

# La responsabilidad social como área de oportunidad al interior de las organizaciones farmacéuticas: un estudio exploratorio

Magaly Vázquez Ahuatzin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad La Salle México, Facultad de Negocios. Ciudad de México, México

magavazquez64@gmail.com

**Resumen.** Al llevar a cabo un estudio exploratorio sobre las competencias que fortalecen el desarrollo laboral de los mandos medios de las áreas operativas en la Industria farmacéutica mexicana, basado en un modelo teórico que propone el uso de la Teoría de la Organización Dual, se hizo patente que conductas relacionadas con la Responsabilidad Social son área de oportunidad dentro de su cultura organizacional, no obstante, la importancia de su labor. Su promoción pudiera contribuir al escalamiento social dentro de estas organizaciones.

**Palabras Clave:** Industria Farmacéutica, Teoría de la Organización Dual, Responsabilidad

## 1 Descripción de la problemática prioritaria abordada

La sociedad actual es particularmente sensible a la conformación de un mercado laboral al que puedan integrarse todas las personas de acuerdo con sus conocimientos y habilidades y en el que existan mecanismos que permitan aspirar a un desarrollo profesional exitoso mediante la conformación de empleos de calidad, donde los colaboradores de las diferentes áreas de la empresa tengan un papel activo dentro de la interacción social de su organización. [1].

Bajo este preámbulo, debe entenderse a las empresas como comunidades sociales, las cuales son grandes generadoras de conocimiento a través de la experiencia de sus colaboradores, alimentando de esta forma sus sistemas de gestión y planeación estratégica. Por ello, la empresa debe ser capaz de identificar las fortalezas y debilidades de su personal, permitir la adquisición de habilidades y promover un mejor desempeño de sus colaboradores. [2]. Lo anterior apunta a la necesidad de las organizaciones de asumir compromisos éticos y una cultura de operación sustentable, sumando conceptos tales como la confianza y los comportamientos cívicos, es decir, de integrar dentro de su cultura organizacional a las conductas propias de la responsabilidad social [1].

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8, adoptado e impulsado por la Organización de las Naciones Unidas, establece “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y trabajo decente para todos” y en particular su meta 8.2 la cual plantea elevar la productividad a partir del impulso a la modernización y a procesos de innovación, centrándose en “los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra”, permite establecer el marco de acción para la promoción del escalamiento social dentro de las organizaciones, entendiendo este concepto como las condiciones requeridas del entorno laboral para incrementar la calidad del empleo [3].

En particular, las organizaciones farmacéuticas enfocan sus acciones de responsabilidad social bajo estrategias para la promoción de su imagen corporativa, reconociendo el impacto de sus

operaciones en el medio ambiente, por lo que incluyen en su planeación estratégica, acciones en materia de sustentabilidad, sin embargo, no promueven acciones altruistas entre sus colaboradores.

La mayoría de las empresas que promueven este tipo de acciones toman como guía la norma internacional ISO 26000, que en su capítulo 7 marca como labores para la integración de la responsabilidad en la organización, acciones tales como incrementar las operaciones prácticas en materia de responsabilidad social, así como la promoción de iniciativas voluntarias a fin de incrementar la credibilidad en estos temas [4].

Como parte del diseño y evaluación de un modelo de competencias diferenciadoras enfocado en los mandos medios de las áreas técnicas de la industria farmacéutica a partir de la Teoría de la Organización Dual, se incluyó como variable dependiente al desempeño laboral y dentro del mismo, al constructo Ciudadanía Organizacional. El objetivo es evaluar la hipótesis de que las conductas relacionadas con la responsabilidad social son consideradas de trascendencia para estos colaboradores en su quehacer profesional. La ciudadanía organizacional se define como aquellas conductas prosociales, voluntarias y positivas que estimulan el buen ambiente de trabajo y contribuyen al funcionamiento efectivo de la organización [1].

## **2 Objetivo**

Analizar si bajo la percepción de los mandos medios de las áreas técnicas de la industria farmacéutica, se consideran relevantes para el desempeño laboral a las conductas relacionadas con la responsabilidad social, evaluándolas a través del constructo ciudadanía organizacional.

## **3 Propuesta teórico-metodológica**

El modelo teórico de desempeño laboral para los mandos medios de las áreas técnicas de la industria farmacéutica propuesto a partir de la Teoría de la Organización Dual (Figura 1), se encuentra conformado por las dimensiones: cumplimiento de objetivos, desempeño contextual, ciudadanía organizacional y comportamiento adaptativo. En la figura también se observa la construcción de la ciudadanía organizacional como una variable latente de segundo orden, medida a través de la variable latente de primer orden denominada, virtud cívica, la cual se define como la participación e involucramiento con la vida organizacional, lo que refleja compromiso con la empresa [5] y finalmente por tres variables observables: y11: ¿Participo en actividades altruistas?, y12: ¿Represento a mi organización en cualquier foro por convicción?, y13: ¿La relación con los jefes de otras áreas es cordial?

El modelo completo fue evaluado mediante un estudio de tipo exploratorio y transversal, para el cual se diseñó un instrumento (encuesta) que consta de 77 ítems en general, bajo una escala de tipo Likert, así como preguntas de datos sociodemográficos como edad, género, antigüedad en su puesto de trabajo y número de subordinados.

## **4 Discusión de resultados**

El instrumento se aplicó a un total de 66 participantes bajo un muestreo de tipo por conveniencia. De estos, 28 son hombres (42.4%) y 38 mujeres (57.6%). La mayoría de los participantes

(39.4%) se encontraba entre los 31 y los 40 años. El 61% de los encuestados trabaja en una empresa con más de 100 personas, un 25% trabaja en una empresa con menos de 25 personas y el porcentaje restante en empresas en donde laboran de 50 a 100 colaboradores. Los resultados derivados de las respuestas de estos profesionales a las 3 preguntas realizadas se muestran en la figura 2.

De acuerdo con los datos obtenidos, el 37.8% (25) de los encuestados nunca o rara vez participa en actividades altruistas y el 28.8% (19) a veces participa, es decir, 44 de 66 participantes (66.6%) generalmente no consideran este tipo de actividades dentro de su rutina de trabajo. Al seno de sus organizaciones, el 24% (16 participantes), nunca o rara vez representan por convicción a su organización y el 19.6% (13), a veces lo hace. Finalmente, el 47% (31) de los participantes expresa que tiene una relación cordial con jefes de otras áreas de su organización de rara vez a casi siempre, por lo que comparándolo con los 35 participantes (53%) que expresaron que siempre, puede denotar ciertas situaciones discordantes dentro de su clima laboral.

Como parte del estudio, usando el software SPSS Versión 29 y AMOS Versión 28, se llevó a cabo un estudio factorial exploratorio y confirmatorio del modelo expuesto en la figura 1 obteniendo un Alfa de Cronbach (Prueba de confiabilidad) de 0.585, considerado como un resultado medio/bajo. De este análisis también se obtuvo que el factor (virtud cívica) explica el 55.18% de la varianza, con un índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.606, así como una prueba de esfericidad de Bartlett significativa ( $\chi^2 = 20.044$ ;  $gl = 3$   $p < 0,001$ ), lo cual permite poner en evidencia la existencia de correlación entre las variables consideradas.

De igual forma, se aplicó la técnica de los componentes principales en las variables observables para establecer que hay correlaciones nulas entre las mismas. Finalmente, se usó la metodología Varimax que es un método de rotación ortogonal basado en simplificar la interpretación de los factores. Se evaluó el modelo estructural calculando diferentes índices de modificación. Los resultados se muestran en la figura 3.

## 5 Conclusiones y perspectivas futuras

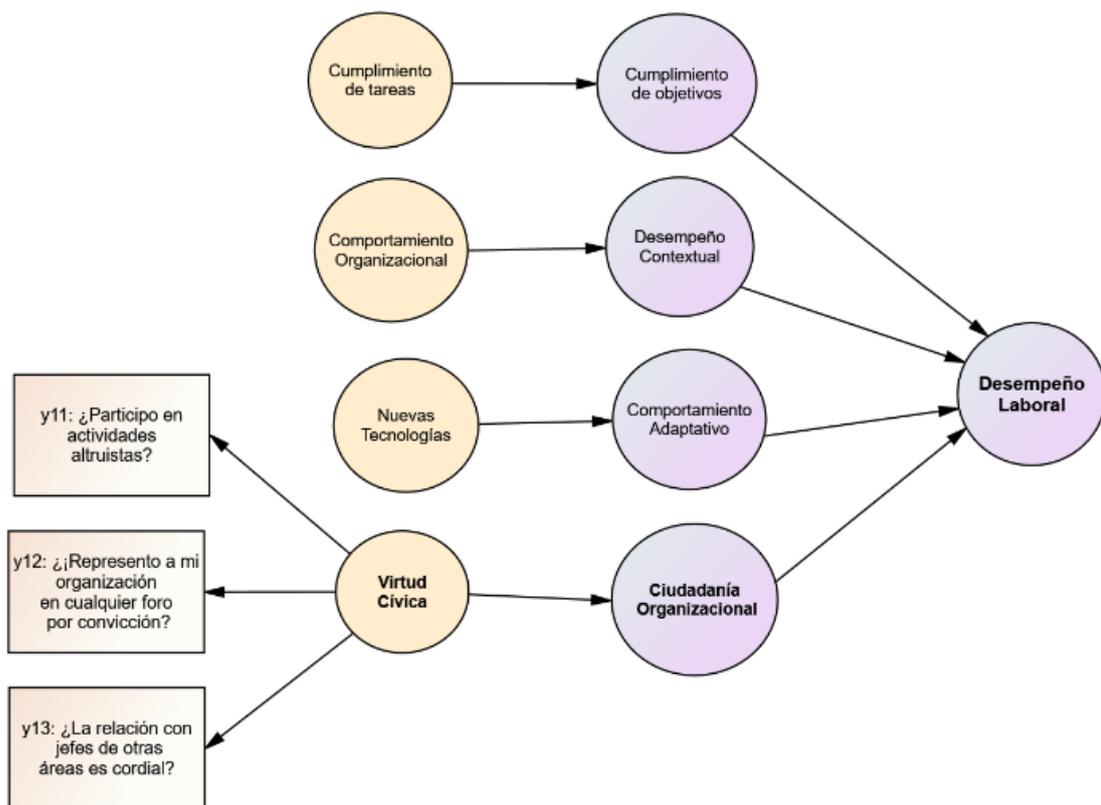
Se evidenció que la ciudadanía organizacional no es un factor considerado preponderante dentro de las organizaciones farmacéuticas en donde laboran los encuestados y por lo tanto, estos profesionales con la posición de mando medio no ejecutan ni promueven estas conductas al seno de su organización, no obstante la importancia de su quehacer en un factor tan importante como lo es la salud. Bajo el mismo orden de ideas, parecen existir áreas de oportunidad dentro de su ambiente laboral. Por tanto, se considera que los comportamientos relacionados con la responsabilidad social al seno de estas empresas representan un área de oportunidad que debiera ser considerada como parte de su cultura organizacional.

## 6 Agradecimientos

Agradezco a la Facultad de Negocios de la Universidad La Salle México por la facilidad de presentar nuevas propuestas de investigación en materia de Administración, así como a mi asesora por el soporte brindado en la consecución del presente proyecto.

## 7 Referencias

1. De Castro Sanz, M. (2005). La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (53), 29-51.
2. Lezama Torres M, Cruz Vásquez M, Pico González B. (2015). El liderazgo estratégico moderno y el mejoramiento del desempeño del capital humano. En Memorias del IX Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad. Colombia, 226-2413.
3. Padilla, R. (2014). Fortalecimiento de las cadenas de valor como instrumento de la política industrial: metodología y experiencia de la CEPAL en Centroamérica. Cepal.
4. Perera, O. (2008). How material is ISO 26000 social responsibility to small and medium-sized enterprises (SMEs)? Winnipeg: International Institute for Sustainable Development.
5. Rodríguez, A. R., Montalbán, R. R., & Martínez L. M. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO). Revista Puertorriqueña de Psicología, 30(1), 30-46.
6. Tesis o disertaciones: Martínez Ribón, J. G. T. (2011) Propuesta de metodología para la implementación de la filosofía Lean (construcción esbelta) en proyectos de construcción [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <http://bdigital.unal.edu.co/10578/>



**Figura 1** Modelo teórico de la medición del desempeño laboral en los mandos medios dentro de la industria farmacéutica. Se observa el submodelo correspondiente a la ciudadanía organizacional. Elaboración propia

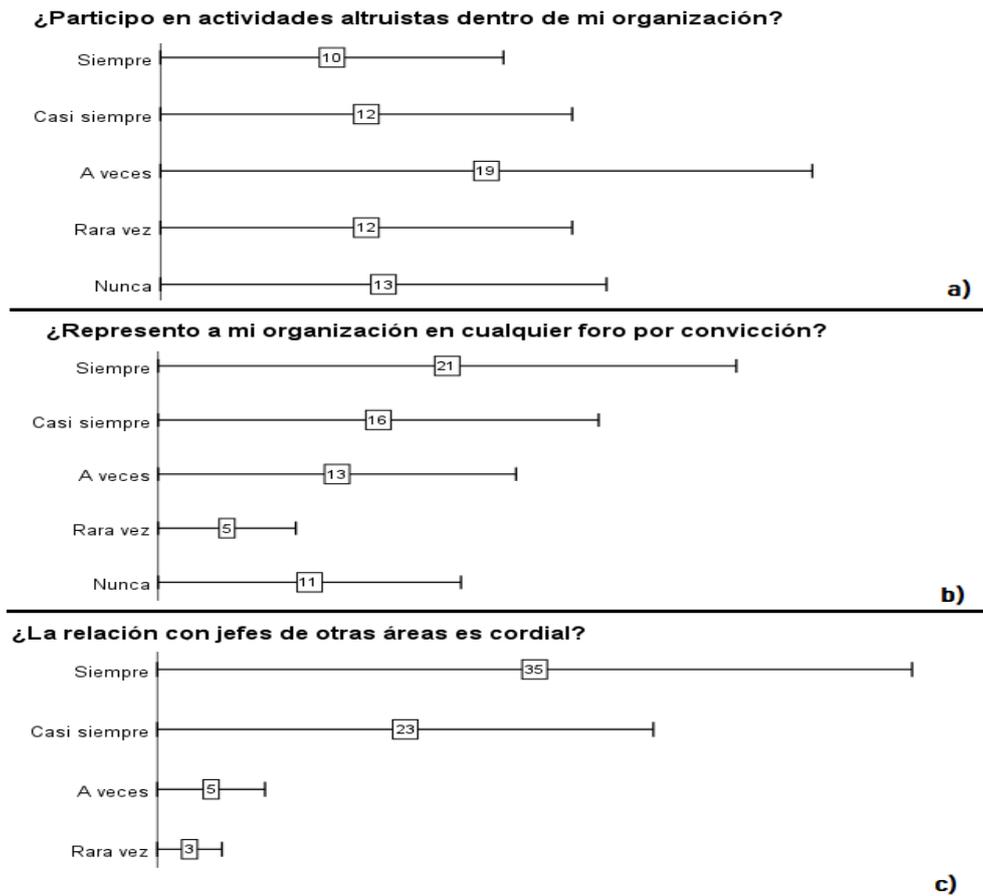


Figura 2: Resultados de la encuesta aplicada por ítem a) ¿Participo en actividades altruistas?, b) ¿Represento a mi organización en cualquier foro por convicción?, c) ¿La relación con los jefes de otras áreas es cordial? Elaboración propia.

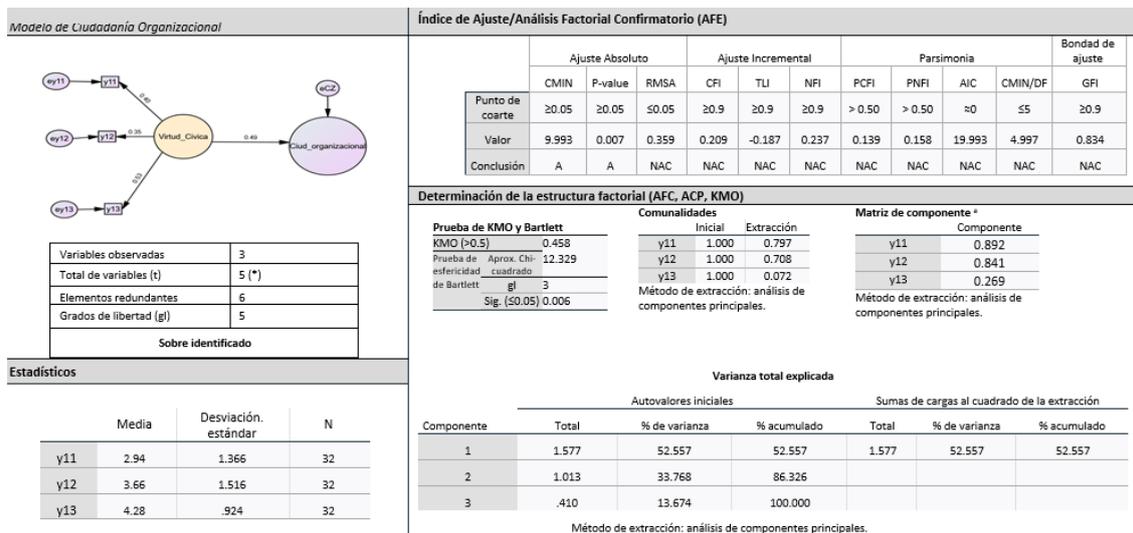


Figura 3. Resultado del análisis factorial confirmatorio de la Ciudadanía Organizacional