

INVERSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS AFILIADAS A LA CÁMARA VENEZOLANO AMERICANA DE COMERCIO E INDUSTRIAS (VENAMCHAM): Una aproximación (1).

Yonaide Sánchez

Licenciada en Sociología
Especialista en Desarrollo Organizacional
Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
Docente-Investigadora del Decanato de
Administración y Contaduría de la UCLA
ysanchezf@gmail.com

RESUMEN

La investigación presenta los resultados de un instrumento aplicado a 86 empresas afiliadas a la Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industrias (VENAMCHAM), las cuales voluntariamente participaron en el estudio, con el objetivo general de determinar los montos, áreas y destinatarios de la inversión social de las empresas respecto a tres dimensiones vinculadas al ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial: caracterización del recurso humano; áreas a las cuales dedican su inversión social dirigida tanto a trabajadores, sus familias y comunidades, en segundo término; y, como tercera dimensión, una aproximación a la inversión asociada al cumplimiento de algunas leyes recientemente reformuladas o promulgadas, como es la Ley para Personas con Discapacidad y la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI). El estudio es de carácter cualitativo y de alcance descriptivo. Los datos se obtuvieron a través de la aplicación de un cuestionario auto administrado y corresponden a la inversión social de las empresas durante el año 2007; el período de recolección de datos fue del 1° de abril al 15 de julio de 2008. La investigación reveló que las empresas invirtieron un total de Bs. 1.779.878.525,16 según la distribución siguiente: Trabajadores y familias: Bs. F 1.483.517.962,24, con énfasis en salud y alimentación; Comunidad: Bs. F 49.765.291,00, con énfasis en educación y salud y especial atención a niños y jóvenes; LOCTI: Bs. F. 246.595.271,92, dirigidos fundamentalmente a proyectos de innovación, y sus principales destinatarios son la empresa privada y fundaciones privadas.

Palabras clave: Responsabilidad Social, inversión social privada, responsabilidad legal, trabajadores, comunidades.

Recibido: 06-06-10
Aceptado: 12-07-10

ABSTRACT

The research presents the results of an instrument applied to 86 companies affiliated to VENAMCHAM, which voluntarily participated in the study with the general objective of determining the amounts, areas, and recipients of the corporate social investment on three dimensions related to the exercise of Corporate Social Responsibility: First, characterization of the Human Resource; second, areas focused on social investment for the labor force, their families and communities; and third, an approach to the social investment associated to the implementation of some newly reformulated or enacted laws, such as the Innovation, Technology & Science Act (LOCTI), and the Disability Rights Law.

The research is of a qualitative and descriptive scope. Data were collected from the application of a self administered questionnaire and correspond to the corporate social investment during 2007; the data collection period was from April 1 to July 15, 2008. The research showed that companies invested a total of Bs.F. 1,779,878,525.16 according to the following: workers and families: Bs.F. 1,483,517,962.24, with emphasis on health and nutrition; community: Bs.F. 49,765,291.00, with emphasis on education and health, and special attention to children and young people; LOCTI: Bs.F. 246,595,271.92 directed primarily innovation projects and its main beneficiaries are private companies and private foundations.

Key words: Social responsibility, private social investment, responsibility legal, workers, communities.

"Social investment of companies affiliated to the Venezuelan-American Chamber of Commerce and Industry (VENAMCHAM): An Approach".

Yonaide Sánchez

INTRODUCCIÓN

El tema de la Responsabilidad Social (RS) en Venezuela ha venido adquiriendo una creciente importancia como producto de una progresiva toma de conciencia acerca de una realidad: *No hay empresas sanas en sociedades enfermas.* Y esa condición saludable de la empresa y el entorno en el cual se inserta y del cual debe recibir la licencia social para operar, depende cada vez más de aspectos tales como: la salud de trabajadores y consumidores, las instituciones, las infraestructuras, los mecanismos de resolución de conflictos, la capacidad de articulación de las demandas, la salud del estado de derecho, la salud de las corrientes modernizadoras hacia el desarrollo y la fortaleza de la democracia.

Junto a esto, o de manera complementaria aunque no necesariamente secuencial, se ha desarrollado un movimiento internacional vigoroso dirigido a impulsar discusiones, acuerdos y compromisos en torno a este tipo de temática; desde la formulación de los Objetivos del Milenio, pasando por el Pacto Global del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 1999)⁽²⁾, las Normas de Derechos Humanos para las Empresas formuladas por la Organización de las Naciones Unidas, la Iniciativa Mundial de Generación de Informes elaborada por la ONG estadounidense Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES), el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente y las Normas y Estándares Técnicos ISO 14000, y Social Accountability 26000, así como el movimiento en pro de un Comercio Justo;

estos y otros más, han sido de indiscutible significación para el impulso de la Responsabilidad Social.

Venezuela no ha sido una excepción en cuanto a la relevancia del tema como filosofía y como práctica. Hemos contado con experiencias emblemáticas históricas que se han desarrollado desde tiempo atrás, iniciativas que daban cuenta de cuánto y desde cuando se ha entendido que la gente y las comunidades son una inversión fundamental de cara a comprender la acción empresarial como un emprendimiento con profundo sentido ético.

Más recientemente, diversos medios publican periódicamente los balances sociales de diversas y variadas organizaciones, como instrumento de rendición de cuentas y diálogo con sus audiencias internas y externas. Sin embargo, la información disponible, por su dispersión y por responder a la iniciativa particular de cada empresa, no ha permitido una visión de conjunto, por parcial y limitada que fuese, acerca de qué está haciendo la empresa en Venezuela en materia de RS.

De esta preocupación e interés nace la iniciativa de la Cámara Venezolano Americana de Comercio de Industrias (VENAMCHAM), por adelantar una investigación que trace una primera línea de base y brinde una aproximación sobre los énfasis que, en materia de inversión social, muestra un grupo de empresas que operan en Venezuela.

Así, la investigación se planteó como objetivo general determinar los montos, áreas y destinatarios de la inversión social de un grupo de empresas respecto a tres dimensiones vinculadas al

ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial: caracterización del recurso humano; áreas a las cuales dedican su inversión social dirigida tanto a trabajadores, sus familias y comunidades, en segundo término; y una aproximación a la inversión asociada al cumplimiento de algunas leyes recientemente reformuladas o promulgadas, como son la Ley para Personas con Discapacidad y la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI).

El estudio abarcó un grupo de 86 empresas afiliadas a la Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industrias (VENAMCHAM) que voluntariamente decidieron brindar la información requerida sobre su inversión social y que conforman un grupo pionero; ello, con la intención de replicar la investigación periódicamente y esperando que cada vez más organizaciones se sumen a este esfuerzo.

La investigación y su instrumento central de captura de información (cuestionario auto administrado con apoyo remoto del equipo de investigación), se inspiró en el llamado “Modelo ETHOS” o estudio “Perfil Social, Racial y de Género de las 500 mayores empresas de Brasil” (Ethos, 2005), e incluyó adaptaciones a la realidad venezolana en cuanto a tópicos y variables a incluir. Es de carácter cualitativo y de alcance descriptivo, dado que las empresas participantes no constituyen una muestra representativa del total de 1.114 empresas afiliadas a la Cámara, sus resultados no son extrapolables a este universo empresarial. La investigación se realizó entre abril y agosto de 2008 y los datos corresponden a la inversión social de las empresas durante el año 2007;

el período de recolección de datos fue del 1º de abril al 15 de julio de 2008.

Si bien el concepto de RS que se sustenta en el marco teórico de la investigación insiste en la necesidad de que las organizaciones socialmente responsables deben ir más allá de las obligaciones legales, como un “deber ser” a alcanzar, en esta oportunidad se auditaron iniciativas tanto de carácter obligatorio como voluntario; ello, por dos motivos: dar una respuesta de mayor alcance acerca de donde están los énfasis actuales de las empresas hacia sus audiencias internas y externas; y conocer cómo se están comportando respecto al cumplimiento de algunas leyes de reciente promulgación en Venezuela dirigidas a fortalecer su compromiso en diversos ámbitos de actuación.

En primer lugar, se presenta la Fundamentación Teórica del estudio de manera de clarificar la perspectiva asumida en torno a la Responsabilidad Social Empresarial, su alcance y determinantes para, en segundo término, ofrecer el Marco Metodológico, indicando la composición de las empresas participantes, las dimensiones y variables consideradas y el proceso de captura y procesamiento de información. A continuación, la síntesis de los principales resultados que dan respuesta al objetivo central de la investigación y, finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos referidos.

1. FUNDAMENTACION TEÓRICA

La Responsabilidad Social (RS) constituye un tema que ha cobrado progresiva e indiscutible vigencia en los

últimos años y son cada vez más los foros nacionales e internacionales en cuya agenda el tema ocupa lugar de primera importancia.

La problemática se ha movido desde la concepción predominantemente filantrópica, pasando por un genuino interés social de las empresas, hasta una concepción según la cual las organizaciones deben comprender cada vez más la importancia de su responsabilidad social, la cual implica responsabilidad con la calidad de vida de los trabajadores, sus familias, las comunidades donde operan, los accionistas, proveedores, clientes, con el ambiente y con el país en general.

Las definiciones sobre el tema abordan aspectos diversos con frecuencia complementarios. Unas enfatizan la necesidad de compatibilizar las metas empresariales con el desarrollo sustentable de la sociedad; otras ven la RS como una visión de los negocios que toma en cuenta las personas, las comunidades y la sostenibilidad ambiental desde una perspectiva ética e integrada a la operación empresarial; la relevancia de atender a las dimensiones económica, social y ambiental tanto hacia dentro de la empresa como hacia su entorno como una forma de ser más competitiva a la par de promover el desarrollo pleno de las personas y comunidades forma parte de un tercer bloque de interés; en tanto que el Libro Verde de la Comisión de la Unión Europea (UE, 2001) insiste en que la RS significa desarrollar iniciativas que vayan más allá de las obligaciones legales y favorezcan la generación de capital social.

Más allá de los diversos énfasis

anotados, la RS supone trabajar en el sentido de desarrollar iniciativas que tiendan a hacer contribuciones a las grandes problemáticas nacionales en un país como Venezuela, donde el tema de la pobreza sigue siendo un asunto relevante y donde se impone la necesidad de sumar esfuerzos dirigidos no a que los pobres sean menos pobres, sino a revertir progresivamente las causas que originan la situación de inequidad y exclusión que sufren vastos sectores de la población.

Las diversas acciones de RS son bienvenidas por cuanto significan contribuciones a atenuar situaciones de carencias; sin embargo, no todas tienen el mismo potencial para generar impactos en la calidad de vida y el desarrollo integral de las personas, comunidades y sectores sociales en situación de riesgo.

En tal sentido, ser socialmente responsable no se trata meramente de hacer llegar recursos para apoyar causas nobles, interesarse por los sectores de menores recursos o desarrollar acciones de interés colectivo, sino de aunar esfuerzos y articular la lógica de la gestión efectiva, la planificación, el negocio y la competitividad, a la lógica del equilibrio, el desarrollo, la participación, la dignidad y la justicia. Se trata de ser proactivos, y no meramente reactivos e inmediatistas, frente a las necesidades y urgencias crecientes y legítimas de la sociedad, y eso demanda un compromiso distinto y mayor de las organizaciones empresariales que pasa por un sentido ético del negocio y por una preocupación por el sentido y los impactos de la inversión social.

Ello implica hacer un esfuerzo por fomentar que las empresas no solamente tengan programas de responsabilidad social, sino que progresivamente migren hacia convertirse en organizaciones socialmente responsables.

Este esfuerzo supone:

- a. Identificar problemáticas que afectan la posibilidad que las personas tienen de perfilar la vida a la que aspiran y tienen derecho.
- b. Profesionalizar su acción en el campo de la RS, y conceder a su actuación en este ámbito la misma jerarquía del resto de las políticas corporativas tales como Calidad, Ambiente o Desarrollo del Talento Humano. Intervenir en «lo social» implica trabajar con grupos humanos complejos con necesidades, diversidades, expectativas, aspiraciones crecientes y legítimas y requiere conocimientos, sensibilidad y tecnologías apropiadas.
- c. Atender tanto la dimensión interna (trabajadores y familiares) como la dimensión externa de la RS (autoridades, comunidades, clientes, distribuidores, proveedores, sociedad en general).
- d. Ir más allá del mandato legal y comprender su compromiso con una sociedad que permite y favorece su existencia.
- e. Combinar la doble condición de la RS como filosofía y como práctica que agrega valor a la actuación empresarial.

La RS implica, entonces, desarrollar

iniciativas que propendan a la creación de valor; esto es, dirigir los esfuerzos hacia la atenuación de problemáticas que afectan la calidad de vida y oportunidades de desarrollo de sus destinatarios o beneficiarios como un esfuerzo de carácter intencional y direccionado expresamente hacia este fin.

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación y población de acceso

La investigación realizada es de carácter cualitativo y de alcance descriptivo, aun cuando en la presentación de la información recogida se realizan algunos comentarios e interpretaciones dirigidos a nutrir el capítulo correspondiente a las conclusiones y recomendaciones.

El universo está conformado por empresas que operan en el país, miembros de la Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industria (VENAMCHAM). Esta organización cuenta –de acuerdo a su directorio– con 1.114 organizaciones afiliadas: 917 son empresas de diversa naturaleza (nacionales, de capital norteamericano y de otras nacionalidades) y el resto está constituido por organizaciones como embajadas, asociaciones, etc. A efectos del estudio, la población efectivamente incluida fue de 86 empresas, las cuales voluntariamente accedieron a brindar la información requerida por los ítems del cuestionario aplicado; esta disposición de su parte era requisito fundamental puesto que la información solicitada, en muchos casos, tiene carácter reservado en las organizaciones empresariales. Estas empresas representan el 9,4% del

total de los enviados a las empresas asociadas a esta Cámara, las cuales varían en tamaño y naturaleza y, dado que no constituye una muestra representativa del universo poblacional, los resultados de la investigación no pretenden ser extrapolables a este.

2.2. Proceso de recolección de datos

La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario auto administrado enviado a las empresas a través de correo electrónico y dirigido a directivos, gerentes responsables de oficinas de recursos humanos, finanzas y/o asuntos públicos o interinstitucionales. El equipo de investigación brindó apoyo remoto (vía telefónica o electrónica) para solventar las dudas surgidas durante el proceso y realizó una minuciosa revisión de cada cuestionario recibido para detectar inconsistencias o vacíos en la información y solicitar su modificación o inclusión en casos que así lo ameritaban. El período de recolección de datos fue del 1° de abril al 15 de julio de 2008 e incluyen la inversión social de las empresas durante el año 2007 y el mes de marzo de 2008. Este período se estableció como línea de base para estudios posteriores que se espera tengan una periodicidad bianual.

El instrumento aplicado consta de 22 ítems organizados en cuatro partes; la primera refiere a la identificación de la población y las tres siguientes a las dimensiones del estudio:

- a. Datos de las empresas.
- b. Perfil del recurso humano.
- c. Contribuciones al mejoramiento

de la calidad de vida de trabajadores, sus familias y comunidad.

- d. Inversión en ciencia, tecnología e innovación.

2.3. Población del estudio

La población de empresas incluidas en el estudio presenta las siguientes características: 63% son empresas nacionales y 37% transnacionales; el 92% de las empresas opera localmente en una o varias entidades federales, en tanto que el resto tiene actividades a nivel nacional. En el Distrito Capital se concentra la mayoría de las operaciones (17,2%) y le siguen, en orden de importancia, los estados Carabobo (8,6%) y Zulia (7,5%); entre las tres entidades federales reúnen el 33,3% de las operaciones. La aplicación del instrumento incorporó información de todas las entidades federales; no obstante, en los estados Amazonas y Delta Amacuro tan sólo se logró recabar información de una empresa. Las empresas de servicios representan la mayor proporción (61%); entre estas, las financieras son las más numerosas (15%), luego se ubican las de salud (11%) y le siguen las de seguros, comercio, telecomunicaciones y ventas, cada una con 7,55%. Las industrias de transformación ocupan el segundo grupo (32%) y, con una significativamente menor presencia, las de producción agrícola y alimentaria (4%) y de la construcción (2%).

Un tercio de las empresas (30%) tiene entre 50 y 200 trabajadores. Por encima de este rango se sitúa el 44,2% de empresas, que reportan entre 200 y más de 1.000 trabajadores. El 25,6% restante tiene 49 trabajadores o menos.

La mayor proporción de las empresas (68,6%) tiene una facturación bruta anual de más de 100.000 UT (3), mientras el 21% de ellas está por debajo de ese monto.

2.4. Dimensiones y variables

Tres dimensiones centrales organizan y articulan el estudio:

a. Caracterización del recuso humano.

b. Áreas a las cuales dedican su inversión social dirigida tanto a trabajadores, sus familias y comunidades.

c. Inversión asociada al cumplimiento de algunas leyes recientemente reformuladas o promulgadas.

Las variables consideradas fueron las siguientes:

Tabla No. 1
Relación entre Dimensiones y Variables

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza de la empresa • Entidad federal de operación • Actividad económica • Ingresos brutos anuales de la empresa • No. de trabajadores
DIMENSIONES	VARIABLES
CARACTERIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> • No. de trabajadores que laboran en la empresa • No. de trabajadores según grupo de edad y naturaleza del cargo • No. de trabajadores según nivel educativo y naturaleza del cargo • Antigüedad de los trabajadores según cargo
ÁREAS DE INVERSIÓN, MONTOS Y DESTINATARIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Programas con los que cuenta la empresa según grupos de interés • Programas según número de beneficiarios y monto de la inversión realizada • Existencia de voluntariado corporativo según participación de trabajadores y familiares • Promedio anual de horas de voluntariado por trabajador • Programa de RS dirigido a la comunidad según área de intervención, tipo y número de beneficiarios y monto de la inversión
INVERSIÓN ASOCIADA AL CUMPLIMIENTO DE LEYES	<ul style="list-style-type: none"> • No. de personas con discapacidad que laboran según tipo de discapacidad y naturaleza del cargo • Monto anual de aportes e inversiones realizadas en actividades de ciencia, tecnología e innovación según tipo de actividad • Aportes e inversiones realizadas en ciencia y tecnología según tipo de destinatarios.

El procesamiento de la información, derivado del correspondiente plan de cruce de variables permitió obtener los resultados que a continuación se reseñan.

3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan articulados en torno a las tres dimensiones que organizaron el estudio y guiaron la construcción del instrumento de recolección de

información, exceptuando los datos que caracterizan las empresas participantes, y que ya fueron indicados en el capítulo correspondiente al Marco Metodológico.

3.1. Caracterización del Recurso Humano

Los datos obtenidos incluyen información relativa a un contingente de 74.566 personas de los diferentes niveles de jerarquía, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla No. 2
Trabajadores según naturaleza del cargo

Naturaleza del Cargo	Número de Trabajadores
Nivel Directivo y Gerencial	2.783
Nivel Supervisorio	6.835
Empleados	41.505
Obreros/Operarios	23.443
Total	74.566

Con respecto a la composición por género, en los niveles supervisorio y de empleados, la variación porcentual entre hombres y mujeres es de entre 14 y 16 % a favor de aquellos, en tanto que en el nivel directivo es de 18% y en el de obreros es de 86%. La presencia de la mujer en los primeros tres niveles de jerarquía es menor que la de los hombres, pero alcanza porcentajes superiores a la característica nacional (41% o más).

En cuanto a la edad de los trabajadores, puede observarse que a nivel Directivo y Gerencial, así como en el nivel Supervisorio, predominan las edades comprendidas entre 36 y 45 años. Las edades disminuyen y tienden a con-

centrarse entre los 25 y 35 años a nivel de Empleados (53,34%) y Obreros/Operarios (45,98%).

Hay un predominio de menores de 45 años en todos los grupos, particularmente entre los empleados: 67% en el nivel Directivo y Gerencial, 83% en el Supervisorio, 92% en Empleados y 87% en el caso de los Obreros. Esto podría indicar la existencia de restricciones en las oportunidades de empleo para la población mayor de 45 años, ya que la proporción de individuos de esa edad es significativamente menor (una panorámica de los avisos de prensa en los cuales se solicitan personas para ocupar cargos profesionales de nivel supervisorio, confirma la exclusión más o me-

nos explícita de personas mayores de 45 años); una consecuencia de ello podría ser el desaprovechamiento de la experiencia y conocimientos acumulados por las personas que superan la edad indicada.

La presencia de jóvenes entre 16 y 24 años se observa fundamentalmente en los niveles de Empleados y Operarios/Obreros, en ambos casos con una proporción del 17%. Considerando que el desempleo en jóvenes ronda el 17% (casi el doble de la tasa general nacional), la incorporación de personas de estas edades en las empresas participantes, puede estar dando cuenta de que la empresa privada está haciendo un aporte al enfrentamiento a esta problemática en el país.

Respecto al nivel educativo de personal de las empresas, el 88% del personal de nivel Directivo y Gerencial cuenta con instrucción universitaria, en el nivel de Supervisores, el 68% de los individuos cuenta con título de TSU o universitario y un 8% alcanza nivel de Especialización/Maestría; en el grupo de Empleados, el 49,5% se encuentra en el nivel de TSU o universitario y el 40% ha cursado Media Diversificada y Profesional completa. En cuanto a obreros y operarios, llama la atención

que el 40% de estos trabajadores no supera el nivel de Educación Básica, característica que está en consonancia con la situación nacional de los trabajadores de este segmento.

La formación del nivel directivo y de empleados se dirige fundamentalmente a la actualización y perfeccionamiento en habilidades y destrezas relacionadas con su desempeño y en cuanto a la antigüedad, se deduce de los datos obtenidos que hay una mayor rotación en los dos niveles jerárquicos más bajos.

En cuanto al cumplimiento de la Ley para las Personas con Discapacidad, 52 empresas respondieron con relación a este ítem, constituyendo un universo de trabajadores de 30.774 (41%). Respecto a esta población, se reportan 243 personas con discapacidad empleadas y el 89% de estos trabajadores son incorporados como Obreros/Operarios (126) y como Empleados (92).

3.2. Áreas y montos de inversión social hacia trabajadores, familias y comunidad

A continuación se presenta la Tabla No. 3, que muestra el número de empresas que cuentan con programas dirigidos a distintos tipos de destinatarios:

Tabla No. 3
Distribución de Programas / Beneficios ofrecidos por las empresas según destinatarios

Programas/Beneficios	Empleados	Obreros/ Operarios	Cónyuges	Hijos	Proveedores/ Distribuidores	Comunidad
Comedor	27	18			1	
Cesta Ticket	72	37				
Servicio Médico	53	29	14	14	2	2

Continuación Tabla N° 3

Programas/Beneficios	Empleados	Obreros/ Operarios	Cónyuges	Hijos	Proveedores/ Distribuidores	Comunidad
Jornadas de prevención en salud (Campañas de vacunación y despistaje de cáncer, etc.)	51	27	21	20	5	8
Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad / HCM	78	31	57	56	1	
Pólizas de Accidentes y/o de Vida	70	25	8	8		
Servicios Funerarios	45	23	27	25		
Cestas de Productos (alimentos u otros)	23	15				1
Becas de estudio	32	18		22		
Créditos Educativos	18	6	1	1		
Dotación de útiles escolares	14	20		26		2
Dotación de uniformes	53	34				1
Actualización Profesional/ Entrenamiento	70	30				
Asistencia Técnica	14	7			2	
Capacitación en Oficios	22	17				2
Cursos de Idiomas	46	4	1	1		
Plan Vacacional	11	8		29		1
Programas deportivos (equipos deportivos/torneos)	52	29	4	8	1	4
Programas culturales (grupos de teatro, musicales, corales, visitas guiadas, etc.)	21	11	7	8	2	6
Programas recreativos (bailoterapia, Taichi, excursiones, etc.)	31	13	9	10		2
Programas turísticos (visitas centros vacacionales, parques, etc.)	9	4	2	7		
Programas de prevención integral del consumo de drogas lícitas e ilícitas	34	20	14	22		5
Caja de ahorros	33	23				
Programas de préstamos	40	19				
Plan de Jubilación	4	3				
Otro(s)	6	2	1	2		

Así, *con respecto a los beneficios ofrecidos por las empresas a los trabajadores y sus familias*, los esfuerzos se concentran fundamentalmente en las áreas de alimentación y salud, a través de iniciativas como el servicio de comedor, cesta ticket y cesta de productos alimenticios para el primer caso, y seguro de hospitalización, cirugía y maternidad, servicio médico, pólizas de accidentes o vida, jornadas de prevención en salud y servicios funerarios.

Educación es otra de las áreas que actualmente se están atendiendo por vía de actualización y capacitación para el trabajo, becas y créditos educativos, dotación de uniformes y útiles escolares, así como el desarrollo de programas de prevención integral del consumo de drogas lícitas e ilícitas, la cual es de obligatorio cumplimiento según los términos del actual marco regulatorio. Los programas de préstamos y cajas de ahorro también son reportados, así como el área de deporte. Los programas culturales y turísticos tienen menor presencia en el portafolio de iniciativas de las empresas, y francamente muy pocas cuentan con planes de jubilación. Hacia las comunidades, los énfasis están en jornadas de salud, actividades de prevención del consumo de drogas, cultura y deporte.

En la tabla siguiente puede apreciarse el número de destinatarios por programas y el monto global de la inversión en bolívares fuertes.

Las cifras muestran cómo la inversión aplicada durante el período estudiado por las 86 empresas participantes en el estudio fue de Bs. F 1.483.517.962,24.

Esta inversión se concentró fundamentalmente en iniciativas como Cesta Ticket y Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, las cuales representaron Bs. F 987.016.087, alrededor del 66% de la inversión total del año. El HCM, además, es una de las áreas a través de las cuales se llega a más personas, al estar incluidos tanto trabajadores como sus familiares. A estas áreas de inversión le siguen en importancia, la caja de ahorros, el comedor y los programas de préstamos (estos últimos, con una baja cantidad de beneficiarios con relación a otros programas), que totalizan Bs. F 249.244.220,00.

Este resultado permite inferir que las iniciativas de carácter legal están concentrando la mayor cantidad de programas y los más altos montos de inversión.

Aun así, resulta notable acercarse al significativo monto de la inversión que estas empresas están aplicando a áreas que repercuten sensiblemente en la calidad de vida de los trabajadores y representan beneficios sensiblemente apreciados por estos. Como puede verse, el área cultural, de naturaleza voluntaria en la mayoría de los casos, es una de las que implica menores montos de inversión a la vez que favorece a una cantidad importante de personas, lo cual representa un potencial de cobertura, aceptación y saldo positivo desde el análisis costo - beneficio, nada despreciable.

En cuanto a los beneficiarios, no es razonable caer en la tentación de sumar las personas que allí aparecen por cuanto un mismo sujeto puede ser beneficiario de dos o más programas

dentro de una empresa; sin embargo, sí es posible concluir asuntos como que las jornadas de prevención en salud, las pólizas de accidente y/o vida, el seguro de HCM y el servicio de comedor concentran el mayor número de beneficiarios; préstamos y fondo para

jubilación, por el contrario y a pesar de ser altamente apreciados por los trabajadores, tiene coberturas sumamente bajas.

En la siguiente tabla puede verse el detalle de la información.

Tabla No. 4
Programas según beneficiarios y montos de inversión

Programas / beneficios	Nº beneficiarios (anual)	Inversión (Bs. F / anual)
Comedor	110.703	74.244.953,09
Cesta Ticket	74.298	678.635.736,54
Servicio Médico	48.024	29.018.574,12
Jornadas de prevención en salud (Campañas de vacunación y despistaje de cáncer, etc.)	451.400	886.549,09
Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad / HCM	221.373	308.380.349,89
Pólizas de Accidentes y/o de Vida	379.309	11.897.172,95
Servicios Funerarios	14.058	1.121.008,40
Cestas de Productos (alimentos u otros)	35.855	25.967.407,00
Becas de estudio	11.110	5.927.499,12
Créditos Educativos	1.022	393.190,21
Dotación de útiles escolares	26.412	9.524.288,13
Dotación de uniformes	37.691	29.621.745,46
Actualización Profesional/ Entrenamiento	32.536	48.709.477,60
Asistencia Técnica	1.177	48.170,60
Capacitación en Oficios	2.885	4.941.714,95
Cursos de Idiomas	2.829	1.339.929,57
Plan Vacacional	14.730	16.964.753,75
Programas deportivos (equipos deportivos/torneos)	21.310	5.975.159,99
Programas culturales (grupos de teatro, musicales, corales, visitas guiadas, etc.)	141.828	1.301.073,43
Programas recreativos (bailoterapia, Taichi, excursiones, etc.)	12.056	2.386.351,83
Programas turísticos (visitas centros vacacionales, parques, etc.)	1.484	22.428,00
Programas de prevención integral del consumo de drogas lícitas e ilícitas	26.181	15.677.742,95

Continuación Tabla N° 4

Programas / beneficios	N° beneficiarios (anual)	Inversión (Bs. F / anual)
Caja de ahorros		81.244.410,16
Programas de préstamos		93.754.857,29
Plan de Jubilación		32.117.609,67
Otro(s) especifique:		3.415.808,45
		1.483.517.962,24

En cuanto a la inversión social dirigida a la comunidad, el 47,7 de las empresas encuestadas indican estar desarrollando programas de este tipo, fundamentalmente concentrados en las áreas de educación (45.3%) y salud (23%), seguidas del área de Desarrollo Comunitario (8.1%) y Capacitación (6.8%), para una inversión total de Bs. F 49.000,00 distribuidos en 148 programas. Los grupos de población favorecidos por estos programas son mayoritariamente niños y adolescentes, a través de 73 programas que representan el 49% del total. Para comunidad (que incluye diversos grupos de audiencias/ edades), se reportaron 39 programas (26%), y dirigidos a adultos, se reportan 15 programas (10,1%); otras iniciativas dirigidas a población altamente vulnerable, como es el caso de niños con discapacidad (1%), adultos mayores (1%) y

mujeres (2%), resaltan como poco atendidos.

3.3. Inversión social dirigida al cumplimiento de leyes

Para el análisis de este punto, y específicamente con respecto al cumplimiento de la LOCTI, la población de acceso se redujo a 67, las que reportaron inversiones por este concepto. Esta población se organizó en base a tres tipos de informantes: empresas con ingresos brutos superiores a 100.000 UT (obligadas por ley a contribuir), empresas con ingresos brutos menores a lo indicado (con contribuciones voluntarias), y empresas que no indicaron sus ingresos, pero sí aportes e inversiones. La información, entonces, se presenta con arreglo a estas características de la población(4).

Tabla No. 5
Monto anual total de los aportes e inversiones para
Ciencia, Tecnología e Innovación (Bs.F)

	Empresas con más de 100.000 UT	Empresas con menos de 100.000 UT	Empresas que no reportaron UT
Aportes	18.383.264,68	1.186.281,74	119.497,21
Inversiones	180.773.700,35	405.464,00	45.727.063,94
Total	199.156.965,03	1.591.745,74	45.846.561,15

Como puede observarse, la mayor parte de los montos de las 67 empresas

que reportaron aplicaciones, va por concepto de “inversiones”, particular-

mente en proyectos de innovación relacionados con las actividades de las empresas, y su principal destinatario es la empresa privada y fundaciones.

Las contribuciones se organizaron

en torno a dos variables centrales: según Tipo de Actividad y según Tipo de Destinatario. **En cuanto al tipo de actividad**, el resumen general de la inversión por conceptos aplicables a LOCTI es el siguiente:

Tabla No. 6
Total general de aportes / Inversiones realizadas por Ciencia y Tecnología según actividades (Bs. F)

Actividades	Monto aporte/inversión	%
Aportes financieros en programas y proyectos contemplados en el Plan Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación, ejecutados a través de acuerdos con el Ministerio de Ciencia y Tecnología o con los entes adscritos.	3.484.818,56	1,5%
Aportes a fondos dependientes del Ministerio de Ciencia y Tecnología.	20.000,00	0,01%
Aportes a organismos adscritos al Ministerio de Ciencia y Tecnología.	4.974.140,02	2,1%
Inversión en proyectos de innovación relacionados con las actividades de la empresa.	199.403.774,46	83,4%
Financiamiento de patentes nacionales.		
La creación o participación en incubadoras o viveros de empresas nacionales de base tecnológica.	66.560,50	0,03%
Participación en fondos de garantías o de capital de riesgo para proyectos de innovación o investigación y desarrollo.	63.267,07	0,03%
Inversión en actividades de investigación y desarrollo.	2.637.867,56	1,1%
Inversión en actividades de fortalecimiento de talento humano nacional.	10.863.228,39	6,2%
Otra(s) que cumpla los requisitos del MPPCT.	14.862.305,09	6,2%
Aportes financieros en programas y proyectos contemplados en el Plan Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación, ejecutados a través de acuerdos con el Ministerio de Ciencia y Tecnología o con los entes adscritos.	2.726.240,98	1,1%
TOTAL	239.102.202,63	

Al cruzar la inversión según tipo de actividad con las empresas organizadas según ingresos por UT, los resultados indican que en las empresas de mayo-

res ingresos, el 80% de la inversión y / o aporte se concentra en proyectos de innovación relacionados con las actividades de las empresas; este com-

portamiento es similar para aquellas que no reportaron sus ingresos en UT: el 98% de sus contribuciones % se dirige a la “inversión en proyectos de innovación relacionados con las actividades de la empresa”. Por su parte, las empresas con ingresos menores a 100.000 UT, pero que hicieron aportes e inversiones voluntarias, se comportan de manera distinta. Así, la casi totalidad de sus contribuciones están dirigidas al fortalecimiento de talento humano (47.1%) nacional y a proyectos de innovación relacionados con las actividades de la empresa (46%). Para un total de Bs. F 435.464. Es notable como estas empresas invierten más que las grandes en actividades de investigación y desarrollo: 6,9% frente a 1,4%.

En cuanto al tipo de destinatario, el 90,8% del monto de la inversión/aporte que hacen las empresas con ingresos brutos anuales superiores a 100.000 UT va a las empresas privadas, mientras que el 4% se destina a fundaciones privadas y el 2,1% a organismos adscritos al MPPCT. Este porcentaje llega al 99,5% para las empresas que no reportaron sus ingresos en UT. La totalidad de las contribuciones de las empresas más pequeñas, se destina igualmente a fundaciones y empresas privadas, pero en proporción un poco mayor respecto al porcentaje que se dirige hacia las fundaciones (11,3%).

Llama la atención la sumamente baja proporción de recursos destinados a institutos de educación superior públicos y privados y la todavía menor cantidad para institutos / centros científicos, tecnológicos o similares oficiales y privados.

Con respecto al voluntariado corporativo, este asunto compete al cumplimiento de la Ley para las Personas con Discapacidad, la cual establece en su artículo 28 que 27 que los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, 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.

En este sentido, solo el 31% de las empresas participantes reportan haber desarrollado programas de voluntariado, pero más significativo aun es que apenas el 2.73% de los trabajadores de estas empresas participan de este tipo de iniciativas. El desarrollo de programas de voluntariado corporativo revisite un gran potencial en la promoción de valores de solidaridad, cooperación y corresponsabilidad y un recurso inestimable para la consolidación de una filosofía, cultura y práctica de la RS empresarial; por tanto, representa un área de desarrollo pendiente que requiere de un esfuerzo mayor por parte de las empresas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este primer esfuerzo investigativo por disponer de una visión de conjunto que permita caracterizar la inversión social de un grupo de 86 empresas afiliadas a VENAMCHAM, ha permitido identificar tanto fortalezas como debilidades o asuntos a desarrollar, de cara a acompañar a las empresas en un comprometido ejercicio de su responsabili-

dad social y en la construcción progresiva de una cultura corporativa asociada a esta práctica. A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio:

1. El estudio muestra que la inversión social de las empresas participantes se dirige fundamentalmente a actividades de carácter obligatorio, bien sea a aquellas incluidas en las contrataciones colectivas u otro sistema de beneficios acordados a lo interno de cada una de estas, o a las que están obligadas por disposición del marco regulatorio que las rige. Ciertamente, las obligaciones legales y las erogaciones que estas suponen, pueden conspirar contra las posibilidades de apuntalar el ejercicio voluntario de la RS; sin embargo, la misma legislación ofrece oportunidades de ir más allá y comprometer a la organización y su gente con la contribución y retribución que la sociedad demanda. En tal sentido, se recomienda realizar mayores esfuerzos por pasar progresivamente de la responsabilidad legal a la responsabilidad social, la cual implica fundamentalmente el desarrollo de acciones de inversión de naturaleza voluntaria.
2. Con respecto a las áreas en las cuales se inscriben los programas sociales identificados, parece correcta la orientación de enfatizar acciones en salud, alimentación y educación, por su probado potencial para mejorar las condiciones de vida y trabajo de las personas. Aun cuando la investigación no se propuso como objetivo la evaluación de la naturaleza y alcance de estos programas, se considera importante insistir, en términos generales, en trascender la mera transferencia de recursos para, en su lugar, intentar contribuir a revertir las causas que generan situaciones de pobreza y exclusión. Vale la pena recordar que la inversión social debe orientarse a la generación de valor, y que este se produce cada vez que se atiende y enfrenta adecuadamente una necesidad insatisfecha.
3. Los esfuerzos que las empresas están realizando por elevar los niveles de escolaridad de los trabajadores de baja calificación y profesionalizarlos, así como el fortalecimiento de las iniciativas en salud que se extienden hacia sus familias constituyen una inversión que repercute en el mejoramiento de su desempeño y en la adecuada atención al núcleo familiar, como parte de sus intereses fundamentales. Resulta interesante insistir con mayor énfasis en el desarrollo de programas en las áreas de Derechos Humanos, Preservación y Desarrollo Ambiental y Sostenibilidad(5). Adicionalmente, se considera relevante favorecer acciones orientadas a mejorar el ingreso familiar a partir del estímulo de iniciativas productivas particulares o grupales que, organizada, contribuyan a empoderar a la familia como unidad de producción.

4. No se ha prestado la suficiente atención a la construcción de movimientos de voluntariado corporativo. Se sugiere al respecto promoverlos, de manera tal que contribuyan a permear la filosofía y práctica de la RS a todo lo largo y ancho de la organización, adelantando incluso sus propias iniciativas de inversión social e integrando a familiares, comunidad, proveedores, clientes, distribuidores, accionistas y todos los actores vinculados a la cadena de valor de la empresa. Parte de esta cultura deberá ser la apertura de espacios y diálogo en dirección a favorecer la RS como Gobernanza, como dimensión fundamental del Buen Gobierno Organizacional
5. Con respecto a la inversión aplicada al cumplimiento de la LOCTI, el hecho de que las empresas orienten los mayores montos de su inversión hacia la mejora de sus propias capacidades y posibilidades tiene sentido, siempre y cuando se busque un mayor balance de esta orientación con la identificación de áreas externas de cooperación que vayan en beneficio de las comunidades que forman parte de su área de influencia, en una ampliación del concepto clásico de la tecnología hacia formas de tecnología aplicada al sector social.
6. Una recomendación central apunta a avanzar progresivamente hacia un Sistema de Indicadores y Registros de Información Social de la Empresa Venezola-

na, que facilite las actividades de planificación, seguimiento y evaluación de la inversión social, la elaboración de balances sociales y la confirmación o rectificación de las iniciativas. Además, estaremos en mejores condiciones, como país, de mostrar estudios cada vez más completos, más representativos, y más útiles.

Finalmente, es necesario hacer una referencia al contexto adverso y amenazante que enfrentan las empresas hoy en Venezuela y que dificulta, tanto las oportunidades de negocio propiamente dichas, como el ejercicio de su RS. En efecto, el distanciamiento entre el Gobierno y el sector privado, impacta la capacidad de éste para la generación de empleo, aun cuando históricamente ha sido el sector que en este aspecto ha tenido la principal responsabilidad. Junto a esto, se encuentra la ausencia de espacios para el diálogo puesto que, roto el modelo tripartito de discusión, este no ha sido sustituido por ningún otro. Por otra parte, las Misiones, como iniciativas de transferencias de recursos que compiten con las propuestas de empleo desde las empresas, y el hecho que el trabajador y el trabajo no tienen relevancia en el discurso y la política oficial, son factores que han llevado a la deslegitimación y pérdida de posicionamiento del sector privado y sus empresas; ello, junto a la conflictividad laboral.

Frente a esto, es necesario insistir frente a las empresas en la necesidad de atender, tanto la dimensión interna como externa de la RS, descubriendo nichos de oportunidades, retribuyendo servicios a la sociedad, buscando repo-

sicionarlas públicamente como agentes de generación de empleo y desarrollo, a partir de un compromiso genuino con los trabajadores, familias y comunidades, a través de iniciativas que se orienten hacia la generación de capacidades; relanzando su actuación en lo social, reivindicando el empleo y el trabajo como política de desarrollo y evidenciando que la RS es paz laboral y social, por ello, merece ser profesionalizada e incorporada con toda fuerza y jerarquía al conjunto de las políticas corporativas 

NOTAS

- (1) Este artículo se basa en la investigación realizada por la Asociación Civil "Gerencia Social Consultores Asociados" a solicitud de la Cámara Venezolano-Americana de Comercio e Industria (VENAMCHAM), de cuyo equipo de investigación la autora formó parte.
- (2) PNUD (1999). Global Compact. Foro Económico Mundial. Davos.
- (3) Monto de la Unidad Tributaria UT: Bs. F 37,632 (2007) / Bs. F 46,00 (2008)
- (4) De acuerdo con la LOCTI, las contribuciones se clasifican en: "Aportes" (recursos - dinero, bienes, servicios-destinados a programas, proyectos o actividades desarrolladas por terceros, públicos o privados, que hayan sido certificados como beneficiarios de dichos aportes. Asimismo, recursos a favor de los fondos del Ministerio con competencia en materia de ciencia y tecnología) e "Inversiones" (recursos que la empresa invierte en sí misma o en sus empresas asociadas, o consorciadas filiales, o en empresas de la misma rama de actividad a que esta se dedique).
- (5) La Responsabilidad Social relacionada con DDHH implica desarrollar programas dirigidos al ejercicio pleno de derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales y laborales y la opción preferencial por sectores de ciudadanos en situación de riesgo. En cuanto al Medio Ambiente, consiste en un enfoque respecto a los productos, servicios y procesos de la organización que valora sus impactos en sistemas naturales vivos o inertes. La Sostenibilidad garantiza la robustez financiera y preservación en el tiempo de las iniciativas de RS, incluso más allá de la vida de la organización empresarial de origen.

BIBLIOGRAFÍA

- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2006). *Gestión efectiva de emprendimientos sociales. Lecciones extraídas de empresas y organizaciones de la sociedad civil en Iberoamérica*. BID. Fuente: www.iadb.org (Consultado el 07-06-10).
- BERTI, ZAIRA y YONAIDE SÁNCHEZ (2008). *Perfil Social de la Empresa en Venezuela*. Venamcham Alianza Social. Caracas.
- COALITION FOR ENVIRONMENTALLY RESPONSIBLE ECONOMIES (2007). *Lineamientos para generar informes sobre el avance en la implementación del marco de acción de Hyogo. Midiendo el progreso alcanzado en la reducción del riesgo de desastres*. Naciones Unidas. Fuente: www.unisdr.org (Consultado el 16-06-10).
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001). *Libro Verde*. Unión Europea. Fuente: <http://www.jussemp.org> (Consultado el 08-06-10).
- ETHOS (2005). *Perfil Social, Racial y de Género de las 500 mayores empresas de Brasil*. Fuente: www.ethos.org.br/_Uniethos/documents/IndicEthos2006_esp.pdf (Consultado el 06-04-10).
- GUÉDEZ, VÍCTOR (2004). *Ética, reputación y responsabilidad social empresarial*. CIES. Fuente: www.grupcies.com/html/boletin/docs/Ética,%20reput%20y%20resp.pdf (Consultado el 15-06-10).
- GUÉDEZ, VÍCTOR (Coordinador) (2010). *Responsabilidad Social Empresarial. Visiones Complementarias*. Venamcham Alianza Social. Caracas.
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (2009). *ISO 14000*. International Standards on Environmental Management. Fuente: www.iso.org (Consultado el 22-06-10).
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION / ISO (2009). *ISO 26000. Guía de Responsabilidad Social*. Fuente: www.iso.org. (Consultado el 22-06-10)
- NACIONES UNIDAS (2000). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Fuente: www.pnud.org.ve/content/view/18/108/ (Consultado el 22-06-10).
- NACIONES UNIDAS (2004). *Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la Responsabilidad Legal*. Amnesty International Publications. Bruselas. Bélgica. Fuente: prof.usb.ve/vurbina/docs/onuempresas.pdf (Consultado el 16-05-10).
- NACIONES UNIDAS (2009). *Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente*. Fuente: www.pnuma.org (Consultado el 22-06-10).
- PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (1999). *Global Compact*. PNUD. Fuente: prof.usb.ve/vurbina/docs/PactoGlobal.pdf (Consultado el 22-06-10).

PRAHALAD, COIMBATORE
KRISHNARAO (2008). *La
Oportunidad de Negocios en la
Base de la Pirámide*. Norma.
Caracas.

RAMÍREZ, MARÍA (Coordinadora)
(2004). *Cabemos todos? Los
Desafíos de la Inclusión*. Ediplus.
Caracas.

SÁNCHEZ, YONAIDE y ZAIRABERTI
(2008): *El Ciclo de la Práctica de
la Responsabilidad Social*. Editorial
.La Galaxia. Caracas. Venezuela.

SÁNCHEZ, YONAIDE (2010). **Respon-
sabilidad Social. Centralidad del
Trabajo y de los Trabajadores**. En:
GUÉDEZ, VICTOR (Coordinador)
(2010). *Responsabilidad Social
Empresarial. Visiones Comple-
mentarias*. Venamcham Alianza So-
cial. Caracas.

SCHVARSTEIN, LEONARDO (2004).
*La inteligencia social de las
Organizaciones*. Paidós. Buenos
Aires.

VENAMCHAM ALIANZA SOCIAL
(2005). *Inversión social empresa-
rial. Medición de Resultados. Caja
de Herramientas*. La Galaxia. Cara-
cas.