (2002). **Comportamiento organizacional**. 8a. edición. Editorial Thompson, México.

- Hernández, D. (2004). **La Responsabilidad Social Empresarial: Una Herramienta Gerencial Inherente al Proceso de Globalización. Caso: venezolano.** Tesis Doctoral. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Hernández, Fernández Y Baptista (2001). **Metodología de la Investigación.** Segunda Edición. Editorial McGraw-Hill, México.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación** (4a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana, S. A.
- Instituto Brasileiro De Análisis Sociales Y Económicas (2001). **Balance Social, Transformando a Números en Responsabilidad Social.** [Documento en línea]. Disponible: www.ibase.br [Consulta: 2009, junio 10].
- Jaén, María H. (2009). **Empresas Sociales.** Revista Gerente Venezuela, (259), 10-27.
- Jarrin, Adolfo (2008) **De la Revolución Industrial a la Evolución Empresarial.** Editorial Creating, C.A. Caracas Venezuela.
- Kunz, Bárbara. (2010). **Equipo de RSE.** [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.guioteca.com/rse/dow-jones-sustainability-index-la-rse-tambien-se-mid-e-en-> [Consulta: 2011, Mayo 02].
- Ley de Impuesto Sobre la Renta** (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.628. Febrero, 16 2007. Caracas.
- Ley De Responsabilidad Social de los Medios de Comunicación.** (2004). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.081 del 07 de diciembre de 2004.
- Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior** (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.272 de fecha 14 de Septiembre de 2005. Caracas.
- Ley Orgánica De Ciencia, Tecnología e Innovación** (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.242 de fecha 03 de agosto de 2005.e (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236, de fecha 26 de Julio de 2005.

- Ley Orgánica De Ciencia, Tecnología e Innovación** (2010). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 35.575 de fecha 16 de Diciembre de 2010. Caracas.
- Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo** (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236, de fecha 26 de Julio de 2005.
- Ley Orgánica Del Ambiente.** (2006). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.833, de fecha 22 de Diciembre de 2006.
- Ley Orgánica Del Trabajo.** (1997). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152 Extraordinario. De fecha 19 de junio de 1997.
- Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes** (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.859 Extraordinaria. Diciembre, 10 2007. Caracas.
- Ley para las Personas con Discapacidad** (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.598. Enero, 5 2007. Caracas.
- Ley Penal del Ambiente.** (2012). Gaceta Oficial de la República de Venezuela No.39.913. De fecha 2 de Mayo de 2012.
- Libro Verde. (2001). **Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas.** Bruselas: Comisión de la Comunidad Europea.
- Maldonado, J. (2000) **Contabilidad y Balance Social.** Departamento de Ciencias Contables de la Universidad Pontificia Javeriana. Bogotá Colombia.
- Martínez, F. Méndez, L. y Zamora, L. y otros (2005). **Proponer un Modelo de Contabilidad Ambiental para el Reconocimiento de Costos y Gastos Ambientales, que incurre la compañía C.A. Electricidad de Valencia.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Martínez, P. (2005). **La Responsabilidad de la Contabilidad frente al Medio Ambiente.** México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Méndez, C. (2001). **Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación** (3a. ed.). México: Mc Graw Hill.

- Méndez, Ch (2003). **Responsabilidad Social de Empresarios y Empresas en Venezuela durante el Siglo XX**. Primera Edición. Gráficas Acea. Caracas, Venezuela.
- Mestre, Alberto (s.f). **La ética de la responsabilidad según Robert Spaemann**. [Documento en Línea] Disponible: <http://mail.ups.edu.ec/universitas/publicaciones/universitas/contenidospdf//laetica10.pdf> [Consulta: 2009, Junio 09]
- Norma AA1000: **Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad**. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www20.gencat.cat/docs/rscat/02%20-%20Ambit%20Empreses%20i%20Organitzacions/Documents/Arxius/AA1000.pdf> [Consulta: 2011, Marzo 12]
- Norma SA 8000: **Responsabilidad Social 8000**. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf> [consulta: 2011, Febrero 05]
- Olivo De Latouche, Marfa; Maldonado, Ricardo y De Franca, Lucila (2005) **Fundamentos de Contabilidad Financiera**. Clemente Editores C.A.Valencia Venezuela.
- Organización Internacional para la Normalización. **Norma ISO 26000: Guía sobre Responsabilidad Social**. [Documento en Línea]. Disponible: www.rlc.fao.org/iniciativa/pdf/iso26000.pdf [consulta: 2010, Abril 10]
- Organización Internacional para la Normalización. **Norma ISO 14000: Planificación, implementación y mantenimiento de un Sistema de Gestión Ambiental**. [Documento en Línea]. Disponible: www.iso14000.com [consulta: 2011, febrero 05]
- Pelekais C., y Aguirre R. (2008). **Hacia una Cultura de Responsabilidad Social** (1ra ed.).México D.F.: Pearson Educación.
- Puterman, P. (2005). *Una propuesta de responsabilidad social*. [Documento en Línea] Disponible: www.fedecamaras.org.ve/Una%20Propuesta.pdf [Consulta: 2007. Abril 20].
- Ramos Pérez, E. (2004) **La Rentabilidad de la Responsabilidad Social, Cuaderno de la Academia Española**. España.
- Revista Debates IESA. (2008) Enero – Marzo. Volumen XIII, Número 1. Caracas, Venezuela.

Revista Debates IESA. (2009). Marzo-Abril. Volumen XIV, Número 2. Caracas, Venezuela.

Revista Deres. (2010). N° 15. Montevideo Uruguay.

Revista Gerente Venezuela. (2009). **Empresas Sociales**. N° 259. Caracas, Venezuela.

Revista Gerente Venezuela. (2006). **Empresas Socialmente Responsables**. Caracas, Venezuela.

Reyes (2004). **Responsabilidad Social de la Empresa**. Caracas, Venezuela: Ediciones IESA.

Reyna, F. (2005). **La Responsabilidad Social Empresarial: Una Estrategia de Negocios**. Caracas: Publicaciones IESA.

Rodríguez Y., Ochoa N. Y Pinedam. (2008) **La experiencia de Investigar**. Valencia. Universidad de Carabobo. Dirección y medios de Publicaciones.

Rodríguez, Alberto (2005) **Como Hacer Responsabilidad Social Empresarial Para La Gente. Manual Para la Gerencia**. Editorial Texto C.A. Caracas Venezuela.

Rojas, A. (2004). **La Ciudadanía Corporativa a través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Estudio de Caso: Grupo de Empresas Polar y su Contribución con el Desarrollo del Capital Social**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Rosenberg, J.M. (s.f) **Diccionario de Administración y Finanzas**. Océano Grupo Editorial S.A. Barcelona España.

Sabino, C. (2003). **Metodología de la Investigación**. (4a. ed.). Buenos Aires: El Cid.

Sen, Amartya. **Premio Amartya Sen “100 Jóvenes por un desarrollo con ética”**. [Disponible en Línea]. Disponible: <http://www.fondoespanapnud.org/iniciativas-regionales/gobernabilidad-fortalecimiento-de-la-gobernabilidad-democratica/nuevos-liderazgos-juveniles-politicos-y-sociales/premio-amartya-sen-100-jovenes-por-un-desarrollo-con-etica/> [Consulta: 2011, Marzo 26]

- Sulbarán, Juan Pedro, (2006) “**El concepto de Responsabilidad Social de la Empresa**” Revista Economía No. 10 p 225-248 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Los Andes, Chile.
- Tamayo Y Tamayo, M. (2004). **El Proceso de la Investigación Científica** (4a. ed.). México: Limusa Noriega Editores.
- Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. (2005). **Manual de Trabajos de Grado**. Caracas: Autor.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas: Fedupel.
- Valera, G. (1998). **Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales**. México: Trillas.
- Velásquez, L. (2004). **Responsabilidad Social Empresarial y la Cultura Organizacional, Estudio de Caso de la Empresa Banesco Banco Universal** Trabajo de grado no publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Vida, I. (2003) **Responsabilidad Social Empresarial en las Américas**. Alianza Social VenAmCham, Venezuela.
- World Business Council for Sustainable Development WBCSD (2003). Consejo Mundial de Negocios para el Desarrollo Sostenible.