# IMPACTO DE LA ELABORACION DEL BALANCE SOCIAL DE UNA EMPRESA SOBRE SUS OBJETIVOS FINANCIEROS CASO: TRACTO PARTES CIA. LTDA.

Wendy Massúh Arreaga[1], Andrea López Conde[2], Federico Bocca[3]

[1] Egresada de la Carrera de Economía con Mención en Gestión Empresarial y Especialización Finanzas 2000.

[2] Egresada de la Carrera de Economía con Mención en Gestión Empresarial y Especialización Marketing 1999.

[3] Director de Tesis, Economista con Mención en Gestión Empresarial y Especialización Gestión Pública, Escuela Superior Politécnica del Litoral, 1998. Postgrado, Magíster en Economía, Chile, Universidad Católica de Chile, 2001. Profesor de ESPOL desde 2001.

## RESUMEN

Para la elaboración de la presente tesis se desarrollarán los siguientes capítulos: En el Capítulo I se define el Modelo del Balance Social con sus objetivos, ventajas, el cuadro modelo y su interpretación, el Capítulo II se describe las características generales de la empresa Tracto Partes presentando el plan estratégico de la empresa, la situación del mercado actual, análisis FODA y un análisis de la Salud Financiera, el Capítulo III se presenta el método para obtener información sobre la gestión social de Tracto Partes y la tabulación de datos, el Capítulo IV se expone el análisis de las variables del área interna y externa de la empresa que permitirán establecer los planes sociales, el Capítulo V se presenta la propuesta para el mejoramiento de la gestión social de la empresa, el Capítulo VI se elabora el Balance Social para la empresa Tracto Partes frente a metas establecidas y sus interpretaciones, y por último, el capítulo VII se realiza un flujo efectivo con base a la aplicación del plan de mejoramiento y una estimación del estado de pérdidas y ganancias.

## INTRODUCCIÓN

Pensando en la estabilidad laboral del empleado hemos creído conveniente realizar este proyecto elaborando un Balance Social, el mismo que buscará evaluar en términos cuantitativos y cualitativos la gestión social de la empresa, para conseguir un crecimiento sostenido que valore su labor en función de sus aspectos contables, sociales y éticos.

Con esta técnica no sólo consigue evaluar resultados del personal, también busca mejorar ese activo humano por medio de una capacitación constante del personal cumpliendo de esta manera con las actuales ofertas del mercado laboral, pues se conoce que sólo del 23,2 por ciento de los trabajadores que capacitan a sus empleados no cumple con las exigencias del sector productivo, de ahí la necesidad de invertir en el recurso humano para elevar la productividad.

Con la realización de este proyecto se va a demostrar que en las empresas ecuatorianas es de gran importancia la aplicación de un Balance Social que identifique las características sociodemográficas del equipo humano y que permita establecer políticas y programas que ayuden a mejorar el rendimiento empresarial.

## CONTENIDO DEL PROYECTO

## CAPITULO I: BALANCE SOCIAL

Para efectos de una mejor comprensión del tema se precisan algunos términos:

- Informe Social, Balance Social, Contabilidad Social y Auditoria Social

Los objetivos del Balance Social son:

1. Realizar un diagnóstico de la gestión empresarial en relación al cumplimiento de su Responsabilidad Social en un determinado período.

2. Planificar las acciones orientadas a aumentar la productividad y eficiencia de sus trabajadores y efectuar un seguimiento del resultado de las mismas.
3. Disponer de información relativa a los recursos humanos de la empresa y sobre su relación con los sectores de la comunidad con los cuales ella se vincula.
4. Actualizar políticas y programas relacionados con su Responsabilidad Social, ya que es un instrumento efectivo para medir y controlar las consecuencias, los costos y beneficios derivados de sus acciones.

El Modelo presentado en 1987 por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Cámara Junior de Colombia (CJC), está estructurado así:

Área Interna: Se refiere a las distintas realizaciones que en beneficio del personal de colaboradores realiza la organización en tres campos:

- Características Socio-Laborales
- Servicios Sociales
- Integración y Desarrollo

Área Externa: Se refiere a gestión relacionada con los diferentes sectores que hacen posible la existencia y desarrollo de la misma organización, clasificándolos en tres campos:

- Relaciones Primarias
- Relaciones con la Comunidad
- Relaciones con otras Instituciones

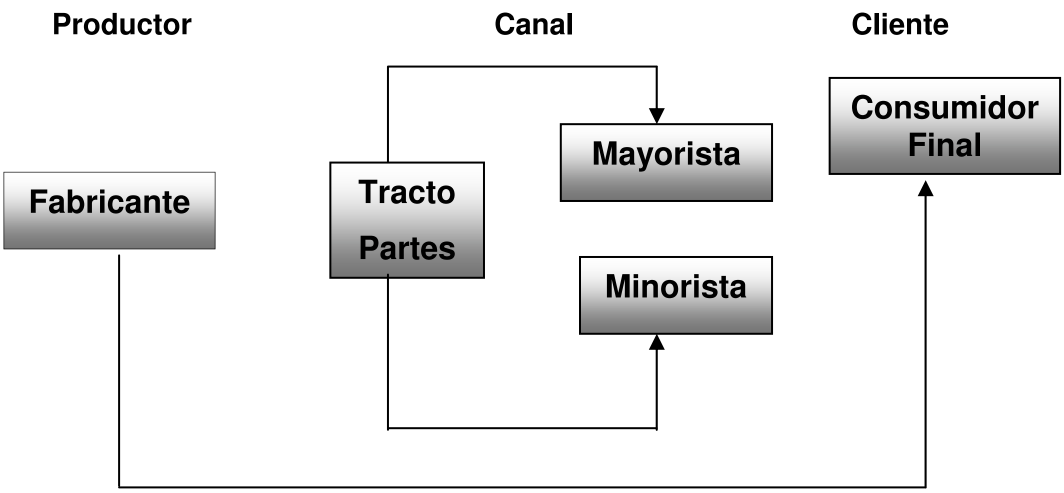
## CAPITULO II: CARACTERISTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

TRACTO PARTES Cía. Ltda. es una empresa dedicada a la importación de partes y repuestos en el mercado ecuatoriano por más de 50 años. Desde 1948 han crecido exitosamente juntos a sus nuestros clientes atendiendo la demanda de los diferentes sectores productivos del Ecuador, con productos de calidad, precios competitivos y un completo stock de materiales y accesorios para maquinarias y vehículos, la empresa está ubicada en Luis Urdaneta 212 y Córdova y, con la finalidad de servir con rapidez a los clientes, la empresa cuenta con dos sucursales ubicadas al Norte de Guayaquil en la Av. Juan Tanca Marengo, Km. 5 1/2 Vía Daule y en Babahoyo en la Av. Flores 209 y 10 de Agosto.

Los diferentes medios que utiliza Tracto Partes para publicar sus promociones son por medio de: Revistas, periódicos, hojas ambulantes y la dirección electrónica www.tractopartes.com donde se exponen las diferentes marcas de repuestos para maquinarias y vehículos que se pueden adquirir.

**Gráfico No. 1**

**Canal de distribución**




La administración de Tracto Partes estableció que los objetivos financieros para el año 2002 fueran los siguientes:

- Política más eficiente y efectiva de crédito y cobranzas
- Obtener un crecimiento en el volumen de ventas
- Lograr aumentar el margen de utilidad con el apoyo de un riguroso control en el costo de venta

- Mejorar la razón de utilidad de operación mediante un control en gastos de administración

## CAPITULO III: INVESTIGACION SOBRE LA GESTION SOCIAL QUE REALIZA LA EMPRESA

La fase de preparación del proceso de investigación incluye cuatro actividades que se deben realizar:

1. Identificar quién facilitará la información
2. Establecer la forma en que se obtendrá la misma
3. Diseñar el plan de muestreo y
4. Diseñar el instrumento a utilizar para recoger la información

En el plan de muestreo se definió a la población a quien se va a dirigir para medir la satisfacción laboral de la empresa como:

| | |
|---|---|
| **Elemento** | **:** Personal de la compañía |
| **Unidades** | **:** Compañía Tracto Partes S.A. |
| **Alcance** | **:** Oficinas de la Compañía |
| **Tiempo** | **:** Julio 17 – 19 de 2003 |

**Elemento:** Se considera al objeto o persona utilizada para obtener información.
**Unidades de muestreo:** Se hace referencia a que ningún elemento de la población puede ser muestreado más de una vez.
**Alcance:** Es la cobertura y representación total de una población sobre la cual se infiere.
**Tiempo:** Es la porción de lugar y espacio mensurable y de aceptación general dentro de una población.

No se utilizó alguna técnica de muestreo para determinar el tamaño de la muestra porque el cuestionario fue dirigido a todo el personal que labora en la compañía y las clases de preguntas que se formularon fueron en su mayoría de tipo cerrada, la fecha en que se realizaron las encuestas y la entrevista fue durante los días 17 – 19 del mes de Julio de 09H00 – 15H00.

## CAPITULO IV: ANALISIS DE LAS VARIABLES DEL AREA INTERNA Y AREA EXTERNA DE LA EMPRESA

Las variables del Área Interna que se utilizaron para interpretar y relacionar adecuadamente la información de todo el personal se dividieron en tres grupos: Características Socio Laborales del Personal, Servicios Sociales e Integración y Desarrollo.

**Características Socio Laborales del Personal**

Para adquirir un mayor conocimiento del personal de la empresa Tracto Partes se emplearon las siguientes variables: Demografía, Rotación del personal, Jornada Laboral, Salarios y Relaciones Laborales.

**Servicios Sociales de la Empresa al Personal**

Para analizar los servicios sociales que la empresa realiza con el personal se consideraron las variables de Salud y Transporte.

**Integración y Desarrollo del Personal**

Las variables que se utilizaron para medir los beneficios que la organización realiza para la satisfacción del personal fueron: Desarrollo del Personal, Capacitación y Tiempo Libre.

Las variables del Área Externa que se utilizaron para examinar la gestión de la empresa con los diferentes sectores de la comunidad se dividieron en tres grupos: Relaciones Primarias, Relaciones con la Comunidad y Relaciones con otras Instituciones.

**Relaciones Primarias**

De este grupo la variable que se empleo para analizar la relación más directa que la empresa posee con el personal fue su familia.

**Relaciones con la Comunidad**

Para analizar la participación que la empresa ha tenido con la Comunidad en asuntos sociales se consideraron las siguientes variables: Comunidad Local y Sociedad.

**Relaciones con otras Instituciones**

En el estudio de las relaciones de Tracto Partes con otros sectores la variable que se analizó fue: Universidades e Instituciones de Investigación.

## CAPITULO V: PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTION SOCIAL DE LA EMPRESA

Para el área interna se han sugerido algunos cambios que se podría mejorar y que incidirán de manera positiva sobre la productividad de los recursos humanos y por ende en los resultados financieros.

- Disminución del ausentismo.
- Programa de capacitación al personal de Bodega, Cobranzas y al Gerente Financiero
- Facilidades de acceso a programas de Educación Secundaria y Superior
- Organización de actividades sociales como una medida de integración y mejoramiento en las relaciones laborales.

En el área externa los cambios que se han sugerido para el mejoramiento de la empresa son:

- Ayuda para Hijos de Trabajadores
- Actividades de asesoramiento a la Comunidad
- Prácticas Estudiantiles
- Convenios con la Universidad

## CAPITULO VI: BALANCE SOCIAL DE LA EMPRESA TRACTOPARTES

Se elabora un presupuesto de metas (presupuesto social) que consiste en la estimación de metas programadas contra las cuales la empresa medirá su cumplimiento de acuerdo con sus necesidades y criterios. Estas metas deben ser realistas, factibles, alcanzables y cuantificables en base a datos históricos recientes y analizando la realidad del periodo que comienza.

El índice actual corresponde a los porcentajes que miden la situación actual de la empresa y la meta corresponde al resultado que se desea llegar, a cada variable se le asigna un factor de ponderación, para ello se utiliza una escala que puede ser de 1 a 5 de acuerdo a la importancia.

**Cuadro No. 6.1**

**Presupuesto de Metas del Área Interna**

| Actividades del Área Interna | Índice Actual | Factor de Ponderación | Meta |
|---|---|---|---|
| Ausentismo | 91 | 5 | 25 |
| Capacitación | 9 | 4 | 13 |
| Educación Secundaria | 21 | 5 | 25 |
| Educación Superior | 8 | 5 | 13 |
| Organización de Actividad Social | 12 | 3 | 20 |

Elaborado por: Las autoras

**Cuadro No. 6.2**

**Presupuesto de Metas del Área Externa**

| Actividades del Área Externa | Índice Actual | Factor de Ponderación | Meta |
|---|---|---|---|
| Ayuda para hijos de Trabajadores | 0 | 2 | 5 |
| Asesorías a la comunidad | 0 | 4 | 10 |
| Prácticas Estudiantiles | 1 | 2 | 2 |
| Convenios con Universidades | 0 | 2 | 2 |

Elaborado por: Las autoras

## CAPITULO VII: ESTADOS FINANCIEROS PROYECTADOS

A continuación se muestra el impacto financiero causado por la aplicación del balance social en la empresa:

| ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS DEMOSTRATIVO<br>POR LOS AÑOS TERMINADOS EL 31 DE DICIEMBRE DE 2000 - 2002<br>(Expresado en Dólares) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **AÑOS** | | ***(proy)** |
| | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** |
| INGRESOS: | | | | |
| VENTAS NETAS | 289.684,32 | 307.111,53 | 398.465,53 | 461.240,31 |
| EGRESOS: | | | | |
| COSTO DE VENTAS | 120.994,90 | 135.086,70 | 179.746,65 | 201.198,80 |
| Utilidad Bruta | 168.689,42 | 172.024,83 | 218.718,88 | 260.041,51 |
| | 58% | 56% | 55% | 56% |
| Menos: | | | | |
| GASTOS DE VENTAS | 30.148,20 | 31.422,32 | 35.607,88 | 46.587,11 |
| GASTOS ADMINISTRATIVOS | 120.597,61 | 126.361,60 | 148.366,17 | 124.112,20 |
| Utilidad Operacional | 17.943,61 | 14.240,91 | 34.744,83 | 89.342,20 |
| | 6% | 5% | 9% | 19% |
| 15% PROVISION UTILIDADES EMPLEA | 2.691,54 | 2.136,14 | 5.211,72 | 13.401,33 |
| PROVISION RESERVA LEGAL | 762,60 | 2.420,95 | 1.476,66 | 15.188,17 |
| UTILIDAD = BASE IMPONIBLE | 14.489,47 | 9.683,82 | 28.056,45 | 60.752,70 |
| PROVISION IMPUESTO A LA RENTA | 2.897,89 | 1.936,76 | 5.611,29 | 12.150,54 |
| GANANCIAS DEL EJERCICIO | 11.591,58 | 7.747,06 | 22.445,16 | 48.602,16 |
| | 4% | 3% | 6% | 11% |

Al observar la tabla se puede observar que las ganancias del ejercicio del 2003 con respecto al 2002, aumentaron en un 116,53%, por otro lado los gastos administrativos que en el 2002 fueron 148366,17 bajaron a 124112,20 debido a la eficiencia obtenida por los trabajadores a través de la capacitación recomendada por el plan de mejoramiento, sin embargo los gastos de ventas aumentaron debido a que las ventas aumentaron en un 16%. Esto nos indica los beneficios de elaborar el balance social y el impacto en los objetivos financieros de la empresa.

## CONCLUSIONES

Después de analizar el desempeño social de Tracto Partes en el periodo 2003 se observa lo siguiente:

- En el área interna, en las características socio laborales del personal las mujeres ocupan más cargos de jefatura que los hombres en cualquiera de las áreas; demostrando que en los cargos de mayor jerarquía la empresa no tiene distinción sexual y que el personal femenino al ocupar dichos cargos posee igual capacidad para dirigir y don de liderazgo que el personal masculino para llevar a cabo cualquier función en la empresa. El nivel educativo del personal muestra que las mujeres tienen más educación superior que los varones, siendo que la población masculina es menor que la población femenino.

- En el área externa, el cumplimiento social que ha tenido la empresa tanto con la familia del trabajador como con la comunidad ha sido de menor grado, siendo necesaria una participación más activa de la empresa porque incrementa la permanencia del trabajador y la simpatía del cliente hacia la entidad.

- Con el fin de mejorar la gestión social hacia los empleados y hacia la comunidad Tracto Partes ha tenido la gran iniciativa de poner en marcha este proyecto y de proponer medidas correctivas para que mediante un Balance Social se planee, controle y se evalúe el cumplimiento de esas acciones sociales realizadas por la empresa que, aunque en su mayoría mejoraron, la empresa aún así registra un déficit social de las actividades que no llegaron a cumplirse.

**REFERENCIAS**

**a) Libros**

Stephen P. Robbins, <u>“Comportamiento Organizacional”</u> sexta edición.

William B. Werther Jr., Heith Davis, <u>“Administración del Personal y Recursos Humanos”</u> cuarta edición.

Christopher H. Lovelock, <u>“Mercadotecnia de Servicios”</u> , tercera edición.

James A.F. Stoner, Freeman, Daniel R, Gilbert Jr., <u>“Administración”</u> sexta edición.

Mery Gallegos, <u>“Documental sobre el Balance Social como Herramienta de Auditoria Organizacional”</u>