

# opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,  
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 35, diciembre 2019 N°

90

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1537/ ISSNc: 2477-9385

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia  
Facultad Experimental de Ciencias  
Departamento de Ciencias Humanas  
Maracaibo - Venezuela



# **Sostenibilidad social en el sector agroindustrial del estado Trujillo–Venezuela. Un constructo relevante para el desarrollo**

**María Elena Pérez**

Corporación Universitaria del Caribe CECA, Colombia

[maria.perepr@cecar.edu.co](mailto:maria.perepr@cecar.edu.co)

**Ana Cecilia Chumaceiro**

Universidad de la Costa, Colombia

[ceciliahernanz@hotmail.com](mailto:ceciliahernanz@hotmail.com) / [anachuma@gmail.com](mailto:anachuma@gmail.com)

**Ivonne Acosta Campos**

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Venezuela

[ivonneacostac@hotmail.com](mailto:ivonneacostac@hotmail.com)

## **Resumen**

El objetivo de esta investigación fue analizar la sostenibilidad social del sector agroindustrial del estado Trujillo-Venezuela. Se utilizó como referente ontológico el realismo, coherente con el enfoque epistemológico empírico inductivo de los estudios de carácter cuantitativo, con un diseño de campo, no experimental y transeccional. La población estuvo constituida por veintidós (22) empresas, a cuyos administradores se le aplicó un cuestionario semiestructurado con 17 ítems. El procesamiento de la información se realizó a través de la estadística descriptiva. Los resultados demuestran que estas empresas tienen un nivel medio de sostenibilidad social, influenciado por el grado de competitividad de las cinco dimensiones que la conforman.

**Palabras clave:** Agroindustria, sostenibilidad empresarial, sostenibilidad social, indicadores de sostenibilidad social.

# Social sustainability in the agroindustrial sector of Trujillo state - Venezuela. A Relevant construct for development

## Abstract

This paper was to analyze the social sustainability of the Agroindustry of the Trujillo-Venezuela state. Realism was used as an ontological reference, consistent with the inductive empirical epistemological approach of quantitative studies, with a field design, not experimental and cross. The population was constituted by twenty-two (22) companies, whose administrators were given a semistructured questionnaire with 17 items. The processing of the information was done through descriptive statistics. The results show that these companies have a medium level of social sustainability, influenced by the degree of competitiveness of the five dimensions that make it up.

**Keywords:** Agroindustry, business sustainability, social sustainability, social sustainability indicators.

## INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta forma parte de un estudio más amplio sobre la sostenibilidad empresarial del sector agroindustrial, en el cual se establecieron los indicadores para medir y analizar la sostenibilidad social, ambiental y económica en este sector. En este artículo se presenta los resultados referido a la panorámica de la sostenibilidad social como eje base para las implicaciones de carácter social que tienen los procesos productivos en su entorno. La empresa como una organización productiva compleja, que responde a intereses de rentabilidad y prestación de servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, interactúa a través de diversos mecanismos en la

dinámica social de su contexto, ya que supone, según HERNÁNDEZ. (2007), compromiso, sensibilidad social y elementos de acción que implica entre otras cosas, formular y aplicar políticas sociales coherentes con las realidades del contexto social, por lo tanto, no puede ser ajena a los cambios que en éste se generan.

De allí que para la empresa, evolucionar no se limita al mero aspecto económico, sino que, en realidad es un proceso que promueve un desarrollo económico y social que perdure en el tiempo (HERNÁNDEZ y CHUMACEIRO, 2008) , de tal manera entonces, la sostenibilidad empresarial se presenta como una respuesta de la gerencia a las exigencias de cambio y transformación de la sociedad, así como a una nueva visión de desarrollo que implica elementos de corresponsabilidad de todos los actores para atender los problemas sociales, económicos y ambientales, asimilando todos estos criterios desde los conceptos propios y actuales de la gestión empresarial (HERNÁNDEZ, 2007). Entonces, la sostenibilidad empresarial es inspirada en la teoría del desarrollo sustentable, en cuanto a la responsabilidad intergeneracional para la conservación de los recursos naturales, aunado a la atención de las condiciones humanas de la mayoría excluida, teniendo como elemento orientador la ética y la transparencia en la relación de la empresa con los distintos públicos de interés.

Se consideró para el estudio de la sostenibilidad, las empresas del sector agroindustrial, debido a la importancia que para la seguridad alimentaria del país tiene este sector; además del valor estratégico de

sus operaciones para dinamizar la economía del estado Trujillo, dado que su producción representa la actividad económica más importante de ese Estado, lo que tiene una gran implicación en la superación de la pobreza del sector rural y campesino, objetivos claros del desarrollo sustentable.

En tal sentido, ELKINGTON (2004), EPSTEIN (2009) y CRUZ CORDERO (2009), identifican la sostenibilidad empresarial del sector agroindustrial como la capacidad de adaptación de la actividad agrícola e industrial a los parámetros de conservación del medio ambiente, considerando para ello la aplicación de medidas preventivas y reparadoras del daño ocasionado por el proceso productivo, así como la agregación de valor a los productos agropecuarios de modo que puedan ser económicamente viable. Todo esto con la atención de los distintos públicos de interés que están articulados en el sistema de escalamiento industrial, como una manera de impactar directa e indirectamente la actividad económica, social y ambiental del entorno.

Dada las divergencias, en el estudio y análisis de la sostenibilidad empresarial como constructo teórico con implicaciones prácticas, se observa una dificultad real para la gerencia, en cuanto a definir una guía de acción que permita aplicar sus estrategias de sostenibilidad de manera coherente, enmarcada en un plan de acción que genere resultados deseados a mediano y largo plazo. Solo la identificación precisa de los propósitos, metas y políticas que deriven en acciones rutinarias dentro de la empresa podrán generar conductas sostenibles en los empleados.

Como parte de la problemática para el desarrollo y aplicación de la sostenibilidad empresarial, según lo afirma BARCELLOS (2010), está el desconocimiento que muchas empresas, en particular las pequeñas y medianas, tienen sobre qué es y cómo se emprende la sostenibilidad dentro de las organizaciones. El autor expresa, que la sostenibilidad empresarial tiene más acogida en empresas globales y multilaterales, por su capacidad de inversión, pero, sobre todo, por ser las que reciben una observación constante de los gobiernos y organizaciones ecológicas de presión.

Sin embargo, el mismo autor refiere la necesidad de incorporar a todas las organizaciones a este concepto de sostenibilidad, pues el impacto local de las pequeñas y medianas empresas, en ocasiones es superior por ser las de mayor presencia en el mundo. El desconocimiento sobre la sostenibilidad empresarial, no exime a las organizaciones sobre el compromiso moral y ético que tienen con la preservación del ambiente y la mejora de calidad de vida de sus empleados, así como la incorporación de prácticas transparentes en su relación con los stakeholders o grupos de interés, lo cual, como expresa CHUMACEIRO (2013) constituye un potencial para contribuir al crecimiento sostenible del país.

Aunado a eso, la realidad actual, tanto en Venezuela como en el resto de América Latina, signada básicamente por una crisis económica de largo alcance, exige que las organizaciones optimicen sus esfuerzos económicos de forma acertada, que les permita incorporarse a mercados de mayor competitividad a nivel global. Para

esto, deben cumplir con la legislación que regula los procesos productivos nacionales e internacionales, cuya base fundamental es la sostenibilidad y sus objetivos de largo alcance, lo que implica una nueva dinámica de producción y consumo.

De allí, que orientar al empresariado venezolano sobre cómo aplicar la sostenibilidad con éxito, resulta de gran valor para el desarrollo socio- productivo del país, pues se delinearían no solo elementos de acción y decisión gerencial, sino también de contraloría social, puesto que los indicadores que sustentan esta investigación pueden ser utilizados para auditar las prácticas de sostenibilidad social como parte de un modelo de sostenibilidad para la conservación del medio ambiente, cumplimiento de la legislación laboral vigente, demás beneficios contractuales; así como la transparencia y ética de información, entre otros.

El interés, por estudiar la sostenibilidad en el sector agroindustrial estriba en el valor estratégico de sus actividades para garantizar la seguridad alimentaria nacional. En particular en los actuales momentos, en los cuales la política pública de producción de alimentos implica acordar un marco propicio para el crecimiento agroindustrial como parte esencial de una estrategia nacional de desarrollo económico y social sustentable del país, destinada a promover el desarrollo rural territorial con equidad y un profundo respeto por la conservación de los recursos naturales, con la convicción de que el sistema agroalimentario y agroindustrial son los



pilares clave del desarrollo equilibrado de la sociedad (ZAMBRANO CARRERA, 2018).

El nuevo reconocimiento a la agroindustria venezolana requiere de una visión que trascienda los valores netamente económicos, donde la generación de empleo y las relaciones con los diferentes grupos de interés para actuar mancomunadamente en pro del mejoramiento de las condiciones de vida de la población, sea el norte de las organizaciones que la conforman y poder contribuir en la reconstrucción del país. Es entonces, que una agroindustria con un alto compromiso nacional fundamentado en lo social sería de un gran impacto positivo para el desarrollo sustentable de Venezuela. El Estado venezolano, según información reportada por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), en el 2017 asignó el 30% del presupuesto nacional al sector agroindustrial, siendo el que mayor aporte recibió para compras externas e internas. La inversión para el estímulo de la producción agroindustrial está plenamente justificada ya que es el responsable de producir el 60% de los alimentos manufacturados en Venezuela según reporta el INE (2017).

Por otra parte, las empresas agroindustriales deben asumir la fragilidad del entorno con relación a sus procesos productivos. Como organizaciones socialmente responsables incorporar en sus prácticas, principios y estrategias de sostenibilidad tanto ambiental, económica como social que garanticen el mantenimiento, ampliación de su capacidad productiva, la calidad orgánica de sus productos, las reivindicaciones sociales de los trabajadores del campo, en un

ambiente de equilibrio con la naturaleza. Es entonces que estas empresas tienen una alta responsabilidad en la preservación del medio ambiente, en la generación de bienes de consumo humano en momentos de máxima escasez de alimentos y en la generación de empleo estable y bien remunerado manteniendo su dinámica en el tiempo de forma rentable.

Es por estos argumentos que el estudio que se presenta tiene como unidad de observación las empresas agroindustriales, específicamente en el estado Trujillo, por ser el de mayor presencia agroindustrial en el occidente del País. Entendiendo por agroindustria, al conjunto de actividades relacionadas con la producción, el procesamiento y la comercialización de un bien agropecuario. Esas actividades incluyen la producción primaria, su procesamiento industrial, la fabricación de maquinarias e insumos para las actividades agrícolas y ganaderas, el acopio (es decir, la recolección de lo producido o cosechado en los establecimientos agropecuarios), el transporte y la distribución final de los productos en el mercado interno y externo. (GÓMEZ, 2001; MARTÍNEZ BARRADA y MORALES CHICA, 2016).

En otras palabras, viene a ser toda empresa o asociación que procese o genere valor agregado a los productos agropecuarios tanto de origen animal y sus derivados alimenticios para el consumo humano y de animales, como los de origen vegetal y sus derivados. En este sentido, se distingue la utilización de la tecnología para procesar esos bienes, tecnología que puede ser aplicada desde el cultivo o cría,

cosecha, almacenamiento, empaque, distribución y comercialización aun cuando no haya transformación, o sea la transformación posterior de los productos y subproductos obtenidos de la primera transformación de la materia prima agrícola.

Los autores, GONZÁLEZ (2007), GARZÓN CASTILLÓN e IBARRA MARES (2014), afirman que la agricultura sostenible debe ser transparente para los consumidores, en cuanto a la manipulación, producción y comercialización de los alimentos, ya que lo que está en juego es la salud de ellos, quienes tienen pleno derecho a estar informados en todo lo relativo al proceso productivo tanto físico, químico como biológico para tomar decisiones que no afecten su salud y calidad de vida. Por todas esas incidencias es que se hace necesario la identificación, medición, administración de los impactos de la sostenibilidad en la sociedad para ser mejorados y crear valor, tanto para la organización como para los stakeholders, por consiguiente, es prioritario contar con los elementos para direccionar la sostenibilidad empresarial a través de la inclusión de principios e indicadores que puedan servir de orientación tanto para la empresa como para la sociedad, pues permiten comparar los objetivos planificados con los resultados obtenidos. Tal como lo plantean, EPSTEIN y ROY (2003, 2009), ELKINGTON (ob. cit.), WISNER (2004), ARAMAYO (2012), HERNÁNDEZ (2010) y REYES MORENO (2017). Sobre la base en lo antes expuesto, esta investigación se plantea como objetivo analizar la sostenibilidad social del sector agroindustrial del estado Trujillo - Venezuela.

## **1. SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL. LA SIGNIFICACIA DE UN CONSTRUCTO**

Para comprender la sostenibilidad empresarial, es importante presentar la teoría que le dio origen, es decir la teoría del desarrollo sustentable; la cual surge por la iniciativa de los países miembros de la ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU, 1992), quienes determinaron lineamientos económicos, sociales y ambientales para orientar la actuación del Estado y la sociedad hacia una nueva concepción de desarrollo, cuya base fundamental fueron los aspectos definidos en el informe denominado *Nuestro Futuro Común* realizado por la investigadora Noruega BRUNDTLAND (1987).

De allí, surge el concepto de desarrollo sustentable que se expone hoy, el cual establece que la humanidad tiene en sus manos la responsabilidad de lograr que el desarrollo sea permanente, es decir, asegurar que satisfaga las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas. Es lo que podría denominarse *solidaridad intergeneracional y transgeneracional*.

Es entonces que, a partir del Informe BRUNDTLAND (ob. cit), el mundo es concebido como un sistema global cuyas partes están interrelacionadas, considerándose el concepto de desarrollo sustentable como un proceso multidimensional, que afecta al sistema económico, ambiental y social, pasando a ser una variable a tener en cuenta en las

decisiones de política económica y social por parte de los Estados y a las cuales las organizaciones deben aportar.

El énfasis de la discusión se centra en la incorporación de las empresas en la concreción del desarrollo sustentable o lo que se denomina sostenibilidad empresarial; es decir, el conjunto de prácticas, acciones, decisiones de carácter social, económico y ambiental que realizan las empresas, que según EPSTEIN (2009), es una propuesta que intenta, no sin dificultad, incluir las problemáticas ambientales, sociales y económicas, en la dinámica gerencial buscando respuestas que realmente sean soluciones eficaces para esas necesidades que son apremiantes.

La sostenibilidad empresarial, es observada como un nuevo enfoque para el manejo de la gerencia que incluye valores éticos, de acción filantrópica, de transparencia en la conducción de los negocios, inspirados en los principios expuestos del desarrollo sustentable sobre la valoración del contexto social, económico y ambiental. Desde esta perspectiva, la sostenibilidad empresarial adquiere una gran importancia como constructo socio-histórico y económico para mejorar la calidad de vida de las personas, en la preservación del planeta y reivindicar la actividad empresarial en sus propósitos.

Para comprender la problemática que implica para la gerencia la aplicación de la sostenibilidad empresarial, es importante resaltar que al igual que la teoría del desarrollo sustentable, la sostenibilidad empresarial no tiene un articulado teórico propio que permita un

análisis preciso, pues el mayor aporte, en este sentido, proviene de experiencias de verificación de agencias internacionales de certificación, así como de algunos autores que la estudian desde los diversos sectores económicos y con distintos enfoques, es decir, unos desde la filantropía empresarial y otros como una estrategia exclusivamente económica. No existe consenso sobre la base de su estudio y aplicabilidad.

En ese sentido, vale la pena mencionar que, desde la década de los 90, existen los índices bursátiles de sostenibilidad empresarial, los cuales relacionan y clasifican a las empresas que, en el ámbito mundial, realizan las mejores prácticas de sostenibilidad en el plano social, económico y ambiental. Los índices bursátiles, para OLCESE (2008), son indicadores estratégicos en la valoración de las empresas y en el análisis de la situación de los diferentes sectores de una economía. Los tres principales son: los Dow Jones Sustainability Indexes (Estados Unidos, Europa y Asia Pacífico), los FTSE4 Good (Europa) y el Domini 400 Social Index (Estados Unidos). Es importante destacar que, en América Latina, la única iniciativa de este tipo de reconocimiento financiero lo tiene Brasil con la incorporación al mercado bursátil interno del índice de Sostenibilidad Empresarial, creado en el 2005.

En relación a lo planteado, OLCESE (2008) sostiene que la sostenibilidad adquiere sentido práctico, pues los principios e indicadores, direccionan las estrategias y los procesos en función de objetivos específicos que concatenados dentro de un Plan Estratégico

Gerencial de Sostenible Empresarial (PEGESE), sitúa de forma integral la acción gerencial (ACOSTA CAMPOS y PÉREZ PRIETO, 2008).

En atención a lo expuesto, es pertinente abordar la concepción de REED (2000), con relación a los fundamentos de la dimensión social del desarrollo sustentable, quien plantea que la sustentabilidad social, supone el mantenimiento de la cohesión social, de la habilidad para trabajar en la prosecución de objetivos comunes. De igual manera, tal como lo presentan MECINO (2007), LAVADO (2007) y GARCÍA (2010), la dimensión social del desarrollo sustentable exige la activa participación política de todos los sectores sociales y la rendición de cuentas por parte de los gobiernos en una sociedad más amplia, en relación con la formulación de políticas sociales básicas referentes, entre otras cosas, atender los asuntos de equidad social y tamaño de la población.

Para concluir, el desarrollo sustentable exige una nueva conciencia sobre el valor relativo de las premisas que hasta ahora se consideran importantes con sus derivados lógicos, pues en esencia lo que está en entre dicho es el código de valores motivacionales de la civilización occidental actual y su compromiso con la trascendencia, no solo física sino humana. La sustentabilidad abarca los elementos más sensibles para la configuración real de un estado de bienestar, ya que el ser humano se contextualiza de acuerdo a su realidad social-ambiental, estas lo definen, dentro de sus circunstancias se expresa e interpreta.

## **2. AGENCIAS DE CERTIFICACIÓN Y AUDITABILIDAD DE LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL**

Los indicadores verificables y auditables son aquellos que cuentan con algún tipo de observación por parte de un agente externo a la empresa. A continuación, se esbozan las de mayor alcance y reconocimiento.

### **1. Serie AA1000 de AccountAbility**

El Instituto de Responsabilidad Social y Ética, entidad británica conocida como ACCOUNTABILITY, publicó en el año 2008 la serie de normas AA1000 que contiene los principios básicos destinados a orientar a las empresas en su desarrollo sostenible empresarial. Estas normas se basan en tres principios de aseguramiento, los cuales son: relevancia, exhaustividad y capacidad de respuesta dirigidos todos a la atención de los stakeholders, tanto internos como externos.

La estructura de AA1000 tiene varios atributos importantes, pues ayuda a las organizaciones a definir metas, objetivos específicos, medir el progreso contra los objetivos específicos y reportar el desempeño, lo que genera ventajas en cuanto al mejoramiento continuo.

### **2. Norma Internacional de Responsabilidad Social SA8000**



La norma SA8000 fue elaborada por la ORGANIZACIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNACIONAL (SAI, por sus siglas en inglés, 2014). Es de carácter universal, está basada en las leyes laborales nacionales, los estándares internacionales en derechos humanos y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. Este estándar fue emitido en 1997 y revisado en 2014, para guiar a las compañías en cómo abordar los derechos de los trabajadores.

### 3. Evaluación de Sostenibilidad del SAM Research

SAM (Sustainability Asset Management Research, 2018) es una agencia de investigación en desarrollo sostenible empresarial, fundada en 1995, con sede en Suiza. Propone una metodología estándar para evaluar la sostenibilidad empresarial, a través de un conjunto de indicadores de desempeño ambiental, económico y social, que permite que las empresas se comparen con otras. Incluso esta evaluación permite a las compañías formar parte de Dow Jones Sustainability Index (DJSI, por sus siglas en inglés), uno de los índices bursátiles de inversión socialmente responsable más importante del mundo.

### 4. Global Reporting Initiative (GRI) y Suplementos Sectoriales

La GRI es una organización internacional pionera en el desarrollo de estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad empresarial, basados en indicadores de desempeño en las tres dimensiones. Establece una estructura lógica auditable, que

permite entregar información relevante y comparable sobre el desempeño de las actividades de una empresa en los tres ámbitos de la sostenibilidad. Para ello, establece un conjunto de principios de contenido y calidad que validan la información presentada para lograr estos objetivos.

Esta guía es de suma importancia ya que ofrece un modelo lógico metodológico, que aborda las tres dimensiones una por una, los aspectos que las componen y su definición. Así mismo, permite que sea adaptada a los requerimientos de cada empresa según sea su necesidad, realidad y estructura.

### **3. SOSTENIBILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, UNA MIRADA REFERENCIAL**

La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada, según GODFREY (2005), con los impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera. Es decir, la dinámica de desarrollo social que la empresa puede generar, a partir de su presencia en una localidad, estado o país, va más allá de la producción de bienes y servicios o a la creación de empleo directo, lo cual implica la capacidad de generar progreso, desarrollo, innovación, influencia positiva para la gente con la que se involucra.

A decir de EPSTEIN (2009), el impacto social de la empresa se expresa en el nivel de atención e inversión que les dedica a sus públicos de interés, en particular a sus trabajadores, así como en el valor que les reconoce a las comunidades y demás asociados. Una empresa socialmente responsable es aquella que invierte en el desarrollo de su personal, que genera espacios de trabajos dignos, seguros, bien remunerados, que se involucra y apoya las actividades de la comunidad e impulsa el capital moral corporativo como un valor intangible de máxima importancia, tal como lo reconoce la GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2018).

En este sentido, la GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2018) y EPSTEIN (2009), identifican los principales aspectos del desempeño social con las prácticas laborales y los derechos humanos. Entre los indicadores de medición, pertinentes con la agroindustria se tienen:

1. Relación empresa/trabajador: constituyen las condiciones generales de trabajo, las cuales deben estar mediada, por políticas de atención y desarrollo del potencial humano, teniendo como base el cumplimiento de la normativa legal vigente que regula los derechos y condiciones en el trabajo, más los beneficios que se puedan otorgar a los empleados. Vienen a estar determinado por la relación de beneficios que la empresa acuerda con sus empleados, y se mide en función de: las políticas de higiene y seguridad industrial implementada por la empresa, la política de remuneración superior al mínimo establecido por la ley, implementación de programas de

capacitación y desarrollo del personal, la evaluación del desempeño y por la atención de la salud en el trabajo mediante la aplicación de programas preventivos.

- Respeto a los derechos humanos: vienen a ser garantías universales que tiene el individuo como ser único y valorado. Implica el reconocimiento y valor del ser humano como centro de toda actividad social, política, cultural y económica, lo que prioriza su atención y respeto como persona diversa. La empresa las reconoce a través de la no discriminación para el otorgamiento del empleo y la no contratación de infantes.

- Libre asociación y convención colectiva: es la reivindicación laboral que reconoce la libertad humana de asociarse, según sus fines y propósitos, para solicitar derechos específicos. Es la acción organizativa de los trabajadores para el logro de beneficios contractuales y la defensa de sus intereses, en particular cuando no reconocen un clima laboral favorable y se manifiesta a través de la participación de los trabajadores en asociaciones sindicales o gremiales y en la concertación de la convención colectiva. Se manifiesta a través de la participación de los trabajadores en asociaciones sindicales o gremiales y en la concertación de la convención colectiva.

- Relaciones con los grupos de interés: son los mecanismos de interrelación que genera la empresa para relacionarse con su entorno y los diversos públicos, son medios, formas de comunicación que la

empresa viabiliza para generar una comunicación que incluye la retroalimentación con los grupos que son afectados o afectan las actividades de la empresa, implica los mecanismos de vinculación creados y la presencia de contraloría social.

- Creación de empleo: se refiere a las condiciones generales de estabilidad y permanencia del empleo generado por parte de las empresas agroindustriales como un aporte a las condiciones socioeconómicas del entorno y estímulo a la productividad interna, revelándose en la rotación del empleo como en el tipo de empleo.

A lo planteado debe agregarse, que la sostenibilidad empresarial se presenta como expresión de las aspiraciones de la sociedad contemporánea postmoderna en la cual el reconocimiento de los derechos humanos, de igualdad y diversidad son causas de lucha colectiva, así mismo la promoción de la complementariedad y el reconocimiento del otro como actor social de primer orden. Esto evidencia que la sostenibilidad no es más que el reconocimiento del hecho de que en la empresa también es un micro cosmo social.

#### **4. ASPECTOS METÓDICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se realizó en el estado Trujillo – Venezuela. La población de estudio está constituida por veintidós (22) empresas procesadoras a nivel industrial de la actividad agrícola, a cuyos administradores se les aplicó la encuesta tipo censo, a través de un

cuestionario semiestructurado para la recolección de los datos. El instrumento para la recolección de la información se diseñó considerando las cinco dimensiones con sus respectivos indicadores, los cuales fueron evaluados través de 17 reactivos, con una escala dicotómica.

Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico Spss. Y, a través de la estadística descriptiva se fijaron las frecuencias relativas para cada indicador. Para la comprensión del comportamiento de la variable estudiada se estableció para cada dimensión el grado de competitividad que tienen dentro de la totalidad, para lo cual se construyeron diferentes baremos pues estos dependen del número de ítems que los conforman, para finalmente elaborar el baremo general, cuya valoración fue:

### **Baremo general de medición del grado de sostenibilidad social**

<b>Valoración</b>	<b>Intervalo</b>
Bajo	17 – 22
Medio	23 – 28
Alto	29 - 34

En cada dimensión se realizó un análisis del comportamiento de sus indicadores de acuerdo a la sumatoria de las respuestas dadas en cada escala (si o no), y, el valor resultante se ubicó en el intervalo de cada baremo para indicar el grado sostenibilidad.

La triada paradigmática, esta investigación se sustenta en:

1. Enfoque ontológico realista, pues los investigadoras abordaron como sujeto cognoscente la realidad de la sostenibilidad social empresarial, con la finalidad de develar el estado de conocimiento sobre esta materia a partir del análisis de sus dimensiones e indicadores, para que sirva de plataforma en la dirección la gestión de las empresas agroindustriales del estado Trujillo de Venezuela, de forma objetiva y científica, por lo tanto, esa realidad existente no fue cambiada, ni manipulada, ni transformada.

2. Enfoque epistemológico empírico-inductivo (también llamado positivismo, cuantitativo, probabilista) pues es el que está en correspondencia con la realidad a la que se quiere dar respuesta. Está basado en un proceso lógico del pensamiento en el que se observan y registran todos los hechos, sin seleccionarlos ni hacer conjeturas a priori ni condicionamientos, a través de los cuales las investigadoras realizaron el análisis de la data obtenida del cuestionario, previamente validado y con criterios de confiabilidad, directamente aplicado a las unidades de observación como son las empresas agroindustriales.

3. Enfoque metodológico cuantitativo pues es el que se articula con la epistemología empirista – inductiva y la ontología realista que fundamentan esta propuesta investigativa, debido a que es una consecuencia derivada, por lo tanto, la

metodología de esta investigación es cuantitativa, que es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la estadística. Se asume este enfoque pues plantea un método estructurado, a través del cual se persigue la medición de la variable sostenibilidad empresarial, a través de la aplicación de cuestionarios con preguntas cerradas y concretas para explorar las relaciones entre las magnitudes de los hallazgos.

La investigación es analítica, con un diseño de investigación transeccional, contemporáneo, univariable y de campo, que se refieren a las investigaciones cuyo objetivo es analizar una variable que ocurre en un momento único del presente, utilizando para la recolección de la data fuentes vivas y observando la variable en su contexto natural, sin introducir ningún tipo de modificación.

## **5. SOSTENIBILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL DEL ESTADO TRUJILLO**

La variable se examina a través de las dimensiones: relación empresa –trabajador, respecto a los derechos humanos, libre asociación y convención colectiva, relaciones con los grupos de interés y creación de empleo. En el baremo general, que se muestra a continuación, se observa que el sector agroindustrial del estado Trujillo tiene un grado de sostenibilidad social medio, influenciado por el grado de competitividad de las cinco dimensiones que la conforman.



De estas cinco, una tiene un grado de sostenibilidad alto: respeto a los derechos humanos, dos (2) tienen un grado medio de sostenibilidad: relación empresa – trabajador, y relación con los grupos de interés. Mientras que dos (2) manifiestan un grado bajo de sostenibilidad: libre asociación y convención colectiva, creación de empleo.

### **Grado de sostenibilidad social**

<b>Áreas de sostenibilidad Dimensiones</b>	<b>Grado de competitividad</b>
1. Relación empresa - trabajador	Medio
2. Respeto a los derechos humanos	Alto
3. Libre asociación y convención colectiva	Bajo
4. Relación con los grupos de interés	Medio
5. Creación de empleo	Bajo
<b>Grado de competitividad ambiental</b>	<b>Medio 25</b>

Para la comprensión de los resultados, se presenta cada dimensión y sus respectivos indicadores.

### **Dimensión: Relación Empresa-Trabajador**

A continuación, se presenta el baremo de esta dimensión, el cual se toma como referencia para el análisis:

<b>Valoración</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Grado de sostenibilidad del sector</b>
Bajo	8 - 10	
Medio	11 - 13	<b>12</b>
Alto	14 – 16	

Se visualiza que el grado de sostenibilidad de esta dimensión es medio (12 dentro de la escala). Los elementos de mayor influencia detectados en la dimensión relación empresa-trabajador para que las empresas estudiadas tengan ese nivel e impacten a la sostenibilidad social general de las organizaciones, se presentan en la Tabla 1, la cual muestra la información suministrada por los encuestados a través de los indicadores que la miden: políticas de higiene y seguridad industrial, políticas de remuneración, programa de desarrollo del potencial humano, programa de evaluación de desempeño y programa de salud en el trabajo.

### **Indicador: Política de Higiene y Seguridad Industrial**

**Ítem 1.** El 100% de las empresas cuentan con políticas de higiene y seguridad industrial, las cuales varían de acuerdo al tipo de productos que elaboran. Entre las prácticas y políticas de seguridad enunciaron: todas las empresas dan cumplimiento de los reglamentos de la Lopcyamat y Covenin; así como el uso de implementos de seguridad como son los tapabocas, gorros, guantes, implementos para protegerse del calor, uniformes. Seguidamente, el 63,60% tienen conformados los comités que exigen las leyes, el 27,30% capacitan a su personal y apenas 4 de ellas, que representan el 18,20%, monitorean el cumplimiento a las normas y procedimientos de manuales.

**Ítem 2.** En cuanto a la existencia del comité de seguridad y salud laboral, tal como lo establece la Lopcyamat, la mayoría de los administradores responsables manifestaron que catorce (14) de las

once (22) empresas, lo posee, es decir el 63.60%. Las razones por las cuales el 36.40% no cuenta con este requisito de ley son: falta de tiempo para constituirlo (18.20%) y se consideran empresas pequeñas para establecerlo (18.20%).

### **Indicador: Política de Remuneración**

Este indicador representa un aspecto fundamental para la satisfacción de los trabajadores en su lugar de trabajo, razón por la cual es relevante la información obtenida del cuestionario aplicado, tal como se muestra en la Tabla 1.

**Ítem 3.** El 100% de los encuestados considera que las empresas poseen políticas de incremento salarial. Entre las estrategias implementadas se puede evidenciar que todas cumplen con los decretos presidenciales (100%); en orden de importancia están los anticipos societarios (63,60%), continuando la evaluación de desempeño con un 45,45%, y apenas cuatro empresas (9,10%), consideran el aumento por antigüedad y productividad.

**Ítem 4.** El 81.80%, otorgan incentivos adicionales al salario como son el cumplimiento de la cesta ticket, horas extras y regalos de fin de año. De igual manera, doce de ellas (54.50%) les dan a sus empleados los útiles escolares, el 45,50% los benefician con bonos por productividad, y solo el 36.40% mencionó: bono por no ausentarse, puntualidad en el trabajo, pago de guardería, fiesta en el día del niño,

préstamos sin intereses, seguro de accidentes personales, bono vacacional, bonos especiales.

Tabla 1. Indicador: Relación Empresa-Trabajador

INDICADORES	ITEM	ESCALA DE RESPUESTA	FA	FR (%)
Políticas de higiene y seguridad industrial	1	Si	22	100,00
		Prácticas de seguridad industrial:	4	18.20
		1. Seguimiento de normas y procedimientos de manuales.	22	100.00
		2. Cumplimiento con reglamentos de Ley.	6	27.30
		3. Capacitación del personal	14	63.60
4. Conformación de los comités que exigen las leyes	22	100.00		
5. Uso de implementos de seguridad.				
		No	0	0.00
	2	Si	14	63.60
		No	8	36,40
		¿Por qué? 1. Falta de tiempo	4	18.20
		2. Número de trabajadores	4	18.20
Políticas de remuneración	3	Si	22	100,00
		1. Cumplimiento decretos presidenciales	22	100,00
		2. Evaluación de desempeño	10	45.50
			14	63.60
			2	9.10

		3. Anticipos societarios		
		4. Aumento por antigüedad y productividad		
		No	0	0.00
	4	1. Cesta ticket	22	
		2. Bono de productividad	18	100.00
		3. Horas extras	10	81.80
		4. Útiles escolares	18	45.45
		5. Regalos de fin de año	12	81.80
			18	54.50
		No tiene	4	81.80
			18	18.20
Programa de desarrollo del potencial humano	5	Si	18	81.80
		1. Programa educativo	6	27.30
		2. Programa de formación	14	63.60
		3. Programa recreativo y/o deportivo	10	45.50
		No tiene	4	18.20
Evaluación del desempeño	6	Si	10	45.50
		Especifique		
		Baremo	2	9.10
		Según el cargo	2	9.10
		Formatos de evaluación	4	18.20
		Manual de buenas prácticas	2	9.10
		Taller mensual	2	9.10
		No	12	54.50
Programa de salud en el trabajo	7	Si	10	45.50
		En qué consiste:		
		IVSS	10	45.50

		Pago de medicamentos	64	27,30 18,20
		Otros		
		No ¿Por qué?	12	54.50
		Poco número de trabajadores	102	45,50 9,10
		Módulo de salud Cajetín de primeros auxilios	4	18,20
	8	Tiene la empresa convenio con instituciones de salud para la asistencia de sus trabajadores	10 12	45,50 54,50
		Si No		

### Indicador: Programa de Desarrollo del Potencial Humano

**Ítem 5.** El mayor porcentaje (81,80%) de los encuestados expusieron que las empresas agroindustriales cuentan con programas de desarrollo del personal, centrándose en tres aspectos básicos: los programas de formación los cuales fueron mencionados por 18 de los encuestados, representando un 81,80 %, los programas educativos (27.30%) y los programas recreativos y/o deportivos mencionados por 10 de los encuestados (45.50%). Es de hacer notar, que el 18.20%, mencionó no aplicar ningún tipo de programa.

### Indicador: Programa de Evaluación de Desempeño

**Ítem 6.** La data mostró que el 54.50%, manifestó no contar con algún mecanismo gerencial para el seguimiento y valoración de la contribución del trabajador, por considerar que las actividades laborales son sencillas de realizar. El 45.50%, considera la existencia de programas para evaluar el desempeño de sus trabajadores. De ellas, el 18,20% evalúa a través de un formato de registro por ventas anuales y mensuales acorde con las actividades que realiza el trabajador; y mediante baremo que toma en cuenta la eficiencia y la identificación con la empresa (9.10%), instrumento de evaluación de acuerdo al cargo (9.10%), manual de buenas prácticas (9.10%), talleres mensuales (9.10%), así como hay empresas que valoran diariamente a su personal.

### **Indicador: Programa de Salud en el Trabajo**

**Ítem 7.** El 54.55% no cuentan con este tipo de programas, justificando esta situación a través de los siguientes argumentos: poco número de trabajadores (45,50%), un cajetín de primeros auxilios (18,20%) y existencia de módulo de salud cercano (9,10%). El resto, 45.45% de las organizaciones si implementan programas de salud en el trabajo, a través de: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (45,50%), pago de medicamentos (27,30%), certificación de salud y normas de prevención de accidentes, prevención, vigilancia epidemiológica, exámenes médicos y jornadas de salud (18,20%).

**Ítem 8.** El 45,50% manifestó tener convenio con instituciones de salud para la asistencia de sus trabajadores para compensar el no

tener un programa de salud formal, exponiendo como estrategias de difusión, para dar a conocer los programas de salud empresarial, la cartelera informativa con normas a los trabajadores, charlas, campañas preventivas, trípticos.

En cuanto a esta dimensión: relación empresa trabajador, se puede observar, que las empresas del sector agroindustrial del estado Trujillo, si bien todas, es decir el 100%, dicen contar con estrategias de atención al trabajador las mismas se limitan a los parámetros básicos que exige la Ley en la intermediación de los derechos laborales, en particular las que tienen que ver con las políticas de higiene y seguridad industrial y las políticas de remuneración.

Al indagar abiertamente las respuestas se evidencia que las prácticas en este sentido vienen a ser aquellas que exige las leyes, tales como, los aumentos presidenciales, pago de cesta ticket, pago de horas extras, usos de implementos de seguridad, por ser algunas organizaciones cooperativas se efectúan adelantos societarios como lo establece la Ley de Cooperativas. En este sentido EPSTEIN (2009), considera a una empresa sostenible a aquella que hace acuerdos justos con sus empleados, más allá de lo exigido por la ley local, pues ubican con un valor particular a sus trabajadores que son su público interno de mayor importancia. La definición del autor demuestra que las empresas encuestadas no cuentan con estrategias propias de sostenibilidad.



Igual situación ocurre con los indicadores programas de evaluación del desempeño y programa de salud en el trabajo, en los cuales la tendencia negativa es mayoría en la implementación de estos programas. Para la atención de la salud se utiliza el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, pago de medicamentos, certificación de salud y normas de prevención de accidentes, vigilancia epidemiológica, exámenes médicos y jornadas de salud. Es significativo destacar que estas prácticas, si bien son importantes, son minoritarias con relación al total de los encuestados. Aquí se ha de notar que el indicador mejor evaluado en estas empresas es el que se refiere a los programas de desarrollo del potencial humano donde la mayoría cuenta con alguno, tanto de formación educativo como recreativos.

Los resultados del indicador relación empresa trabajador demuestran que las empresas agroindustriales no tienen un plan coherente e integral para la atención de sus empleados, siendo la inversión en este aspecto, elemental; esta situación es contraria a lo planteado por EPSTEIN (2009), quien reafirma la importancia de la inversión en los empleados como la de mejor interés para la empresa, la comunidad y por ende para la sociedad a largo plazo.

### **Dimensión: Respeto a los Derechos Humanos**

La segunda dimensión para analizar la sostenibilidad social de las empresas agroindustriales del estado Trujillo, incluye los indicadores: plan para el trabajo infantil e indiscriminación para

otorgamiento de empleo. A continuación, se presenta el baremo de esta dimensión, el cual se toma como referencia para el análisis:

<b>Valoración</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Grado de sostenibilidad del sector</b>
Bajo	2 – 2,6	
Medio	2,7 – 3,3	
Alto	3.4 – 4	3,45

Se visualiza que el grado de sostenibilidad de esta dimensión es alto (3,45 dentro de la escala). Los resultados que determinan ese resultado, se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. Dimensión: Respeto a los Derechos Humanos

<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>ESCALA DE RESPUESTA</b>	<b>FA</b>	<b>FR (%)</b>
Plan para el trabajo infantil	9	Si	16	72.70
		No	6	27.30
Indiscriminación para el otorgamiento de empleo	10	Si	16	72.70
		No	6	27.30

### **Indicador: Plan para el Trabajo Infantil**

**Ítem 9.** Como se observa en la Tabla 2, la mayoría de los encuestados (16 sujetos), los cuales representan el 72.70% de las empresas consideran que no se deben contratar niños ni adolescentes, y solo un 27.30 % utilizan este tipo de contratos especiales.

### **Indicador: Indiscriminación para el Otorgamiento de Empleo**

**Ítem 10.** Por otra parte, en relación al indicador indiscriminación para el otorgamiento de empleo, el 72.70% de los encuestados afirman que sus empresas toman en cuenta la importancia de no discriminar entre el género masculino y el femenino para contratar personal. Solo seis (6) de los encuestados, los cuales representan el 27.30% manifestaron preferir a los hombres debido a que la producción requiere de esfuerzo físico como requisito laboral.

Con relación a la dimensión: respeto a los derechos humanos, se puede decir, razonando las respuestas mayoritaria de los administradores, que la agroindustria trujillana tiene entre sus valores intrínsecos el reconocimiento de derechos humanos fundamentales y los mismos se expresan en la contratación de personal apto para las jornadas de trabajo, según los requerimientos del cargo sin considerar razones excluyentes como condición de género, religión, raza o de índole política, igualmente no contempla la contratación infantil como modalidad de empleo.

Los derechos humanos son garantías universales que tienen todas las personas por el solo hecho de existir y ser, con las cuales se reconoce su dignidad como individuo único, irrepetible y valorado, es por esto que deben ser respetados por todos los gobiernos, organizaciones y particulares, tal como lo plantean BARCELLOS (2010), REED (2000), entre otros. Las empresas agroindustriales,

como parte de un sistema productivo, está inmerso en esa realidad y por ende es de obligante cumplimiento atender a las exigencias de los derechos humanos.

### **Dimensión: Libre Asociación y Convención Colectiva**

Al aplicar el baremo para esta dimensión se observa que tiene un grado de sostenibilidad bajo al ubicarse en 2,54 de la escala.

<b>Valoración</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Grado de sostenibilidad del sector</b>
Bajo	2 – 2,6	<b>2,54</b>
Medio	2,7 – 3,3	
Alto	3.4 – 4	

Para el análisis se indagó en las respuestas de los encuestados con relación a los indicadores: participación de los empleados en asociación sindical y/o gremial, y contrato colectivo, tal como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Indicador: Libre Asociación y Convención Colectiva

<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESCALA DE RESPUESTA</b>	<b>FA</b>	<b>FR (%)</b>
Participación de los empleados en asociación sindical o gremial	11	Si	6	27.30
		No	16	72.70
Convención colectiva	12	Si	6	27.30
		No	16	72.70

### **Indicador: Participación de los Empleados en Asociación Sindical o Gremial**

**Ítem 11.** Como se observa en la Tabla 3, la mayoría de los encuestados (16 sujetos), quienes representan un 72.70%, informan que los trabajadores no están afiliados a alguna asociación gremial o sindical, en razón de que algunas empresas son pequeñas o de tipo cooperativa, otras minoritarias tienen convención colectiva, cumplen con lo establecido en la Ley y les otorgan beneficios adicionales a sus trabajadores. Además, expresan que no tienen personal conflictivo.

### **Indicador: Convención Colectiva**

**Ítem 12.** De igual manera, el 72.70% de los encuestados expresaron que los trabajadores de las empresas agroindustriales no gozan de una convención colectiva, debido a las mismas causas manifiestas en el indicador abordado en el punto anterior. Por otra parte, solo seis empresas tienen convención colectiva con sus trabajadores, las cuales representan un 27.30% de la muestra estudiada, enunciaron que la renuevan cada año.

En lo relativo la dimensión, libre asociación y convención colectiva, mayoritariamente los trabajadores del sector agroindustrial del estado Trujillo no consideran necesario la formación de organizaciones sindicales, o las empresas no han permitido su conformación bajo los alegatos de ser pequeñas y medianas empresa, por ser cooperativas o por baja conflictividad laboral. Esta realidad

podiera estar incidiendo en la concreción de beneficios adicionales para los trabajadores como se evidenció en los resultados del indicador relación empresa trabajador.

Es importante anteponer, a esta realidad lo que plantea la Asamblea General de las Naciones Unidas (1948), en su Artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuanto a que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica, igualmente tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del cual Venezuela es firmante, en su Artículo 8 expresa que los Estados se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses socioeconómicos. Este derecho también está consagrado en la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999).

En consideración a lo planteado, el hecho de que haya una baja afiliación sindical en la agroindustria incide negativamente en la obtención de un contrato colectivo, dado las características, tamaño y modo de asociación de las organizaciones. Por lo tanto, la libertad de asociarse y unir esfuerzos con fines representativos y reivindicativos

no parece ser una aspiración de los trabajadores de la agroindustria, ni una estrategia de estímulo laboral por parte de las empresas del sector.

### **Dimensión: Relaciones con los Grupos de Interés**

Al visualizar el resultado de la data se infiere que esta dimensión tiene un grado de sostenibilidad medio, al colocarse con el valor de 4.64 de la escala.

<b>Valoración</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Grado de sostenibilidad del sector</b>
Bajo	3 - 4	
Medio	4.1 - 5	<b>4.64</b>
Alto	5.1 - 6	

En la Tabla 4, muestra la información revelada por los encuestados para esta dimensión, el cual ha sido medido por los indicadores: mecanismos de vinculación con los grupos de interés y presencia de contraloría social.

### **Indicador: Mecanismo de Vinculación con los Grupos de Interés**

**Ítem 13.** La vinculación con órganos públicos, privados y autónomos está presente de acuerdo a las respuestas de los encuestados en el 63.60% de las empresas agroindustriales del estado Trujillo. Se observa la participación de Fundacite-Trujillo, Acoinva, Inapymi, universidades a través de pasantías e investigaciones, siendo Inapymi

el de mayor proyección, por ser el instituto que les ha otorgado financiamiento para el desarrollo de sus actividades.

Es importante señalar la desvinculación que tienen las empresas con el Fondo de Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS), con la Misión Agro Venezuela y con el Instituto de Investigaciones Agrarias (INIA), organismos del Estado que asisten al sector agroindustrial y que tienen presencia en el estado Trujillo, pues ninguna de éstas las seleccionó, aun cuando estaban entre las alternativas de selección. De igual manera, es relevante mencionar que el 36,40% no ha establecido mecanismo de vinculación con esas instituciones, bajo el alegato que no han tenido la oportunidad, ni necesidad de hacerlo, o no han visto que el Estado tenga oferta de mejoramiento para el sector agroindustrial.

Tabla 4. Indicador: Relaciones con los Grupos de Interés.

<b>SUB-INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESCALA DE RESPUESTA</b>	<b>FA</b>	<b>FR(%)</b>
Mecanismos de vinculación con los grupos de interés	13	<b>Si</b>	14	63.60
		¿Cuál(es)?		
		Fundacite	1	9.10
		Inapymi	3	27.30
		Universidades	2	18.20
		Inia	0	0,00
		Misión Agro Venezuela	0	0,00
		Acoinva	1	9,10
		<b>No</b>	8	36.40



	14	<b>Si</b>	22	100,00
		Consejos comunales	7	63.60
		Centros deportivos	6	54.50
		Escuelas	6	54.50
		Iglesia	9	81.80
		<b>No</b>	0	0
Presencia de contraloría social	15	<b>Si</b>	0	0
		<b>No</b>	22	100

**Ítem 14.** Para profundizar en el diagnóstico de este indicador, se aborda lo referente a los mecanismos de vinculación de las unidades estudiadas con la comunidad organizada; aspecto muy destacado para el logro de la sostenibilidad empresarial. Se observa la importancia que le dan las empresas a este indicador, pues el 100% incorpora en su estrategia la relación empresa-comunidad organizada. Destacan en sus respuestas su integración con los consejos comunales, centros deportivos, escuelas, iglesias, geriátricos, grupos seculares de acción católica, así como con otras empresas del sector.

### **Indicador: Presencia de Contraloría Social**

Las comunidades organizadas, como lo informan el 100% de los encuestados, no ejercen contraloría social en ninguna de las empresas encuestadas, como se observa en la Tabla 4.

Con respecto a la dimensión: relaciones con los grupos de interés, cabe resaltar que la mayoría de las empresas agroindustriales

mantienen relaciones con quienes consideran son sus grupos de interés, lo que está plenamente identificado en lo descrito por Glodfrey (ob. cit.), para él los grupos de interés son aquellos que pueden afectar o pueden ser afectados por los objetivos de una organización. Por lo tanto, debe imperar una relación de diálogo proactivo, de reconocimiento mutuo que garantice un enfoque integral de atención y vinculación.

Sobre la base de las respuestas abiertas emitidas, la vinculación con los stakeholders está directamente relacionada con organismos públicos, privados y organizaciones sin fines de lucro que resulten relevante para las operaciones de negocios. El público externo a quienes les prestan mayor atención está conformado por actores de orden político, económico y social, tales como Fundacite, Inapymi, asociaciones comerciales, consejos comunales, grupos deportivos, iglesias, entre otros, facilitando la no presión con contraloría social por parte de la comunidad. Es importante resaltar que las medidas de atención son de carácter asistencialista y de aporte económico específicos y de corto alcance tal como lo evidencia las respuestas abiertas.

La identificación y definición de los stakeholders por parte de las empresas es de vital importancia para el éxito en la relación con estos, lo que parece ser una cualidad de las organizaciones agroindustriales del estado Trujillo, cuestión que afirma lo planteado por EPSTEIN (2009), quien advierte que como la organización escoja definir sus stakeholders es un determinante importante de cómo se

consideran las relaciones con estos, en la toma de decisiones sobre sostenibilidad y de cómo se administran las reacciones. Según plantea, aquellos de mayor impacto deben considerarse parte activa de la estrategia comunicacional de la empresa, mediante la utilización de instrumentos de opinión y encuestas.

En términos generales, la relación con los grupos de interés tiene que ver con el reconocimiento por parte de la empresa, que está localizada en una mancomunidad de intereses, a los cuales debe dar respuesta como suplidora de necesidades sociales para construir de forma sustentable su propia posibilidad de supervivencia a largo plazo. En este sentido, la diversidad de los grupos de interés dependerá tanto de la realidad como de la dinámica de la empresa, pues en algunos casos los grupos externos pudieran ser de mayor presión que los internos o viceversa.

### **Dimensión: Creación de Empleo**

<b>Valoración</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Grado de sostenibilidad del sector</b>
Bajo	2 – 2,6	
Medio	2,7 – 3,3	
Alto	3.4 – 4	<b>3.45</b>

Esta dimensión lo conforman los indicadores: rotación de empleo y tipo de empleo, tal como se observa en la Tabla 5. A continuación el análisis de cada uno de estos:

Tabla 5. Indicador: Creación de Empleo

INDICADORES	ITEM	RESPUESTA	FA	FR (%)
Rotación del empleo	16	Si	6	27,30
		No	16	72,70
		De 6 meses a 1 año	16	72,70
		De 1 a 2 años	2	9.10
		De 2 a 3 años	2	9.10
		De 3 a 4 años	0	0
		De 4 a 5 años	0	0
		De 5 años a más	2	9.10
Tipo de empleo	17	Ocasional	16	72.70
		Fijo	6	27.30

### Indicador: Rotación de Empleo

**Ítem 16.** Los resultados reflejan la alta rotación de empleo en las empresas, al indicar los encuestados (72.70%) que los trabajadores duran en promedio trabajando en las empresas de seis a un año laborando.

### Indicador: Tipo de Empleo

**Ítem 17.** Al observar, el 72.70% se ubicó en la categoría de respuesta de empleo ocasional y, solo un 27.30% se inclinó por la respuesta de trabajo fijo. Esto demuestra la inestabilidad laboral que tiene el personal que trabaja en estas empresas.

Para la dimensión: creación de empleo, las respuestas obtenidas indican la debilidad de este indicador, siendo este un elemento tan importante para el desarrollo sostenible de las empresas agroindustriales. La creación de empleo es una de las mayores contribuciones que las empresas hacen a la sociedad. Además, es una de las estrategias macroeconómica acordadas en la Cumbre de la Tierra (ONU, 1992) para el logro del desarrollo sustentable. Se planteó, en particular, generar aquellos en los que puedan ser incluidos las personas más vulnerables, de menor capacitación, para incorporarlos a la actividad económica y así salir de la pobreza.

## **CONSIDERACIONES FINALES**

De acuerdo con los resultados presentados, se puede formular una idea sobre las prácticas sociales de las empresas agroindustriales del estado Trujillo. La incidencia social de la empresa con relación al entorno tiene que ver con el impacto positivo que esta pueda generar, no solo en la prestación de servicios de consumo o en la producción de bienes, tiene que ver más con la posibilidad de crear nuevas dinámicas a partir de sus procesos internos y externos, esto incluye básicamente a sus empleados, clientes, proveedores, comunidad, accionistas, en fin todos aquellos que están relacionados con el sistema dentro y fuera de la empresa, que puedan ser impactados de manera positiva.

En general, y después del análisis respectivo se puede concluir que los elementos que integran la sostenibilidad para el sector

agroindustrial desde el punto de vista social están relacionados: con la atención de sus empleados en la relación de la empresa y el trabajador en cuanto a la garantía de empleo digno y bien remunerado, en el mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad industrial, en la evaluación y promoción permanente del desempeño, así como el cumplimiento de los aspectos legales que otorgan las leyes y los contratos colectivos a favor de los trabajadores.

Implica además el reconocimiento y respeto de los derechos humanos de no discriminación y la libre asociación. Todos estos indicadores de sostenibilidad están relacionados con el área o subsistema de recurso humano de la empresa, el cual debe incluir políticas de desarrollo del talento humano para crear un clima propicio para la integración del hombre en su rol productivo con los objetivos de la organización y su acción estratégica hacia la sostenibilidad.

Igualmente, el alcance social de la sostenibilidad va más allá de lo interno de la empresa e impacta de forma positiva al entorno inmediato de ésta, con la creación de empleo de calidad y con baja rotación para los grupos más vulnerables, en su relación y atención con los grupos sociales, ecológicos, deportivos, ONG, consejos comunales, así como los beneficios que pueda obtener la comunidad por estar localizada la empresa dentro de su espacio común. Estos compromisos particulares deben ser atendidos por los niveles gerenciales y se debe reflejar en las acciones cotidianas de sus trabajadores.

Lo social debe constituir un compromiso continuo de las empresas agroindustriales con ética y transparencia en su actuación y en la contribución al desarrollo social, enfocados en el mejoramiento de la calidad de vida de su personal y sus familias, así como de la comunidad. Para ello, es imprescindible situar adecuadamente la relación de la empresa con la sociedad en la que está inserta, así como con el medio natural en la cual opera; la empresa es concebida, en ese sentido, como un microcosmos en el que los tres parámetros - crecimiento económico, cohesión social y preservación ambiental - son adecuadamente integrados. En ella, los tres vectores se conciben como mutuamente complementarios.

Por consiguiente, debe ser capaz, en primer lugar, de generar valor para sus clientes y accionistas con una perspectiva a largo plazo. Al mismo tiempo, reconoce que su principal activo son las personas que la forman, ya que de su creatividad y capacidad de innovación depende la competitividad de la misma. Con base a esa perspectiva, es que la empresa agroindustrial adquiere mayor relevancia por el impacto que genera a los sistemas sociales, con la incorporación de trabajadores capacitados, bien remunerados, dignificados en su medio ambiente de trabajo seguro, conscientes de su valía y de sus derechos.

Finalmente, la empresa se reconoce inmersa en la sociedad y participa de sus preocupaciones y valores por lo que genera relaciones con los diferentes públicos externos que son de su interés, generando mecanismo de comunicación e interacción que le permitan una mayor

vinculación. Es crucial que la relación con los grupos de interés sea relevante y esté alineada con la estrategia de la empresa.

## REFERENCIAS

- ACCOUNTABILITY. (2008). **Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000 AS.** [https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000AS\\_spanish.pdf](https://www.accountability.org/wp-content/uploads/2016/10/AA1000AS_spanish.pdf)
- ACOSTA CAMPOS, Ivonne y PÉREZ PRIETO, María Elena. (2008). “Filosofía de gestión en la Fundación Divino Niño: una experiencia a través de la investigación acción participativa”. **Revista Venezolana de Ciencias Sociales, RVCS.** UNERMB. Vol. 12. No.2: 302-317. Cabimas, Venezuela.
- ARAMAYO, Armando. (2012). **Diseñando la estrategia empresarial.** Disponible: [http://www.grandespyemes.com.ar/2012/08/18/disenando-la-estrategia-empresarial/?utm\\_source=twitterfeed&utm\\_medium=twitter/](http://www.grandespyemes.com.ar/2012/08/18/disenando-la-estrategia-empresarial/?utm_source=twitterfeed&utm_medium=twitter/)
- BARCELLOS, Luciano. (2010). **Modelos de gestión aplicados a la sostenibilidad empresarial.** Tesis Doctoral no publicada. Disponible: <http://hdl.handle.net/2445/35386>
- BRUNDTLAND, Gro Harlem. (1987). **Nuestro futuro común.** Disponible: <http://es.scribd.com/doc/2553283/INFORME-BRUNDTLAND>.
- CHUMACEIRO, Ana. (2013). **Políticas internacionales, nacionales y políticas públicas tributarias en Venezuela como promotoras de la responsabilidad social de las empresas.** Tesis de Grado. Doctorado en Ciencias Políticas. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). **Gaceta Oficial** de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860, diciembre 30, 1999.
- CRUZ CORDERO, Teresa. (2009). **Sostenibilidad empresarial: Convergencia cultura organizacional y estrategia.**



Disponible: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/sostenibilidad-empresarial-convergencia-cultura-organizacional-y-estrategia.htm>

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. (1948).

**Declaración universal de los derechos humanos.**

Disponible:

[http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1\\_Universales/B%E1sicos/1\\_Generales\\_DH/1\\_Declaracion\\_Universal\\_DH.pdf](http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1_Universales/B%E1sicos/1_Generales_DH/1_Declaracion_Universal_DH.pdf)

ELKINGTON, John. (2004). **Enter the triple bottom line.**

Disponible: <http://www.johnelkington.com/archive/TBL-elkington-chapter.pdf>

EPSTEIN, Marc y ROY, Marie-Josée. (2003). “Improving sustainability performance: Specifying, implementing and measuring key principles”. **Journal of General Management**. Vol 29 (1): 15-31. USA.

EPSTEIN, Marc y ROY, Marie-Josée. (2009). “Implementing a corporate environmental strategy: Establishing coordination and control within multinational companies”. **Business strategy and the environment**. Vol 16 (6): 389-403. USA.

EPSTEIN, Marc. (2009). **Sostenibilidad empresarial**. Bogotá: Ecoe Ediciones.

GARCÍA, Emilio. (2010). **Desarrollo del Modelo de Sostenibilidad Integrado (M.S.I) para la medida de gestión sostenible de una industria de procesos: Aplicación al sector de fabricación de neumáticos**. Tesis Doctoral no publicada, Universidad de Valladolid. España. Disponible: <https://www.worldcat.org/title/desarrollo-del-modelo-de-sostenibilidad-integrado-msi-para-la-medida-de-la-gestion-sostenible-de-una-industria-de-procesos-aplicacion-al-sector-de-fabricacion-de-neumaticos/oclc/688393249>

GARZÓN CASTRILLÓN, M., e IBARRA MARES, A. (2014). “Revisión sobre la sostenibilidad empresarial”. **Revista de estudios avanzados de liderazgo**. Vol 1(3): 52-77. Caracas, Venezuela.

- GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2018). **Sustainability reporting guidelines**. Ámsterdam: GRI. Disponible: <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-spanish-translations-download-center/>.
- GODFREY, Paul. (2005). “The relationship between corporate philanthropy and shareholder wealth: A risk management perspective”. **Academy of Management**. Vol. 30 (4): 777-798. Disponible: <https://faculty.fuqua.duke.edu/~moorman/Marketing-Strategy-Seminar-2015/Session%2012/Godfrey.pdf>
- GÓMEZ, Antonio. (2001). **Geografía económica de Venezuela**. Caracas: Edit. Salesiana, P&S.
- GONZÁLEZ, Carlos. (2007). **Desarrollo agroindustrial sostenible. Sub-región Centro-sur de Caldas**. Universidad de Manizales. Facultad de Economía y Administración de Empresas. Disponible: <http://www.eumed.net/libros/2007a/264/index.htm>.
- HERNÁNDEZ, B. (2010). **Estrategia empresarial para el desarrollo sostenible**. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos80/estrategia-empresarial>.
- HERNÁNDEZ, Judith y CHUMACEIRO, Ana. (2008). “Sociedad del conocimiento y pertinencia social universitaria. CEISEP una propuesta para la UNERMB”. **Revista Venezolana de Ciencias Sociales, UNERMB**. Vol 12 N° 1. Cabimas. pp 77-92.
- HERNÁNDEZ, Judith. (2007). “Toma de decisiones públicas desde las perspectivas del proceso tecnocrático y la participación ciudadana: caso venezolano”. **Revista Venezolana de Gerencia (RVG)**. Universidad del Zulia (LUZ). Año 12 (40): 553 – 571.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017). **Informes anuales**. Disponible: [http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com\\_content&view=category&id=100&Itemid=59](http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=100&Itemid=59)
- LAVADO, José. (2007). **Las memorias de sostenibilidad estrategia o necesidad**. Barcelona: BIDEA Consultores.

- MARTÍNEZ BARRADA, Oswaldo y MORALES CHICA, Sebastián (2016). **Análisis del sector agroindustrial en Colombia.** Trabajo de grado para optar al título de Economista. Universidad Pontificia Bolivariana, Escuela de Economía, Administración y Negocios, Facultad de Economía. Medellín. Disponible:  
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2826/Trabajo%20de%20grado%20-%20Oswaldo%20Felipe%20Martinez%20Barrada%20y%20Sebastian%20Morales%20Chica.pdf?sequence=1>
- MECINO, Ledis. (2007). **Las políticas fiscales y su impacto en el bienestar social de la población venezolana: Un análisis desde el paradigma crítico.** Período 1988-2006. Tesis Doctoral no publicada, La Universidad del Zulia, Maracaibo.
- OLCESE, Alado. (2008). **Manual de la empresa responsable y sostenible.** España: McGraw-Hill / Interamericana de España, S. A.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1992). **Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (Cumbre para la Tierra.** Programa de las Naciones Unidas. Brasil. Río de Janeiro. Disponible:  
<https://www.un.org/es/development/devagenda/sustainable.shtml>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (2014). **Responsabilidad Social Internacional SA 8000.** Disponible: [http://responsabilidad-social-corporativa.com/sa8000\\_2014/](http://responsabilidad-social-corporativa.com/sa8000_2014/)
- REED, David. (2000). **Ajuste estructural, ambiente y desarrollo sostenible.** Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- REYES MORENO, María Isabel (2017). **Sostenibilidad, comunicación y valor compartido: el discurso actual del desarrollo sostenible en la empresa española.** Tesis doctoral en línea. Disponible: <https://eprints.ucm.es/42084/1/T38628.pdf>
- SUSTAINABILITY ASSET MANAGEMENT RESEARCH (SAM, 2018). **SustainableAsset Management.** Disponible:

<https://www.sustainabilityhq.com/subscriber-only-pages/asset-managers/sam-group/>

WISNER, Benjamin. (2004). **Keynote speech**. Phoenix: Corporate Volunteer Awards.AZ.

ZAMBRANO CARRERA, Álvaro (2018). **La agroindustrial para el desarrollo de la República Bolivariana de Venezuela**. Disponible: <https://www.aporrea.org/desalambrar/a262882.html>





**UNIVERSIDAD  
DEL ZULIA**

---

**opción**

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 35, N° 90 (2019)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.  
Maracaibo - Venezuela

[www.luz.edu.ve](http://www.luz.edu.ve)

[www.serbi.luz.edu.ve](http://www.serbi.luz.edu.ve)

[produccioncientifica.luz.edu.ve](http://produccioncientifica.luz.edu.ve)