

## **La responsabilidad social empresarial de las pequeñas y medianas empresas en Venezuela: papel del estado**

### **Corporate social responsibility of small and medium-sized enterprises in Venezuela: the role of the state**

Autor

José C. Entrena A.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1621-9239>

EPC.inc. Texas, USA

[josecea534@gmail.com](mailto:josecea534@gmail.com)

Fecha de Recepción: 14-05-2025 / Fecha de Aceptación 18-07-2025

#### **RESUMEN**

Las pequeñas y medianas empresas (PyMES) representan un fenómeno complejo, que no solo se define por características cuantitativas como el tamaño o el número de empleados, sino también por aspectos cualitativos fundamentales. Estas características cualitativas son clave para comprender los factores tanto positivos como negativos que viven estas empresas en cualquier contexto en un entorno empresarial cambiante. Entre sus características mencionamos: La concentración de la propiedad y la gestión en una persona o familia, lo que conlleva a la superposición de funciones en pocas personas, uso de mano de obra no especializada, lo que impide aprovechar completamente las tecnologías e información disponibles en el entorno. La falta de planificación estratégica a largo plazo y la tendencia a reaccionar principalmente a situaciones inmediatas. Igualmente pueden representar un gran apoyo a la economía del país al ser aliadas a otras empresas. Las políticas de responsabilidad social, revisten gran importancia en especial para la Pequeña y Mediana Empresa. Se plantea analizar: La Responsabilidad Social Empresarial de las Pequeñas y Medianas Empresas y el papel del Estado. La investigación es de carácter documental y el método adoptado fue una revisión sistemática de la literatura, su análisis e interpretación. Se fundamenta en las leyes y artículos aprobados al respecto y teóricamente en los diferentes estudios e investigaciones nacionales e internacionales. Concluye que la responsabilidad social es una tendencia que necesita de toda una estructura de formación e investigación para que pueda ser desarrollada, con la presencia de un conjunto de leyes en las PyMES

Palabras Claves: Pequeña y Mediana empresas, Responsabilidad Social Empresarial, papel del Estado

## ABSTRACT

Small and medium-sized enterprises (SMEs) represent a complex phenomenon, which is not only defined by quantitative characteristics such as size or number of employees, but also by fundamental qualitative aspects. These qualitative characteristics are key to understanding both the positive and negative factors that these companies experience in any context in a changing business environment. Among its characteristics we mention: The concentration of ownership and management in one person or family, which leads to the overlapping of functions in a few people, use of unskilled labor, which prevents full use of the technologies and information available in the environment. The lack of long-term strategic planning and the tendency to react mainly to immediate situations. They can also represent great support to the country's economy by being allied to other companies. Social responsibility policies are of great importance, especially for Small and Medium-sized Enterprises. The research aims to analyze the Corporate Social Responsibility of Small and Medium-sized Enterprises and the role of the State. The research is a documentary in nature and the method adopted was a systematic review of the literature, its analysis and interpretation. It is based on the laws and articles approved in this regard and theoretically on the different national and international studies and research. It concludes that social responsibility is a trend that needs a whole structure of training and research so that it can be developed, with the presence of a set of laws in SMEs

Keywords: Small and Medium Enterprises, Corporate Social Responsibility, role of the State

## INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado, turbulento y competitivo de hoy, se ha dejado a un lado la sensibilización de las personas en cuanto a su entorno con respecto al ambiente y su desarrollo sustentable. La organización tal es el caso de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), como sistema social complejo "...abierto al intercambio de energía, materia e información con el medio exterior con identidad,

espacio temporal y caracterizada por la no linealidad, la interacción de individuos y grupos humanos, roles y comunicación” (Ávila, 2014 p.10), Es por ello que en las nuevas tendencias de la gerencia se tocan puntos que relacionados con los procesos neurálgicos de una organización, como son el tema de la gestión del talento, como las pequeñas y medianas industrias son un factor importante en el desarrollo de la industria y cómo la responsabilidad social empresarial influye tanto en el beneficio del entorno social adyacente como también en mejorar la productividad empresarial mediante la producción, venta y distribución de los productos o servicios de la organización.

La responsabilidad social empresarial tiene como objetivo fundamental buscar líneas de resolución de problemas reales de las comunidades, así como su desarrollo y el cuidado del ambiente; se determina según sea el caso y la dirección siempre está dirigida a lograr el beneficio tanto en la organización como fuera de ella (León, 2008). También es posible con estrategias de desarrollo industrial efectivo, con competitividad se pueda apuntalar el concepto de responsabilidad social empresarial (Mendoza, 2011).

En esta investigación se busca analizar la responsabilidad social empresarial en las PyMES y el papel del Estado en estos elementos fundamentales en la sociedad

Keto-Vidal, 2019 afirma que:

Las pequeñas y medianas empresas son menos propensas a innovar debido a los costos que esta actividad conlleva, aunado a la necesidad de contar con personal calificado, el período de maduración de los proyectos y la incertidumbre, tanto del éxito comercial como técnico. (p. 42)

En general, se espera que una empresa pequeña cuente con menores recursos financieros y humanos dedicados a la innovación, y que los dueños sean adversos a los proyectos con mayor riesgo. Sin embargo, la innovación es un aliado valioso para su desarrollo.

Esta investigación es de tipo documental y se revisaran trabajos de investigación, documentos oficiales y textos relacionados con el tema, con la finalidad de analizar y discutir dichos contenidos aportando reflexiones.

## DESARROLLO

### Fundamentación teórica

Las Pequeñas y Medianas Industrias PYMES: Evolución características e Importancia.

Las PYMES, en su mayoría, son intensivas y se desarrollaron dentro del sector formal de la economía, son empresas con características distintivas, y tienen dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los estados o regiones. Según la Ley para la Promoción y desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria Gaceta Oficial N°37583 de 03-12 2002, establece la nomenclatura de las pequeñas y medianas empresas y sus características tomando en cuenta el número de trabajadores y ventas anuales expresadas en unidades tributarias. También, el decreto establece el concepto de emprendedor, siendo este una persona que puede generar una idea y llevarla a cabo como un negocio.

En esta ley se establece el papel del Estado en relación con las PYMES, en el Artículo N° 2 donde menciona: “El Estado promoverá y fomentará las iniciativas particulares y colectivas que conlleven a la constitución, recuperación y desarrollo sustentable de la pequeña y mediana industria”. (2002 p.1)

Entre las principales características de las PYMES expresadas por (Mora, 2009), se encuentran:

- Pueden realizar productos individualizados en contraposición con las grandes empresas

- Sirven de tejido auxiliar a las grandes empresas

- Asegurar el mercado de trabajo mediante la descentralización de la mano de obra

- Tienen efectos socioeconómicos importantes

- Reducen las relaciones sociales a términos personales ya que, en general, sus orígenes son unidades familiares, y en este sentido las PYMES tienen la

posibilidad de ejercer la Responsabilidad Social Empresarial en el contexto de su ubicación y de esta forma tanto los trabajadores como su familia pueden verse protegidos por las empresas

-Presentan mayor adaptabilidad tecnológica y menor costo de infraestructura.

-Obtienen economía de escala a través de la cooperación interempresarial, sin tener que reunir la inversión en una sola firma.

La importancia de las PYMES como unidades de producción de bienes y servicios, en nuestro país y el mundo, justifica la necesidad de dedicar un espacio a su conocimiento y a su investigación.

Las PYMES en Venezuela.

Según, García y Casanueva (2006), la empresa se entiende como:

La unidad de producción, que mediante la combinación del capital y el trabajo elabora, transporta o/y distribuye productos entre los consumidores u ofrece servicios; de tal manera que, por medio de la inversión del capital en bienes instrumentales o directivos se obtienen o ponen a disposición con la colaboración del trabajo, bienes de consumo que al ser vendidos o transportados, le permiten obtener un nuevo capital, más una unidad que es el objeto de la misma. (p.3)

Mientras que las PYMES, para el gobierno venezolano son todas aquellas empresas denominadas pequeñas que se caracterizan porque tienen entre 11 y 50 empleados y una facturación anual entre 9001 a hasta 100.000 unidades tributarias. Y las medianas entre 51 a 100 empleados y su facturación es entre 100.001 hasta 250.000 unidades tributarias. (Ley para la Promoción y desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria Gaceta, 2022)

Las PYMES en Venezuela con relación a la formación de recursos humanos presenta debilidades, Existe una carencia de personal calificado y con visión estratégica basada en el conocimiento de lo que ocurre en su entorno, siendo un serio obstáculo en su desarrollo. Se considera que existe una ausencia de una gerencia calificada, avalada de los conocimientos formales que propicia la ciencia

administrativa, afectando seriamente su competencia, el uso correcto de sus recursos, además de saber enfrentar los retos y generar los cambios, transformaciones necesarias para garantizar operatividad, productividad y competencia. (Alles, 2005), Sin embargo, la era digital les abre nuevas puertas a estas empresas, generando cambios para bien que le permitan incorporarse al desarrollo de la economía local. (López y Naranjo, 2020)

Otra gran debilidad es que pocas de las pequeñas empresas exportan porque poseen limitaciones organizacionales, financieras y técnicas, escaso conocimientos de los mercados de otros países y sus canales de distribución, incapacidad para contratar personal especializado en comercio internacional, desconocimiento de los acuerdos internacionales, poco volumen y escasa variedad de productos, e insuficientes recursos financieros, igualmente falta de una política nacional de incentivo y estímulo a la exportación de productos no tradicionales (García y Casanova, 2006)

Cabe destacar, que los consorcios de exportación, la respuesta organizacional más utilizada por las PYMES, especialmente las europeas, para salvar estos obstáculos, están poco desarrollados en el país. Sólo existe un ejemplo de consorcio industrial formado en mayo de 1999 en el estado Carabobo bajo el patrocinio de la gobernación y la asesoría técnica del Instituto de Investigaciones Sociales, Económicas y Tecnológicas de Venezuela (INSOTEV).

Según Blanco (2007), definitivamente para cumplir las exigencias del nuevo modelo de industrialización, las PYMES modernas necesitan personal, talento humano cada vez más calificado y gerentes dispuestos a competir con mercados globales. Una minoría de las PYME venezolanas utiliza tecnología avanzada, basa su competitividad en calidad de los diseños, la flexibilidad productiva y la oportunidad de las entregas y exporta directamente o como proveedoras de productos intermedios para empresas grandes que exportan. Las pymes requieren una renovada estrategia propiciada por desarrollos globales y basados en la conceptualización de la responsabilidad social empresarial, nos tenemos de la planificación deben estar presentes. (Mendoza, 2011).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las PYMES

Atendiendo lo que afirma Jaimes, et al., (2021). La historia del hombre es una permanente evolución y cambio. La manera como se enfrenta a las diferentes incertidumbres que surgen de su acción y participación van introduciendo cambios en cuanto a la forma y en cuanto al fondo de estas. Las grandes empresas consorcios cuando sus instalaciones y con ello sus trabajadores se encuentran ubicadas geográficamente en lugares apartados, se ven en la necesidad de proporcionar al trabajador hospitales, clínicas, escuelas, centros de recreación y otros financiadas por las empresas buscando por esta vía compensar al trabajador frente a lo inhóspito del lugar. En el caso de las pequeñas y medianas empresas se promueven compensaciones a los trabajadores como una vía de mejorar su calidad de vida.

El origen del término Responsabilidad Social se identifica en diferentes épocas, según Jaimes, et al. (2021),

... Frederick Taylor, padre de la administración científica quien promueve la idea de la cooperación y la responsabilidad de la gerencia hacia sus empleados, igualmente el magnate de la revolución industrial John Rockefeller contribuyo con el termino Responsabilidad Social, al señalar que el bienestar del trabajador es tan valioso como la producción de bienes y servicios. Por otra parte, Henry Ford, destaco al servicio que estaba por encima de las ganancias a través de la producción con el mínimo costo y la mayor eficiencia (p.202)

La responsabilidad social define su significado como aquel aspecto que se entiende inicialmente como una obligación moral, como una exigencia de justicia, provocando celos, sospechas y rechazos, se retoma después con toda firmeza como un recurso estratégico como un instrumento al servicio de la eficacia y del beneficio económico.

La responsabilidad social corporativa (RSC) se refiere a una empresa que sea rentable, respetuosa de la ley y solidaria. El modelo más influyente para desarrollar la RSC, fue desarrollada por Archie Carroll en 1991, que plantea trabajar con cuatro dimensiones: económica, legal, ética y filantrópica y su mayor desarrollo

se logró en el 2004, donde se encuentran cuatro tipos diferentes de categorías que determinan aquello que la sociedad espera de la empresa, es decir, su responsabilidad social corporativa. (Rodrigo, 2025, Carroll, 2001)

- Responsabilidad económica: la empresa como institución económica encargada de la producción de bienes y servicios tiene como primera responsabilidad el beneficio económico, maximizar las ventas y minimizar los costos.

- Responsabilidad legal: la empresa posee una estructura jurídica y de ahí la importancia del cumplimiento de unas leyes que no sólo regulan el mercado, sino que son también las encargadas de “positivar” gran parte de las expectativas y, por lo tanto, de las obligaciones de la empresa.

- Responsabilidad moral: abarca aquellas expectativas y obligaciones sobre las que existe un acuerdo entre los diferentes grupos implicados estén o no escogidas por las leyes y cuyo cumplimiento por parte de la empresa es “esperado” por los diferentes grupos implicados.

- Responsabilidad voluntaria o filantrópica: a diferencia de los anteriores, en este nivel ya no se trata de conductas exigibles sino deseables, con las que la empresa se compromete con la sociedad. (p.60) Figura 2

#### Enfoques de la Responsabilidad Social Empresarial.

La concepción de la responsabilidad social ha ido evolucionando de una forma cónsona con el desarrollo de la humanidad; esta evolución es gracias a la forma en la que la sociedad y sus organizaciones han estado directamente involucrados con la globalización; lo que antes se creía que era una forma en que los gobierno evadieran su responsabilidad con el pueblo ó que era una norma impuesta que se tenía que cumplir se ha convertido en parte de la ética conciencia y fundamentos de las organizaciones y de cada una de las personas que viven en comunidad.

Los enfoques que se presentan para clasificar la responsabilidad social en las organizaciones son: Responsabilidad Social Interna y externa, los cuales vienen en conjunto para poder tener aportes sociales significativos, no existen

organizaciones exitosas en comunidades arruinadas, ni comunidades con ayudas satisfactorias de las organizaciones si la estructura de empresa está constituida por trabajadores insatisfechos y estancados.

La responsabilidad Social Empresarial Interna:

Según La Comisión Europea (2002) expresa:

La responsabilidad social empresarial comienza desde que la organización se preocupa por el bienestar de sus trabajadores; buscando la manera de sentirse identificados y comprometidos con la organización; con el objetivo primordial que el personal que esté trabajando de una forma tranquila tanto física como mental. Para cubrir la responsabilidad que tiene la organización con sus trabajadores esta se enfoca en puntos como lo son: inversión en recursos humanos, salud y seguridad, la gestión del cambio, el buen uso del tiempo libre, el desarrollo mental y de conocimiento. Y en el parte medio ambiental el hacer que lo que se produce tenga el menor impacto posible al ambiente y que además esta responsabilidad por el medio ambiente sea sostenible.

Factores involucrados en la gestión de la RSE interna:

- Gestión del Talento Humano.
- Programas de Compensación.
- Actividades de Bienestar Social.
- Salud y Seguridad en el trabajo.
- Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.

La responsabilidad Social Empresarial Externa:

La concepción de la responsabilidad social empresarial tiene una dimensión no solo en el plano interno sino también se ocupa del entorno involucrando a las comunidades y entes en los que la organización puede aportar herramientas para el desarrollo de las mismas.

La responsabilidad social en el enfoque externo de las organizaciones abarca beneficio social en las siguientes direcciones según La comisión europea (2002):

- Comunidades adyacentes.
- Protección del medio ambiente.

Basamento legal de la responsabilidad social empresarial en Venezuela.

Estas son normas, códigos y leyes en los que se involucran desde entidades mundiales como La organización de las Naciones Unidas.

Para comenzar describiéndolas se debe mencionar principalmente los diez principios que según el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2006).

- Normas Rectoras: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en sus artículos: 86, 87, 89, 111,132, 135, 299, 308, 317 dan una visión general de los derechos y deberes que tienen las empresas para con la sociedad y cuáles son los beneficios que obtienen con su cumplimiento.

- Normas de Obligatorio Cumplimiento:

Ley Orgánica de ciencia, tecnología e innovación, la cual expresa que las acciones de la empresa privada para la promoción de la ciencia, la tecnología y la innovación son obligatorias y además son retribuidas en reinversiones a las comunidades como a la organización como tal y deducibles de los impuestos.

Ley orgánica contra el tráfico ilícito y consumo de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, esta ley trata del control y las disposiciones que existen con estas sustancias y cuanto al uso en la comercialización, preparación, refinación, transformación, producción, importación, exportación, posesión, suministro, almacenamiento, transporte y toda forma de distribución, control, fiscalización y uso en miras de la protección al ciudadano y fomentando la participación de la empresa privada en la formación del no uso de las mismas, con el objetivo de tener una sociedad consiente de la importancia de su salud.

- Norma internacional ISO 26000 del 2012.

Esta norma se refiere a una guía para la implantación y control de todo lo referente a los temas de responsabilidad social y los criterios que deben ser tomados en cuenta para realizar un aporte efectivo empresa-comunidad, también se denomina una herramienta que ayuda estructurar un departamento que se encargue de este tipo de asuntos. La misma es una norma no certificatoria que entre sus objetivos principales recalca la búsqueda de la sensibilización empresarial. La

norma ISO 26000, busca ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible. Tiene como propósito de contribuir a que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social.

La norma ISO 26000 aborda siete materias fundamentales de la responsabilidad social definidas en la norma y que resumimos en la siguiente figura. Fig 1.

**Figura1.**

**Materias fundamentales de la responsabilidad social empresarial**



**Fuente:** [www// normas ISO26000.com](http://www.normasISO26000.com) responsabilidad social Consulta 30 de enero 2025.

### Gestión Del Talento Humano

Es el conjunto de procesos que se necesitan para liderar a las personas o recursos humanos dentro de la organización, partiendo de los subsistemas de recursos humanos y de gestión del conocimiento con el objetivo de llegar a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno.

Los objetivos fundamentales de la gestión del talento humano son:

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión

- Hacer a la empresa competitiva
- Suministrar empleados bien entrenados y motivados
- Permitir la mejora en las relaciones entre los empleados
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo,
- Administrar el cambio
- Definir políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

La gestión del talento humano es la responsable de hacer de la organización la más exitosa y competitiva del mercado.

Las empresas en las que se aplica un sistema de gestión del talento humano se ve en ventaja con sus competidores ya que el talento humano se encarga de sembrar en la gente un verdadero sentido de pertenencia y hacer del individuo una persona más desarrollada profesionalmente.

En el caso venezolano este concepto del capital humano es novedoso a pesar de su “vieja data”, son las grandes organizaciones de producción y servicios las que mayoritariamente han tomado este término para categorizar a las personas y darle a entender la importancia que tienen ellos por su conocimiento.

Las personas dentro de las organizaciones, en general, se están viendo influenciadas por la cultura de ayuda social cada vez más pronunciadas, sensibilidad y sentimientos proteccionistas en materia medioambiental, principios éticos aplicados al mundo de los negocios, respetan absolutamente los derechos de las personas, creen en las posibilidad de equilibrar la vida profesional con la personal y familiar, valoran su tiempo y su vida al margen del trabajo, necesitan adiestramiento para poder desarrollarse profesionalmente, apoyan un tratamiento personalizado y humano.

**La Gestión del Talento Humano y Su Aporte en el Desarrollo de las Dimensiones Interna y Externa de la Responsabilidad Social Empresarial**

Según Bautista, (2022.p 35)

El talento humano se concibe como personas integrales en las que son seres inteligentes que analizan situaciones y les dan prontas respuestas o soluciones, además de ellos trabajan en equipo efectivamente y buscan siempre la productividad de la organización teniendo un alto sentido de pertenencia y lealtad para la misma.

El talento humano desarrolla una conciencia de solidaridad y responsabilidad social en las que se ven marcados todos los principios éticos de la organización y su interacción con los de cada uno de las personas que laboran además del respeto al medio ambiente y el desarrollo de las técnicas ambientales para tal fin. El ser una organización socialmente responsable tanto interna como externamente incluye una serie de actividades que involucran a los directivos de las organizaciones, el personal operativo y administrativo y las personas que habitan el entorno de la empresa; ellos uniéndose estratégicamente con un bien común y es el desarrollo de la sociedad.

En el entorno interno la gestión del talento humano ocupa el principal ente gestor de las aplicaciones de estas prácticas ya que las misma van dirigidas principalmente a las personas como por ejemplo en los planes de recreación del personal, mejoras salariales, la capacitación del personal, los aportes de la organización para con los familiares directos, el incentivo para el desarrollo integral del individuo y todas las actividades en las que intervenga la ayuda para cubrir las necesidades básicas de las personas.

Además este contexto se muestra como parte importante para identificar que una empresa sea socialmente responsable es que tenga una estructura de compensaciones justa y objetiva, que aunque algunos autores rechazan la remuneración salarial como ayuda social, el tener una estructura que permita tener una buena forma de saber cuánto debe ganar una persona dentro de la organización según su desarrollo profesional o vocacional y su desempeño si lo incluye como una actividad socialmente responsable para con los empleados ya que los incentiva a cada día ser mejores personas y así poder beneficiarse de la organización;

involucrando así a la gestión del talento humano como coordinador de todas estas actividades.

El enfoque externo, también la gestión del talento humano se ve directamente involucrada ya que todas las acciones sociales que se deciden realizar a las comunidades que forman el entorno de la organización vienen de una proposición realizada por los líderes de esas comunidades y los directivos de la organización pero para conceptualizar y buscar la forma en la que estos aportes sean efectivos verdaderamente la gestión del talento humano está directamente involucrados sirviendo de órgano asesor de los planes de desarrollos social y el monitoreado del cumplimiento y funcionamiento de las actividades socialmente responsables. En la figura 2, se puede observar como el talento humano puede ser considerado con un factor determinante en la RSE, tanto interna como externa.

**Figura 2.**

**La Gestión del Talento Humano y su Aporte en el Desarrollo de las Dimensiones Interna y Externa de la Responsabilidad Social Empresarial**



Fuente: Bautista (2022), Impacto de la responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible en una empresa en Cajamarca. Universidad Privada del Norte.P.35

Además, las divisiones de higiene, seguridad y ambiente que forman normalmente parte de la gestión del talento humano son las garantes de garantizar

procesos productivos que no se han ni perjudiciales al trabajador y medio ambientales aptos en sus emisiones.

Las pymes son los tipos de empresa que más empuje le ha dados al desarrollo tanto del talento humano como a las buenas prácticas sociales, ya que las mismas están más involucradas con el entorno por su tamaño además son empresas en ellas que normalmente existe un solo dueño y siempre está pendiente del negocio y además tiene conciencia que para desarrollarse debe tocar esos puntos.

Si se observa de una manera general la responsabilidad social empresarial se convierte en un departamento de la organización que está inserto entre las funciones que la gestión del talento humano tiene, organizando una serie de políticas para incluir entre los objetivos, misión y visión de la empresa como elemento fundamental este tipo de actividades.

Es importante que dentro de la estructura organizacional y a su vez dentro de los departamentos de gestión del talento humano debe existir un órgano asesor, formador, orientador y accionador de las actividades de responsabilidad social empresarial tanto internas como externas teniendo así una estructura formal de acciones sociales en las que el principal coordinador sea el que maneja y controla el personal de la organización y buscando así la inclusión de una nueva competencia para el gerente de recursos humanos como persona capaz de dirigir y monitorear las acciones sociales en las que estaría involucrado esta nueva división del departamento de gestión del talento humano.

## Metodología

La metodología de esta investigación fue la investigación o diseño documental. Según Arias (2012)

Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis crítico e interpretación de datos secundarios, es decir, los datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresos,

audiovisuales, o electrónicas. El aporte de esta investigación es generar nuevos conocimientos. (p.27)

En esta investigación se buscó, analizar, conocer e interpretar los diferentes aspectos vinculados a la Responsabilidad Social Empresarial en el Contexto de las Pequeñas y Medianas Empresas, considerando para ello una investigación bajo el diseño documental bibliográfico para lo cual se realizó una intensa revisión de libros, revisas, documentos de investigación, se recurrió igualmente a la información sobre el fundamento legal y a la revisión electrónica.

Discusión.

La responsabilidad social empresarial definitivamente es un apoyo importante para los gobiernos y a la sociedad alrededor del mundo en cuanto a lo que tiene que ver con el intento de mejorar las condiciones de vida de los seres humanos en sociedad y del respaldo de las organizaciones con el desarrollo sustentable y el cuidado al medio ambiente.

En Venezuela comienzan a verse, de unos pocos años para acá, acciones efectivamente sociales en las que la gestión del talento humano ha sido fundamental ya que ha aportado practicas realmente creativas para poder hacer aportes efectivos sin que esto tenga que convertirse en inversiones muy grandes, en las PyMES

Conclusiones

El objetivo fundamental de la investigación es analizar La Responsabilidad Social Empresarial de las Pequeñas y Medianas Empresas y relacionándolo con la gestión del talento humano, con la firme convicción que es responsabilidad de estos departamentos y de todos los integrantes de la empresa buscar los mecanismos para realizar acuerdos comunitarios y aportes efectivos que ayuden con el verdadero desarrollo de las mismas tanto para los trabajadores de la empresa como para el resto de la comunidad.

La pequeña y mediana empresa en Venezuela se ha convertido en el motor de la sociedad industrial teniendo sus orígenes en empresas de producción

artesanal en la que generalmente las líneas de mando son particulares de cada organización y se ven liderizadas por grupos familiares o emprendedores que deciden realizar iniciativas aisladas.

Las últimas tendencias en el estudio de la Responsabilidad social empresarial, sugieren dos vertientes fundamentales para su desarrollo como lo son: El contexto interno y el contexto externo de las organizaciones, en el contexto interno se describen como todas las acciones que las organizaciones pueden realizar en beneficio de sus trabajadores y familiares para un mejor desarrollo emocional y en la búsqueda de cubrir sus necesidades principales en los que se pueden identificar como: beneficios para estudios de hijos, seguros médicos, jornadas deportivas, desarrollo profesional, instrucción y adiestramiento en cultura del desarrollo social, la seguridad industrial, etc.

En el tema de la responsabilidad social empresarial todos salen beneficiados, la empresa, la sociedad, el Estado y el empresario, es por ello como se plantea en este trabajo la necesidad de contar con el talento humano idóneo para realizar una buena gestión en esta materia.

A la vista de los análisis e interpretaciones de la problemática, se considera:  
-Abrir líneas de investigación referente al estudio de los problemas sociales principales para buscar mecanismos de mejoras a través de las acciones de responsabilidad social empresarial. Incluir en los estudios de gestión del talento humano el tema de la responsabilidad social. -Permitir a las pequeñas y medianas empresas tener acceso a los distintos problemas sociales de sus comunidades.

## REFERENCIAS

---

- Alles, M (2005) Gestión por Competencias: El Diccionario. Buenos Aires. Granica. S.A
- Álvarez, V y colaboradores. (2000). Estudio de la definición para la pequeña y mediana empresa en Venezuela. Venezuela. FUNDES- Banco Central.
- Arias F (2012) El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Caracas Venezuela. 6ta Edición Editorial Episteme.

- Ávila, A (2014). Las Organizaciones como Sistemas Sociales Complejos. (P. 10 - 35) Revista Integración-académica.org/vol1 numero2-2013[ consulta Agosto10 2024]
- Bautista, M (2022) Impacto de la responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible en una empresa en Cajamarca .Universidad Privada del Norte. Disponible en <https://hdl.handle.net/11537/31767>
- Blanco A. (2007). Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. Madrid España. Editorial ESIC
- Buitriago, M. (2016) Las Pyme y su vinculación con la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela y el derecho mercantil venezolano. Rev. Visión Gerencial, numero 2 pp 419 -434. Universidad de los Andes. Venezuela. <https://www.redalyc.org/journal/4655/465549558008/html/>
- Carroll, A (1991) The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. [Business Horizons](#) [Volume 34, Issue 4](#), July–August 1991, Pages 39-48 disponible en [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002). Libro Verde. Fomentar un Marco Europeo para la responsabilidad social en las empresas. España. CCE.
- Constitución Bolivariana de la República de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5453, marzo 3, 2000.
- Decreto No 1547 del 9 de noviembre del 2009 (Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria PYMI)
- García y Casanova, C (2006). Organización y gestión de Empresas. Madrid. Piramide S.A.
- Jaimes M, Hernández C, y Ochoa S (2021) Los beneficios de la responsabilidad social empresarial: Una revisión literaria. Revista. Flutadeo Universidad de Bogotá. <https://doc.org>. [consulta 30 de enero 2025]
- Keto-Vidal, E (2019) Productividad e Innovación en la pequeña y mediana Industria. Revista Estudios Gerenciales. Vol 35 N 150 [1https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909](https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909). [Consultada 27 de Enero 2025]
- Ley para la Promoción y desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria Gaceta Oficial N°37583 de 03-12 2002. Venezuela

- León, M. (2008). Las PYME y la responsabilidad Social en Venezuela. Gestión Humana. Año 8. Caracas Venezuela.
- López, D y Naranjo, S. (2020). Transformación Digital, una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos años (2002-2020). Trabajo de Grado. Ciclos Profesionales, Tecnológico de Antioquia.
- Marcano, A (2006) Responsabilidad: social empresarial: la Experiencia venezolana. XIX congreso Internacional Sobre la Reforma del Estado y La administración Pública. Guatemala. [www.ijj.derecho.ucr.ac.ce](http://www.ijj.derecho.ucr.ac.ce). [ Consulta 20 de enero 2021].
- Mendoza, E. 2011. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XVII, N 2 <abril-junio. pp 298-309. Consulta en línea 10 enero
- Mora Vanegas, C. (2009). PYMES venezolanas y competitividad. Disponible en [www.gestiopolis](http://www.gestiopolis.com) [consulta 10-01-2024]
- Rodrigo, R. (2025) Modelo de Carroll: Un análisis Integral. Block. Estuyendo. Disponible en <https://estudyando.com/modelo-de-responsabilidades-de-carroll-un-analisis-integral/>
- Tenesaca, T. (2011). Los consorcios de exportación como alternativa de internacionalización de Mipymes. Disponible en <https://www.gestiopolis.com/consorcios-de-exportacion-como-alternativa-de-internacionalizacion-de-mipymes/>