

Proyecto de análisis comparativo y evaluación de un modelo de responsabilidad social empresarial (RSE) en ecuatoriana de productos Químicos C.A. (Ecuaquímica) y su impacto en el desempeño productivo, financiero y social

Alejandro José Chang Zedeño⁽¹⁾, Eduardo Paul Fernandez Cevallos⁽¹⁾, Cristian Eduardo Torres Bermeo⁽¹⁾
Víctor Hugo González⁽²⁾

¹ Miembros de Grupo de de Tesis previa a la obtención del Título de Economista con mención en Gestión Empresarial e Ingeniería en Negocios Internacionales

² PhD(c) Manufacturing Engineering, MAE, MSc Management, MASC.

Facultad de Economía y Negocios

Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL)

Campus Gustavo Galindo, Km 30.5 vía Perimetral

Apartado 09-01-5863. Guayaquil-Ecuador

alejocha@espol.edu.ec, edupafer@espol.edu.ec, cetorres@espol.edu.ec

Resumen

El desarrollo de la presente tesis consiste en analizar dos modelos de responsabilidad social empresarial (RSE) realizando un análisis comparativo entre los mismos, ya que han sido creados y modificados para satisfacer las diferentes necesidades del entorno en las que se apliquen. , luego, se analizará mediante el uso de indicadores, el estado actual de Ecuaquímica con respecto a la RSE estableciendo los pasos a seguir, para la aplicación del modelo elegido, y así determinar mediante una regresión lineal los beneficios de la aplicación de dicho modelo, determinando la factibilidad y viabilidad de su aplicación.

Sustentada en un marco teórico de que la Responsabilidad Social de las Organizaciones es el fenómeno voluntario que busca conciliar el crecimiento y la competitividad, integrando al mismo tiempo el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medioambiente. Las prácticas socialmente responsables disminuyen las contingencias de la empresa y permiten su control, reduciendo el riesgo del negocio como un todo.

Se da énfasis en que con diversas iniciativas de RSE, particularmente aquellas que están orientadas al medio ambiente y ambiente laboral, pueden reducir los costos drásticamente, disminuir los gastos e improductividad ayudando así a una mejora financiera. En el área de recursos humanos, programas de balance entre la vida personal y el trabajo, reducen el ausentismo e incrementan la retención de empleados, también permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la y reducción de costos de contratación y entrenamiento.

Palabras Claves: SGE 21, SA80, Frontera de Posibilidades de Producción, linealización.

Abstract

The development of this thesis is to analyze two models of corporate social responsibility (CSR) by performing a comparative analysis between them, as they have been created and modified to meet the different needs of the environment in which they apply. Then be analyzed through the use of indicators, the current Ecuaquímica CSR regarding setting the steps for implementing the model, and determine a linear regression through the benefits of applying this model, determining the feasibility and viability of its application.

Underpinned by a theoretical framework of the Social Responsibility of Voluntary Organizations is the phenomenon that seeks to reconcile growth and competitiveness, while integrating a commitment to social development and improving the environment. Socially responsible practices diminish the contingencies of the company and allow it to control, reduce business risk as a whole.

It emphasizes that with various CSR initiatives, particularly those that are environmentally oriented and work environment can reduce costs dramatically, reduce costs and downtime helping a financial improvement. In the area of human resources programs, balance between personal life and work, reduce absenteeism and increase employee retention, they also allow companies to save money through an increased and reduced costs of recruitment and training.

Keywords: SGE 21, SA80, Production Possibilities Frontier, linearization.

1. Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), de manera general, abarca un contexto de lineamientos que sin duda alguna, manifiestan no solo un bienestar, sino también un avance en las relaciones laborales, tanto entre patrono – empleado, como la empresa con todo su entorno, llámese éste empleados, proveedores, clientes, colaboradores, etc.).

Los diferentes modelos de Responsabilidad Social Empresarial, creados y modificados para satisfacer las diferentes necesidades del entorno en las que se apliquen, han brindado a la sociedad un enfoque diferente en el cual contemplar la manera de hacer negocios en la actualidad, en vano sería desatender esta necesidad empresarial, no solo por el bienestar común de la empresa, sino también para el beneficio de la sociedad en conjunto con su vinculación empresarial.[1]

Como sabemos, es difícil que una empresa sea responsable y condescendiente con las consecuencias que provocan su actividad, independientemente de que las mismas sean beneficiosas o destructivas en ciertos casos para la sociedad, al menos no voluntariamente, es por eso que, es de suma importancia, detallar y estudiar, los beneficios y procedimientos, que la aplicación de un modelo de Responsabilidad Social Empresarial, pueden brindar a una empresa.

“La Responsabilidad Social de las Organizaciones es el fenómeno voluntario que busca conciliar el crecimiento y la competitividad, integrando al mismo tiempo el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medioambiente” [1]

De suma importancia es establecer, de manera específica, normas y obligaciones para todos quienes forman parte de la empresa, para en conjunto ser socialmente responsables.

El valor agregado intrínseco, que al aplicar la Responsabilidad Social Empresarial en una empresa se obtiene, tiene una valoración difícil de valorar en términos económicos, más bien, los beneficios de marca, relaciones humanas, marketing y publicidad, son los primeros en saltar a la vista, tanto en el ámbito local e internacional.

Fue sino hasta los años 90 que comenzó a desarrollarse en Europa, siendo ahí, donde se sentaron las bases de la preocupación de los empresarios por el bienestar de los integrantes de las empresas y por el beneficio de lo que producían a la sociedad.

Sin duda alguna, el Pacto Mundial, fue uno de los documentos que dieron pie a la difusión a nivel global, ya en el siglo XXI, a la

Responsabilidad Social Empresarial, así como el surgimiento de movimientos sociales preocupados por el bienestar social de las consecuencias directas de las actividades de las empresas, tanto en el ámbito social como también en el ambiental.

2. RSE Ecuador

En el país, existen dos entes privados sin fines de lucro, que brindan asesoría y certificaciones de aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial, CERES, el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social es una organización privada sin fines de lucro, compuesta por empresas, fundaciones empresariales, ONG, universidades y entidades del sector público que buscan promover el concepto y las prácticas de Responsabilidad Social y están comprometidas en llevar su gestión a un nivel de desempeño superior

Por otro lado tenemos el IRSE, es la primera iniciativa institucional en el Ecuador en el cometido de la Responsabilidad Social Empresarial. Es una organización privada, sin fines de lucro. En sus gestores y protagonistas prevalece el ideal del perfeccionamiento social a través de un humanismo auténtico y solidario. Al IRSE lo consolida un equipo de personas con positiva y vasta experiencia en el campo empresarial, en la academia, en la cátedra, en múltiples responsabilidades públicas y privadas.

Empresas como Pronaca, Eternit, Dineros Club, etc., han implementado con gran éxito la Responsabilidad Social Empresarial.

Las multinacionales, han sido las primeras empresas en aplicar estos lineamientos, no tanto así, las empresas nacionales que, si bien es cierto tienen proyectos de inversión social, lo inclinan más al ámbito filantrópico sin la aplicación de los indicadores y los resultados que la RSE puede brindar.

2.1. Ecuauquímica

El origen de ECUAQUÍMICA se remonta a 1865, en Guayaquil, cuando un empresario suizo inició un proyecto que con el tiempo se convertiría en una de las más importantes y prósperas empresas del País.

Después de más de 100 años de actividad comercial, en 1970 MAX MÜLLER liquidó para dividirse en nuevas compañías especializadas por campos que manejarían por separado sus actividades con mayor profesionalismo, dada la complejidad en el manejo de tantos productos con sus distintos sistemas de distribución y ante la necesidad de atender el creciente mercado ecuatoriano de la época impulsado por el boom petrolero.

Ecuaquímica opera con centros de distribución en Quevedo, Milagro, Portoviejo, Machala, Cuenca, Ambato, Santo Domingo de los Tsáchilas y Tulcán. Está separada en las Divisiones de División Agro, Farma Consumo, Veterinaria y Semillas

Entre los beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial que se quiere obtener implementandola en Ecuaquímica se encuentran:

Disminución de Conflictos, Valoración de la imagen institucional y de la marca Mayor lealtad del consumidor, Mayor capacidad de reclutar y mantener talentos, Flexibilidad y capacidad de adaptación.

3. Análisis individual de los modelos de la norma SGE 21 y SA8000

3.1. Modelo de la Norma SGE 21

El modelo SGE 21, basado en su propia norma, está dividido en 6 capítulos, los 5 primeros explican los antecedentes y los aspectos generales del documento, siendo el último, el que explica la implementación como la auditoría de la organización a evaluar, en este caso Ecuaquímica. El sexto capítulo, está dividido en 9 áreas de gestión, que se consideran adecuados para la demostración de las evidencias de su implementación. Estas áreas para el proyecto son las siguientes:

3.1.1. Alta Dirección. Deberá la Alta Dirección tener un Plan de Responsabilidad Social con objetivos medibles, con evaluaciones anuales, estableciendo políticas de gestión y responsabilidad social, códigos de conducta, la formación de un comité de gestión ética y responsabilidad social, un responsable de gestión ética.

3.1.2. Clientes. Establece que la organización debe proporcionar productos y servicios responsables y competitivos, en conjunto con un compromiso continuo con la Investigación, Desarrollo e Investigación

3.1.3. Proveedores. La organización deberá definir sus criterios de compra responsables en función de los aspectos éticos, laborales, sociales y ambientales, los mismos que superen los requisitos legales aplicables.

3.1.4. Personas que integran la Organización. Se debe tener identificados los distintos perfiles de diversidad de la organización, priorizando sus expectativas y necesidades, estableciendo planes de acción garantizando una gestión

responsable de dichas diversidades, se garantizara las igualdades de oportunidades, la no discriminación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como la seguridad y salud laboral.[3]

3.1.5. Entorno Social. La norma establece que la organización debe tener un seguimiento y evaluación de los impactos que la práctica de responsabilidad social está teniendo en la empresa, transparencia con el entorno.

3.1.6. Entorno Ambiental. Deben estar bien delineados la prevención de la contaminación y estrategia frente al cambio climático, identificación de actividades e impactos, programa de gestión ambiental, plan de riesgos y comunicación Ambiental.

3.1.7. Inversores. Es de prioridad establecer un buen gobierno, definiendo las relaciones de la organización, el contenido de la información periódica que se pondrá a disposición de los inversores y su frecuencia, puestas a disposición del inversor para solicitar y recibir información en cualquier momento y por último la transparencia de la información haciéndola públicas y accesibles sus cuentas.[4]

3.1.8. Competencia. La organización respetará los derechos de propiedad de sus competidores, fomentando acudir a acuerdos entre las partes o fórmulas de arbitraje, como vía de resolución de diferencias al respecto.

3.1.9. Administraciones Públicas. Se establece que la organización debe crear canales de comunicación y diálogo que considere convenientes con las administraciones con las que se relaciona con el fin de cooperar en el desarrollo de una cultura de Gestión Ética y Socialmente Responsable en la comunidad o comunidades donde opera.

3.2. Modelo de la Norma SA8000

La norma que analizaremos es la segunda edición de la Norma SA8000, Creada por la entidad Social Accountability International, sujeta a revisiones periódicas, permite recoger las mejoras especificadas por partes interesadas. La norma SA8000 está dividida en nueve capítulos:

3.2.1. Capítulo I: Trabajo Infantil. La norma especifica que la compañía Establecerá, documentara, mantendrá y comunicara de modo eficaz a todo su personal a las partes interesadas, la política y los procedimientos para la remediación de los niños que se encuentren

trabajando en situaciones encuadradas dentro de la definición de trabajo infantil y proporcionara la ayuda necesaria para permitir que dichos niños tengan acceso a la enseñanza y permanezcan escolarizados mientras sean niños

3.2.2. Capítulo II: Trabajos Forzados. Establece el siguiente criterio de manera textual: 'La compañía no utilizará, ni auspiciará el uso de trabajos forzados, ni exigirá a su personal que deje bajo su custodia "depósitos", o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía.', incluyendo en la misma la presión física, psicológica, formas de intimidación o prácticas que provoquen miedo en los empleados.

3.2.3. Capítulo III: Salud y Seguridad en el Trabajo. La norma establece que en cualquiera que sea el área o ámbito en el que se desarrolle la cotidianeidad del trabajo, la compañía debe salvaguardar la integridad y seguridad tanto física como mental de los trabajadores, además de la salubridad, más allá de la establecida de manera básica por las leyes vigentes. Asimismo debe promover la prevención de accidentes dentro del área de trabajo.

3.2.4. Capítulo IV: Libertad de Asociación y Derecho de Negociación Colectiva. La norma especifica que la compañía respetará el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.

3.2.5. Capítulo V: Discriminación. La compañía no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.'

3.2.6. Capítulo VI: Medidas Disciplinarias. La norma establece en las medidas disciplinarias, que la compañía no usará ni apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

3.2.7. Capítulo VII: Horario de Trabajo. Se rige a lo establecido por la ley de cada país, pero aún así la semana de trabajo no excederá de 48 horas, otorgando un día libre cada período de 7 (siete) días trabajados, asegurando además la paga justa de horas extras, no excediendo de 12 horas además de las normales.

3.2.8. Capítulo VIII: Remuneración. La compañía garantizará que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, la normativa legal o las reglas mínimas establecidas por cada industria respectiva, de modo que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y para ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional.

3.2.9. Capítulo IX: Sistemas de Gestión. Este capítulo, delinea todos los procedimientos de la alta gerencia que garantizan el cumplimiento de esta norma, incluyendo el nombramiento de veedores encargados entre otras funciones, del cumplimiento de los requisitos de esta norma, la revisión periódica del cumplimiento de los procedimientos, planeamiento y aplicación, control de los sub-contratistas y sub-proveedores, comunicación externa, acceso para la verificación y registros de las actividades. [1]

4. Análisis Comparativo de las Normas SGE 21 y SA8000

Se realizará un análisis con respecto a los grupos de interés de la RSE, legislación laboral y recomendaciones laborales dejando así el que mejor se adapte a la realidad de Ecuauquímica.

4.1 Análisis comparativo con respecto a los grupos de interés



Figura 1. Grupos de interés de RSE

En este ámbito, la norma SGE 21, dedica un capítulo para cada uno de los grupos de interés antes nombrados, describiendo los pasos a seguir para mantener una sustentabilidad socialmente responsable entre cada uno de ellos, en cambio, la norma SA8000, establece también los lineamientos para trabajar con los grupos de interés, pero en una manera más general en el capítulo 9, que es el de los Sistemas de Gestión, sin embargo, en la norma SGE 21 encontramos más detallados los procesos, departamentos y recomendaciones a seguir para la empresa.

Tabla 1. Presencia de los grupos de Interés

	SGE 21	SA8000
Empresa	x	x
Comunidad	x	
Medio Ambiente	x	
Clientes	x	
Proveedores	x	
Empleados	x	x
Accionistas/dueños	x	x

4.4 Resumen del análisis comparativo de las normas y elección del modelo a aplicar en Ecuaquímica

Comparando ambos modelos, encontramos que el modelo SGE 21, sin duda es un modelo mucho más conveniente que el modelo SA8000, ya que abarca en su totalidad los siguientes ámbitos: los grupos de interés de la Responsabilidad Social Empresarial, los requerimientos legales del Código Trabajo y, las medidas de control ambiental en su conjunto, con evaluaciones periódicas y el establecimiento de planes de prevención

Una vez que hemos elegido el modelo de la norma SGE 21, en los siguientes capítulos estableceremos la aplicación del mismo, y el impacto productivo, financiero y social.

5. Aplicación del modelo SGE 21 en cada una de las 9 áreas de aplicación

5.1. Aplicación en el área de Alta

Dirección

La norma SGE 21 indica que, la gestión ética y responsable, debe ir más allá de lo que la legislación establece, garantizando el cumplimiento y el seguimiento de aquellos requisitos legales que afecten a su actividad. [1]

Con respecto a este punto, Ecuaquímica debe establecer la clara intención de establecer la política de Responsabilidad Social, la cual debe cumplir con los siguientes parámetros: Estará a disposición de todas las personas que trabajan para la organización y en nombre de ella, estará a disposición pública, incluirá el compromiso voluntario de integrar, en su estrategia y gestión, aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales que superen las exigencias de la legislación, estará aprobada y firmada por el máximo responsable de la organización.

Ecuaquímica no tiene un comité de gestión ética y responsabilidad social, para lo cual deberá ser nombrado por el máximo responsable de la organización e integrado por las personas que éste designe, debiendo ser representativo de las áreas de gestión de la organización y pudiendo incorporar expertos externos. La gerencia de la empresa, deberá nombrar a un responsable de Gestión Ética / Responsabilidad Social y realizar reuniones o mesas de trabajo con clientes, proveedores, trabajadores, y la alta dirección para establecer las necesidades y avances con cada uno, documentando dichos procesos.

La Alta Dirección revisará el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable al menos anualmente, para asegurarse de su adecuación y eficacia.

5.4. Aplicación en el área de Personas que integran la organización

En cuanto a los Derechos Humanos, la organización evidenciará que en materia de Derechos Humanos lleva a cabo un control y seguimiento del cumplimiento de los mismos en su relación con el personal de la organización.

Se garantizará la ausencia de discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura, entre otras.

Con conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la organización tiene facilidades para sus trabajadores en cuanto a facilitar requerimientos económicos cuando de problemas familiares se trata.

Así mismo, Ecuaquímica se encuentra en proceso de calificación OSHA 18001 que lo acredita como una empresa que cumple con todos los estándares de Seguridad y Salud Laboral.

Se deberán evaluar periódicamente las necesidades de formación, estableciendo los programas necesarios para que los empleados actualicen y desarrollen sus competencias, y se llevará a cabo una evaluación del clima laboral al menos cada tres años.

En caso de reestructuración, la organización ha de tener en cuenta las necesidades, intereses y demandas de las partes afectadas por el proceso, reduciendo en la medida de lo posible los impactos negativos asociados.

5.5 Aplicación en el área de Entorno Social

La empresa deberá cumplir los siguientes parámetros, luego de obtener en los indicadores, un 54% de satisfacción en esta área

La organización tendrá en cuenta las repercusiones que tienen sus actividades en las comunidades en las que opera y velará por la transparencia en su actividad con respecto a su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación con los grupos de interés.

En el caso de que la organización realice acciones solidarias o de acción social, elaborará anualmente un informe que las especifique.

5.7. Aplicación en el área de Inversores

La relación de la organización con cualquiera de sus inversores, seguirá los principios rectores de transparencia, lealtad, y creación de valor de forma sostenible. Para ello formalizará un protocolo de relaciones con inversores o Código de Buen Gobierno. La organización deberá hacer públicas y accesibles sus cuentas anuales.[2]

5.8. Aplicación en el área de Competencia

Competencia leal

La organización respetará los derechos de propiedad de sus competidores, fomentando acudir a acuerdos entre las partes o fórmulas de arbitraje, como vía de resolución de diferencias al respecto.

Así mismo, se fomentará la incorporación a asociaciones y foros de interés común, que sirva de encuentro con sus competidores y de intercambio de experiencias.

5.9. Aplicación en el área de Administraciones Públicas

La organización establecerá los canales de comunicación y diálogo que considere convenientes con las Administraciones con las que se relacione con el fin de cooperar en el desarrollo de una cultura de Gestión Ética y Socialmente Responsable en la comunidad donde opera.

6. Análisis del impacto productivo, financiero y social

Se analizará cómo aumenta la función de producción de la empresa al determinar el factor de RSE, que para nuestro caso particular será la iniciativa de la empresa al aplicar el modelo de

responsabilidad social. Se esperara que al aplicarse dicho instrumento como incentivo, la producción, ingreso y el bienestar social aumente.

$$\ln Y_t = \beta_0 + \beta_1 \ln L_t + \beta_2 \ln K_t + u_t$$

Esta es la forma funcional sobre la cual se realizara la estimación del modelo. Como se puede demostrar los parámetros de esta ecuación, β_1 y β_2 son las elasticidades. β_1 es la elasticidad producto-empleo y β_2 es la elasticidad producción-capital.[3]

Para el cálculo de la Función de Producción se tomará como modelo la Cobb Douglas por su fácil aplicación ya que cumple con los supuestos deseables de rendimientos constantes a escala y productividad marginal positiva y decreciente

Se solicitó la información histórica de la producción de 20 de las siguientes variables :

- Unidades Producidas (Y): Numero de producidos.
- Trabajo(L): Numero de trabajadores
- Capital Físico (K): Valor real de maquinas, equipos y construcciones.

Tabla 2: Datos histórica de unidades producidas, mano de obra y capital físico

ECUAQUIMICA			
Años	Producto T/U. Producidas	Mano de Obra	Capital Físico
1991	2,852,215	203	4,702,041
1992	2,881,620	230	4,702,041
1993	3,058,045	271	4,702,041
1994	3,528,514	298	4,702,041
1995	3,199,186	298	4,702,041
1996	3,793,152	339	5,877,551
1997	4,263,621	406	5,877,551
1998	4,998,728	433	5,877,551
1999	5,322,175	474	5,877,551
2000	4,881,111	406	7,053,062
2001	5,145,749	474	7,053,062
2002	5,586,813	515	7,053,062
2003	6,233,708	569	7,053,062
2004	6,468,942	596	7,053,062
2005	6,086,686	610	8,228,572
2006	6,704,176	596	8,228,572
2007	6,645,368	637	8,228,572
2008	7,057,027	704	8,228,572
2009	7,939,156	745	8,228,572
2010	8,233,199	786	8,228,572

A estos datos se les aplica logaritmo natural para seguir con el proceso de linealización del la función Cobb Douglas obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3: Logaritmos naturales aplicados a los datos históricos

LN		
Y	L	K
Producto Total En Unid P	Mano de Obra	Capital Físico
14.86360655	5.313205979	15.36350726
14.87386305	5.438079309	15.36350726
14.93328647	5.602118821	15.36350726
15.07638731	5.697093487	15.36350726
14.97840691	5.697093487	15.36350726
15.14870798	5.826000107	15.58665081
15.26562931	6.00635316	15.58665081
15.42469401	6.070737728	15.58665081
15.4873926	6.161207322	15.58665081
15.40088336	6.00635316	15.76897237
15.45368155	6.161207322	15.76897237
15.53591964	6.244166901	15.76897237
15.64548185	6.343880434	15.76897237
15.68252312	6.390240667	15.76897237
15.62161436	6.413458957	15.92312305
15.7182412	6.390240667	15.92312305
15.70943057	6.456769656	15.92312305
15.76953442	6.556778356	15.92312305
15.88731753	6.613384218	15.92312305
15.92368517	6.666956792	15.92312305

Luego se utilizan las herramientas de Excel y se procede a realizar la regresión obteniendo los siguientes resultados, tomando como variable independiente el Producto Total en Unidades Producidas (Y), y como variables dependientes la Mano de Obra (L) y el Capital Físico (K).

Luego se utilizan las herramientas de Excel y se procede a realizar la regresión obteniendo los siguientes resultados

Tabla 4: Resultado de la Regresión del Modelo Linealizado para ECUAQUIMICA.

Resumen	
<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.989964404
Coefficiente de determinación R ²	0.98002952
R ² ajustado	0.977680052
Error típico	0.050861626
Observaciones	20

Los resultados de la regresión determinan que la función lineal es:

$$\ln Y_t = 7.4821 + 0.731494 \ln L_t + 0.221574 \ln K_t + u_t$$

6.1 Relación Entre El Ingreso y la Producción

Para fines de estudios se realizó una regresión del Ingreso en base a la producción con los siguientes datos:

Tabla 5: Ingresos en base a la producción

ECUAQUIMICA				
Años	Ingresos	Produccion	% Produccion	% Ingresos
2007	100,542,106	6,645,368		
2008	124,696,269	7,057,027	24.02%	6.19%
2009	126,684,550	7,939,156	1.59%	12.50%
2010	137,693,438	8,233,199	8.69%	3.70%

Luego de la utilización de las herramientas de Excel, los resultados son los siguientes:

Tabla 6.- Resultados de la Regresión del Ingreso en base a la Producción

Resumen	
<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.882230903
Coefficiente de determinación R ²	0.778331366
R ² ajustado	0.667497049
Error típico	9027459.272
Observaciones	4

Función de Ingreso que depende exclusivamente de la Producción:

$$I_t = -16559294.06 + 18.61 Y_t$$

Tabla 7: Análisis diferencial entre la producción e ingreso vs. La producción e ingreso con RSE

Nivel de Prod, MO, Cf e INGRESOS con un nivel incremental al 100% en 5 años de RSE				
Año	Producto T/U. Producidas	INGRESOS	INGRESOS RSE	% PT vs PTRSE
2010	7,937,950	131,135,259	131,135,259	-
2011	8,445,979	140,587,710	148,558,051	5.67%
2012	8,986,522	150,645,119	166,980,842	10.18%
2013	9,561,659	161,346,201	183,403,633	13.67%
2014	10,173,605	172,732,153	200,826,425	16.26%
2015	10,824,716	184,846,805	218,249,216	18.07%

Tabla 8: Distribución de la producción diferenciado por divisiones

ECUAQUIMICA					
Division	% de Participacion Produccion	2011	2012	2013	2014
Agro	40%	3,549,740	3,924,301	4,298,861	4,673,421
Farma Consumo	25%	2,218,588	2,452,688	2,686,788	2,920,888
Veterinaria	15%	1,331,153	1,471,613	1,612,073	1,752,533
Semillas	20%	1,774,870	1,962,150	2,149,430	2,336,710
Total	100%	8,874,351	9,810,751	10,747,152	11,683,552

Los datos numéricos corroboran el incremento de la producción y el ingreso periódicamente hasta alcanzar el nivel del 100% de RSE

Mediante los datos obtenidos en el capítulo anterior demostramos que, manteniendo los factores de Capital (K) y Trabajo (L) constantes, la implementación del modelo de RSE (SGE21) en Ecuaquímica proporcionaría un significativo incremento en su nivel de producción. La

mejora en el desempeño productivo de sus empleados debido a factores motivacionales, fortalecería el compromiso hacia la Organización alcanzando una mayor eficiencia y minimizando errores.

7. Conclusiones

Si se aplica la RSE los consumidores son llevados hacia marcas y compañías consideradas por tener una buena reputación en áreas relacionadas con la RSE.

Una buena reputación por integridad y un fuerte compromiso con los consumidores puede generar lealtad y confianza y proveer un espacio de confianza en tiempos de crisis.

En el ámbito social, la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial, creará un vínculo Empresa-Comunidad, este vínculo, reforzará la calidad de empresa que actualmente posee Ecuaquímica

El aporte que realizará Ecuaquímica a la comunidad, en la medida de lo posible, contribuirá con el desarrollo mancomunado de la sociedad y de los grupos de interés que participan.

Con diversas iniciativas de RSE, particularmente aquellas que están orientadas al medio ambiente y ambiente laboral, pueden reducir los costos drásticamente, disminuir los gastos e improductividad ayudando así a una mejora financiera.[3]

Los datos numéricos corroboran el incremento de la producción y el ingreso.

8. Recomendaciones

Promulgar entre todos los niveles jerárquicos los valores éticos acogidos por la empresa dentro de su Manual de Conducta y Procedimientos.

Elaborar y divulgar memorias de sostenibilidad considerando dimensiones sociales, ambientales y económicas, con herramientas medibles del desempeño y propuestas de mejoras, recogiendo críticas y sugerencias de los grupos de interés.

Participar activamente en el desarrollo de proyectos dirigidos a la protección y bienestar de la maternidad, la niñez y la adolescencia.

Impulsar y difundir esta práctica en toda la cadena productiva.

Formalizar dentro del Código de Ética de la Organización normas que amparen la equidad de raza , género u otros y permitir la participación activa de los empleados en los comités de gestión o en las decisiones estratégicas de la Organización.

14. Agradecimientos

Agradecemos a Dios, por la iluminación y sabiduría brindada a lo largo de la vida, a nuestros Padres, quienes con el mayor esfuerzo posible nos han dado todo lo necesario para avanzar con la carrera, y a todos los profesores que marcaron nuestra vida universitaria

10. Referencias

- [1] USA, Stephen P. Robbins., *Comportamiento Organizacional*, Prentice Hall, Inc., 2006. pp. 523-542.
- [2] Chile, José Tarziján, Ricardo Paredes., “Organización Industrial para la estrategia empresarial,” Segunda Edición, 1981. pp. 183-200.
- [3] México, Idalberto Chiavenato., *Gestión del talent Humano*, Tercera Edición, Mc. Graw Hill., 2000. pp. 243.
- [4] España, Jaime Requeijo., *Economía Mundial*, Mc. Graw Hill., 2006. pp.157-160.