



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**TEMA:**

**Influencia de la responsabilidad social en la cultura organizacional de una  
fábrica ubicada en la zona de Durán**

**AUTOR:**

Alvarado Naranjo, Alison Noemi

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**TUTOR:**

**Psic. Cabezas Córdova, Belén Elizabeth, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

5 de septiembre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **ALVARADO NARANJO, ALISON NOEMI** como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**.

### **TUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Psic. CABEZAS CORDOVA, BELEN ELIZABETH, Mgs.**

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Psic. ESTACIO CAMPOVERDE, MARIANA, Mgs**

**Guayaquil, a los 5 días del mes de septiembre del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **ALVARADO NARANJO, ALISON NOEMI**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación Influencia de la responsabilidad social en la cultura organizacional de una fábrica ubicada en la zona de Durán, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 5 del mes de septiembre del año 2024**

**EL AUTOR (A)**

*Alison Alvarado*

f. \_\_\_\_\_  
ALVARADO NARANJO ALISON NOEMI



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

## **AUTORIZACIÓN**

**Yo, ALVARADO NARANJO ALISON NOEMI**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Influencia de la responsabilidad social en la cultura organizacional de una fábrica ubicada en la zona de Durán**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 5 del mes de septiembre del año 2024**

**EL AUTOR:**

*Alison Alvarado*

f.

**Alvarado Naranjo Alison Noemi**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**INFORME COMPILATIO**



**TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:** Influencia de la responsabilidad social en la cultura organizacional de una fábrica ubicada en la zona de Durán.

**AUTOR:**

- Alvarado Naranjo Alison Noemy

**INFORME ELABORADO POR:**

f. \_\_\_\_\_

**Psic. Belén Elizabeth Cabezas Córdova, Mgs.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme ayudado en el transcurso de este duro camino ya que sin el nada de esto hubiera sido posible, a personas como Jenny y Ana, gracias por estar, gracias por ser

A mi mamá Pilar y a mi papá Sabino, no solo le dedico este trabajo, sino que también le dedico estos 4 años de lucha constante en los cuales eh reído, eh llorado y me eh cansado. Con este trabajo intento honrar su cariño y apoyo que me han dado en el transcurso de mi vida, sin duda alguna son las únicas personas que pueden decir “sin mí, no estarías donde estás”.

Agradezco tanto a mis hermanos Edder y Angie, hermana gracias por apoyarme desde el día 1, gracias por haber sido mi hogar durante todo este tiempo, ya nuestros caminos se separaron, pero tienes una vida dentro de ti que nos mantendrá unidas el resto de la vida.

No hubiera podido empezar este camino sin tu ayuda Katty Murillo, gracias por haberme guiado, apoyado y halarme la oreja cuando era necesario, sin duda alguna Dios te pone en el camino a “Amigos más fieles que un hermano”. Prov 18:24, gracias por estar aquí desde 1999.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Psic. Cl. VELASZUEZ ARAIZA, MGS**  
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Psic, SOFIA CARRILLO Mgs.**  
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**ALEXANDRA GALARZA COLAMARCO**  
OPONENTE

# ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>RESUMEN .....</b>	<b>XIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>I. LINEA DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD CON LA QUE SE ARTICULA</b>	<b>3</b>
1.2. <i>Sub-líneas de investigación de la carrera .....</i>	<i>3</i>
<b>II. EJE U OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.....</b>	<b>3</b>
<b>III. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA, CONTEXTO Y NECESIDADES ALAS QUE RESPONDE .....</b>	<b>4</b>
<b>IV. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....</b>	<b>5</b>
<b>V. Problemas de investigación .....</b>	<b>5</b>
5.1. <i>Pregunta general.....</i>	<i>5</i>
<i>Pregunta específica .....</i>	<i>5</i>
<b>VI. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>VII. OBJETIVO DEL PROCESO.....</b>	<b>7</b>
7.1. <i>Objetivo general.....</i>	<i>7</i>
7.3. <i>Objetivo específico.....</i>	<i>7</i>
<b>VI. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
6.1. <i>Responsabilidad social y su evolución a través del tiempo .....</i>	<i>7</i>
6.1.1. <i>Definición y evolución.....</i>	<i>7</i>
6.1.2. <i>La responsabilidad social: Importancia y dimensiones .....</i>	<i>9</i>
6.1.3. <i>Dimensión interna.....</i>	<i>11</i>
6.1.4. <i>Dimensión externa .....</i>	<i>11</i>
6.1.5. <i>Comportamientos de la responsabilidad social, empresarial y corporativa.....</i>	<i>12</i>
6.1.6. <i>Impacto social, y la gestión social responsable de las organizaciones .....</i>	<i>13</i>
6.1.7. <i>Impacto de la responsabilidad social hacia los colaboradores .....</i>	<i>14</i>
6.2. <i>Responsabilidad social y su vinculo con la cultura organizacional.....</i>	<i>15</i>
6.2.1. <i>Evolución de las .....</i>	<i>16</i>
6.2.2. <i>Beneficios de la Responsabilidad Social.....</i>	<i>17</i>
6.2.3. <i>Responsabilidad social empresarial en Ecuador .....</i>	<i>17</i>
6.2.4. <i>Base legal de la Responsabilidad Social en el Ecuador.....</i>	<i>18</i>
6.2.5. <i>ISO 2600.....</i>	<i>18</i>
6.2.6. <i>Cultura organizacional: Definiciones e implicaciones.....</i>	<i>18</i>
6.2.7. <i>Definiciones de la cultura organizacional.....</i>	<i>20</i>



6.3	<i>Evolución del concepto</i>	21
6.3.1	<i>La responsabilidad Social y su influencia en la cultura</i>	21
6.3.2	<i>La responsabilidad social, cambio y desarrollo organizacional</i>	22
6.3.3	<i>Reconocimiento social y su vínculo con la gestión del conocimiento</i>	23
7.1.	<i>Enfoque metodológico</i>	25
7.2.	<i>Alcance de investigación</i>	25
7.3.	<i>Técnicas de recolección de información</i>	26
7.4.	<i>Instrumentos</i>	26
7.5.	<i>Cuestionario</i>	27
	<i>responsabilidad social</i>	31
7.7.	<i>Dimensión y enfoque</i>	32
7.8.	<i>Interpretación</i>	32
7.9.	<i>Entrevista</i>	34
7.10.	<i>Población y muestra</i>	35
<b>VIII.</b>	<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>37</b>
	<i>Discusión de los resultados</i>	50
•	<i>Cuestionario de cultura organizacional</i>	52
	<i>Cuadro de integración del CVF con el cuestionario OCAI</i>	54
•	<i>Relación entre el tipo de cultura y las prácticas de la responsabilidad</i>	55
•	<i>Entrevista de responsabilidad social y cultura organizacional</i>	55
<b>IX.</b>	<b>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>60</b>
<b>X.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>62</b>
<b>XI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>64</b>
<b>XII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA</b>	<b>65</b>
<b>XIII.</b>	<b>ANEXO</b>	<b>1</b>
	<b>DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN</b>	<b>25</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	30
Figura 2 .....	34
Figura 3 .....	37
Figura 4 .....	37
Figura 5 .....	38
Figura 6 .....	39
Figura 7 .....	40
Figura 8 .....	41
Figura 9 .....	42
Figura 10 .....	43
Figura 11 .....	44
Figura 12 .....	45
Figura 13 .....	46
Figura 14 .....	47
Figura 15 .....	48
Figura 16 .....	49
Figura 17 .....	50
Figura 18 .....	53
Figura 19 .....	54

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	36
Tabla 2.....	38
Tabla 3.....	39
Tabla 4.....	40
Tabla 5.....	40
Tabla 6.....	41
Tabla 7.....	42
Tabla 8.....	43
Tabla 9.....	44
Tabla 10.....	45
Tabla 11.....	46
Tabla 12.....	47
Tabla 13.....	48
Tabla 14.....	49
Tabla 15.....	50
Tabla 16.....	52

## **RESUMEN**

La presente investigación contiene la caracterización de un análisis que permite reconocer como la Cultura Organizacional actúa en la gestión de Responsabilidad social de la fábrica ubicada en la zona de Durán. La organización por su giro de negocio genera un impacto positivo en el ámbito de la rentabilidad. Este estudio también ayudara a identificar la cultura que predomina en la organización. Para poder analizar este asunto se ha implementado una encuesta, una entrevista y un cuestionario. La primera encuesta contribuye a diagnosticar la administración de la cultura organizacional que predomina en la empresa, luego está el cuestionario que ayuda a recabar información acerca del nivel de responsabilidad social que perciben los colaboradores, y por último la entrevista, esta herramienta permite diseñar estrategias que aporten a la implantación de la Responsabilidad Social. La perspectiva fundamental del trabajo es poder crear una gestión macro que potencialice y refuerce la responsabilidad social para reforzar una cultura donde exista seguridad, confianza y comunicación. La Responsabilidad Social es un asunto fundamental que aporta valor a la organización, ya que refuerza tres dimensiones importantes como lo es personas, factor económico y medio ambiente

***Palabras Claves:*** *Responsabilidad social Corporativa, Cultura organizacional, Medio ambiente, Rentabilidad, Compromiso Social, Desarrollo organizacional*

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo titulado La Influencia de la responsabilidad social en la cultura organizacional de una fábrica ubicada en la zona de Durán, destaca lo fundamental que es la Responsabilidad Social y cómo influye en la cultura organizacional.

Este estudio tiene como objetivo diagnosticar la gestión de la Responsabilidad Social actual y la cultura Organizacional de la fábrica. Además de reconocer si la empresa está en condiciones de realizar la gestión de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), para así potencializar y reforzar el desarrollo de la Cultura Organizacional. Este análisis busca justificar lo fundamental y necesaria que es la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la organización y de cómo estas prácticas fortalecen la dimensión interna como lo es la fuerza laboral y la dimensión externa como lo es la sociedad.

Por otro lado, es fundamental conocer que la de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), crea ventajas competitivas y de negocio para la organización, ya que esta unión de valores no solo ayuda a mejorar el ambiente laboral, sino que también fomenta un mayor rendimiento, lealtad a la empresa y sentido de pertenencia.

La efectiva implementación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), puede ser observada como una inversión de largo plazo que ofrece un abanico de ventajas que puede ser vista desde el punto interno y externo.

En el punto interno puede fortalecer la cohesión grupal, mientras que la externa ayudaría a mejorar la imagen y percepción de la empresa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) no solo desarrolla la cultura organizacional, sino que también lleva a la empresa a posesionarse en una estabilidad a largo plazo.

## **I. LINEA DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD CON LA QUE SE ARTICULA**

### **1.1. Línea de investigación de la carrera**

Cultura organizacional

### **1.2. Sub-líneas de investigación de la carrera**

Responsabilidad social, Cultura organizacional, Motivación, Clima laboral.

## **II. EJE U OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.**

El Plan Nacional de Desarrollo según la Constitución de la República del Ecuador es una base que suministra ordenanzas y guía para políticas, programas y proyectos públicos.

La presente propuesta de investigación se liga con el eje económico ya que ambos tienen la misma meta que es incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales. Se refiere a la implementación de estrategias y políticas que buscan mejorar el acceso al empleo y crear un entorno laboral más equitativo y favorable para todos.

Es fundamental que los empleadores y colaboradores conozcan y se apropien las estrategias, con la finalidad de que se obtengan beneficios en el ámbito económico y social, puesto que a través de la práctica se fomentará la utilización correcta de esta nueva elaboración de trabajo que a través del tiempo generará mejores resultados.

Hay una conexión directa entre la productividad de una persona y las condiciones laborales. Las condiciones laborales que se refieren a la cantidad de trabajo, a los recursos necesarios para realizar el trabajo, al entorno en el que se trabaja, a los recursos necesarios para realizar el trabajo, al tipo de relación con los compañeros y la empresa, al reconocimiento y las posibilidades de crecimiento.

La relación que existe entre la productividad y las condiciones laborales es compleja y multifacética. Las organizaciones que reconocen la importancia de crear un entorno de cultura sana, motivadora y equipada adecuadamente, tienden a

contemplar y experimentar niveles más altos de productividad y satisfacción entre sus colaboradores. Una gestión adecuada de las condiciones laborales añade una serie de éxitos a la organización entre una de ellas es una mayor rentabilidad.

Cuando se incrementa la oportunidad de empleo y las condiciones laborales, esta conlleva a elevar la motivación de los colaboradores. Cuando se tiene colaboradores motivados estos forjan un sentido de pertenencia hacia la empresa, cumpliendo no solamente sus políticas y lineamientos, sino que también, llevando a la operación a una mayor producción y generando un “Ganar-Ganar”, es decir, tanto el colaborador como la organización logran sus objetivos. La presencia de una relación laboral donde se aborda la satisfacción, el desempeño y la motivación crea un clima laboral en donde el colaborador se siente en confort.

### **III. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA, CONTEXTO Y NECESIDADES ALAS QUE RESPONDE**

Actualmente la organización busca, mejorar sus prácticas de responsabilidad social con los colaboradores como parte de la cultura organizacional y en algún futuro hacerla parte de la política e identidad, ya que de esta manera se podría percibir como una organización un poco más humana y comprometida con los colaboradores.

Este enfoque va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales ya que lo que se busca actualmente es poder contribuir al desarrollo social y laboral de las personas que conforman la organización, al abordar aspectos como la responsabilidad hacia los colaboradores. La responsabilidad social empresarial busca no solo minimizar los impactos negativos de las actividades empresariales, sino también maximizar los beneficios sociales, promoviendo prácticas y modelos éticos, que con

el tiempo se espera sea absorbido e interiorizado por parte de las personas que forman parte del equipo de trabajo.

Al suceder esto hace que estas prácticas no sean vistas como algo ajeno, lo cual ayuda a que cuando existan nuevos ingresos ellos puedan percibir esto no como algo empresarial, sino personal, haciendo que la adaptación sea mucho más rápida, eficiente

y eficaz.

#### **IV. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA**

La presente investigación está orientada a reconocer el nivel de responsabilidad social que existe en la empresa a través de sus colaboradores y a la vez como repercute en la cultura organizacional de la empresa ubicada en la zona de Durán.

La mínima colaboración en celeridades de responsabilidad colectiva no sólo delimita el crecimiento personal y especialista de los colaboradores, sino que también, influye en la cultura organizacional, amortiguando el propósito y la cohesión interna.

Para invertir esta tendencia, es radical que las organizaciones adopten un enfoque más proactivo y compuesto de la responsabilidad social, integrándose eficazmente en sus planificaciones comerciales y suscitando un ambiente y prácticas de responsabilidad social en todos los rangos.

#### **V. Problemas de investigación**

##### **5.1. Pregunta general**

¿Cómo influyen las prácticas de responsabilidad social en la cultura organizacional de la empresa ubicada en la zona de Durán?

##### **Pregunta específica**

- ¿Cuál es la gestión de responsabilidad social que mantienen actualmente la empresa?
- ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad corporativa y la cultura en una organización ubicada en la zona de Durán?
- ¿Qué estrategias aportarían a la mejora continua de las prácticas de responsabilidad social con la cultura organizacional en una empresa ubicada en la zona de Durán?



## VI. JUSTIFICACIÓN

En última instancia, el valor de la responsabilidad empresarial radica en la capacidad que tienen las organizaciones para actuar como agentes de cambio positivo, integrándose en su cultura. Esto resulta de gran valor para la organización ya que se logra describir la importancia de la responsabilidad social como parte de la cultura. Esto representa una adopción arraigada de valores éticos y compromisos sociales dentro de una empresa, donde sus acciones y decisiones reflejan una conciencia constante hacia el bienestar de los colaboradores.

Este trabajo busca mediante la investigación, no solo determinar la influencia que tiene la responsabilidad social hacia los colaboradores y en la cultura organizacional, sino también como la perciben y cómo la quisieran a futuro.

Este proyecto contará con herramientas que ayudarán a determinar el grado de las variables ya mencionadas, para así poder crear estrategias que aporten de manera positiva a la organización esperando que las mismas se logren sostener a través del tiempo, todo esto con la finalidad de evitar someter a constantes cambios a la organización.

Este trabajo está organizado en 4 partes los cuales son, Introducción, Marco teórico, Marco metodológico y conclusiones y recomendaciones. En el primer apartado contiene información del objeto de estudio y la variable a trabajar. En el segundo apartado se expone los antecedentes y teorías principales que sustentan el proyecto de investigación, el tercer apartado está conformado por técnicas,

herramientas, instrumentos y procedimientos que se emplearon para poder levantar información confiable que ayude a analizar el problema planteado. Como parte final de encuentran las conclusiones y recomendaciones, este apartado hace énfasis en la idea principal además expone los resultados del proyecto de investigación, junto a ello recomendaciones o sugerencias por parte del autor para mejor futuras investigaciones.

## **OBJETIVO DEL PROCESO**

### **Objetivo general**

Elaborar propuestas de mejora continua para vincular las prácticas de responsabilidad social con la cultura organizacional en una empresa ubicada en la zona de Durán.

- **Objetivo específico**

- a) Diagnosticar la gestión de responsabilidad social actual de la organización.
- b) Identificar la relación que existe entre la responsabilidad social con la cultura organizacional de la organización.
- c) Elaborar estrategias para mejorar las prácticas actuales de responsabilidad social mediante la creación de iniciativas específicas que fortalezcan la cultura organizacional positiva de la empresa.

## **VI. MARCO TEÓRICO**

### **6.1. Responsabilidad social y su evolución a través del tiempo**

#### **6.1.1. Definición y evolución**

La responsabilidad social ha vivido varios cambios a través del tiempo, desde sus inicios como una ciencia filantrópica hasta la actualidad como un conocimiento empresarial, a continuación, se detallan las fases transcurridas.

Pérez y Morales (2011) explican lo siguiente:

Durante la década de los 50 y las dos décadas posteriores se produjo un gran despliegue en torno al debate sobre la ética de los negocios, aunque su desarrollo como especialidad se remonta a los años sesenta; su evolución se propició a través del pensamiento de teólogos y pensadores religiosos y se concretó en la ética de los negocios en Estados Unidos, a partir de los planteamientos de catedráticos de las áreas de gerencia y gestión de las escuelas de negocios (p. 210).

Mediante este concepto se puede inferir que la responsabilidad social desde sus inicios apunta directamente al ámbito empresarial, aunque parte desde un punto ético y religioso, lo que se quiere lograr es crear una perspectiva de bienestar hacia el colaborador, y que a su vez tenga un impacto en la comunidad empresarial.

Estos pensamientos teológicos juegan un papel esencial en este proceso, proporcionados desde una base moral que incentiva a promover un enfoque ético en las organizaciones y a quienes la conforman.

Para Accinelli y De la Fuente (2013):

El papel que juega el mundo empresarial en la mejora de la calidad de vida de todos es crucial para poder alcanzar lo que dice el concepto de desarrollo sustentable; es decir, poder satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin poner en riesgo la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras, brindándoles a ellos las mismas oportunidades que hemos tenido nosotros al vivir. (p.244)

Podemos inferir que el autor indica que la responsabilidad social no está enfocada en ser solamente competitiva en el mercado laboral, sino que también pueda contribuir a la cohesión y bienestar organizacional. Detrás de todo esto, existe un soporte legal que implica cumplir la ley en el margen de transparencia e integridad en todos los procesos.

Todo esto se resume en la formación, mantenimiento y competitividad social y laboral. Esto lleva a poder intensificar los efectos positivos que tiene la responsabilidad social integrándose mediante prácticas sostenibles, éticas y legales que beneficien a la organización.

Cancino y Morales (2008) mencionan que: “Durante muchos años se desarrolló una visión filantrópica sobre cómo las empresas debían ser más responsables con la sociedad en que participaban” (p.10).

En esta ocasión el autor da a entender que el concepto de responsabilidad social no es nada nuevo y que, a formado parte de las actividades organizacionales durante mucho tiempo. Esto contribuye a la teoría de la evolución de la responsabilidad social ya que menciona que las organizaciones no deben perseguir los beneficios económicos sino también los intereses de quienes conforman la organización.

Este concepto engloba las responsabilidades, entre ellas el bienestar de los colaboradores y el impacto en todos los ámbitos ya sea ambiental, económico o social. Todo esto es una filosofía organizacional que une la relevancia del factor económico con la importancia del factor social.

Accinelli y De la Fuente (2013) indican los siguiente:

Recordemos que es del entorno externo a la organización de donde emanan todas estas propuestas de códigos de conducta y de responsabilidad por lo que la existencia de los stakeholders es lo que hace suponer que las empresas deberán tomar cartas con relación a su actuación en la materia. (p. 234)

Este concepto marca un desarrollo significativo para la responsabilidad social ya que hace énfasis en el modelo de crecimiento que busca mejorar comprender y satisfacer las necesidades de la persona sin comprometer a la organización, es decir un ganar- ganar.

La idea de este concepto es dar a conocer a la organización que no se puede impactar negativamente ni al colaborador, ni la empresa, ni la sociedad, todo esto es un equilibrio, lo cual se ha venido trabajando con el pasar de los años. Este enfoque se sostiene siempre y cuando se lo haga de manera sostenible y holística. Esta evolución en la Responsabilidad social implica una mayor responsabilidad, reconociéndose como una variable a largo plazo y viable.

### **6.1.2. La responsabilidad social: Importancia y dimensiones**

Hoy en día, las empresas intentan proyectar una figura sociable porque no hay que olvidar que están formadas por personas o también conocido como capital humano y que no pueden ser ajenas a ellas. Por lo tanto, no solo es importante distribuir sus productos sino también tener asociada una buena imagen, lo que se conoce como responsabilidad social corporativa

Al respecto Hurtado et al, (2010) describen la responsabilidad social de manera en que: “En consecuencia, la sostenibilidad es un marco de referencia, un cúmulo de valores, un conjunto de principios, que dan lugar a un proceso abierto en post de la perdurabilidad” (p. 6).

Esta aportación es de gran valor e incluso no está tan alejada del razonamiento de los autores mencionados, ya que el compromiso de la empresa y la visión están

intrínsecamente entrelazados, formando una relación que influye en el desempeño y en la dirección general de la organización. La cultura, al constituirse como un conjunto de valores compartidos, normas y creencias arraigadas en la identidad de la empresa, moldea la manera en que los empleados perciben su entorno laboral y sus roles dentro de la organización.

Esta percepción cultural transgrede estrechamente en el compromiso de los empleados, ya que una cultura robusta y positiva tienden a impulsar un sentido de pertenencia, motivación y alineación con los propósitos organizativos. A su vez, el compromiso de los empleados contribuye a la preservación y evolución de la cultura, edificando un ciclo continuo de influencia mutua.

En este contexto, una cultura organizacional sólida no solo refleja el compromiso de la organización con sus valores esenciales, sino que también nutre la colaboración activa y la identificación de los empleados con los propósitos comunes, resultando en un entorno organizacional más productivo y satisfactorio.

La perspectiva de responsabilidad social varía según el tipo de cultura en la organización. Para abordar la tendencia y la perspectiva de un tema, es esencial primero definir qué se entiende por dicho tema, en este caso, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Este es un punto donde tanto la doctrina como el empresariado se enfrentan a una cuestión compleja.

Por un lado, al analizar las definiciones conceptuales y su aplicación práctica, se observa una gran diversidad en el concepto, con numerosas definiciones que

expresan ideas y acciones muy diferentes entre sí, lo que evidencia la falta de consenso. Por otro lado, se notan claras diferencias en las prácticas y acciones implementadas por las empresas.

Para Soto y Cárdenas (2007): “La responsabilidad social es un estilo de ser de la institución y de cada una de las personas que la integran” (p. 72).

Además, los autores consideran que se necesitan establecer normas y procedimientos para sensibilizar la Responsabilidad Social en cada uno de los empleados de las diferentes organizaciones, ya que la gestión de Responsabilidad

Social involucra la dimensión social, individual y de grupo y de esta manera se ira forjando una empresa más a la medida de la persona

Díaz y Fernández (2016) indican que:

Teniendo en cuenta que consideramos de especial interés para la investigación la concepción de persona que subyace a los diferentes enfoques teóricos de empresa, ampliamos la selección de artículos con una nueva búsqueda, a fin de detectar posibles propuestas que traten específicamente la fundamentación antropológica de la ética y la RSE. (p. 73)

Actualmente, las empresas practican la Responsabilidad Social, compensando a sus grupos de interés. Estos grupos de interés se pueden describir en dos dimensiones: interna y externa. A continuación, se describen las dimensiones.

### **6.1.3. Dimensión interna**

Según Caravedo (2002) “Los que buscan cambiar su sociedad, pero lo hacen dentro del espíritu y lógica de su contexto, y obtienen poder dentro de esas reglas, creen que podrán cambiar la sociedad” (p. 21).

Soto y Cárdenas (2007) explican que:

Relaciones con sus empleados, regidas siempre por los principios básicos de la cultura de empresa. Los empleados asumen la responsabilidad que tiene su actuación frente a los demás, para lo que desarrollan sus actitudes personales y profesionales. La empleabilidad, la conciliación de la vida familiar, la no discriminación y los criterios de contratación laboral son algunas de las manifestaciones de esta dimensión interna. (p. 73)

### **6.1.4. Dimensión externa**

Para Soto y Cárdenas (2007):

La sociedad está constituida por personas físicas y jurídicas, y al igual que es inimaginable que las primeras no asuman una responsabilidad y desarrollen su solidaridad con la comunidad de la que forman parte, tampoco es comprensible la

inhibición de las empresas. (p.73)

La sociedad está constituida por personas físicas y jurídicas, y al igual que es inimaginable que las primeras no asuman una responsabilidad y desarrollen su solidaridad con la comunidad de la que forman parte, 33 tampoco es comprensible la inhibición de las empresas. Al adjudicar responsabilidades se ayuda a una colectividad más adherida y libre. Al servir a la comunidad se consigue una organización más maciza, beneficiosa y con mayor influencia.

Para Soto y Cárdenas (2007): “Cuando la empresa coopera con la sociedad, genera orgullo en quienes pertenecen a ella” (p. 73).

#### **6.1.5. Comportamientos de la responsabilidad social, empresarial y corporativa**

Soto y Cárdenas (2007) hablan de la responsabilidad social corporativa y hacen énfasis en el:

Compromiso que la organización asume con la sociedad en la que opera, ya sea como institución social, entidad económica particular o conjunto de individuos. Este compromiso exige que la empresa adopte en todo momento los valores de la sociedad, utilizándolos como criterios que guíen sus operaciones. Actualmente, estos valores orientan la misión de la empresa hacia el bienestar social, obligando a evaluar su desempeño no solo en términos de rentabilidad económica, sino también en función del impacto de sus actividades en los ámbitos económico, social y ambiental. (p. 77)

El autor indica que el compromiso de una organización hacia la sociedad puede englobar muchas dimensiones, independiente si su rol es de carácter público o particular. Para cumplir con este compromiso es necesario que la empresa plasme en todo momento los valores de la sociedad, utilizándolos como principios de sus operaciones.

Actualmente, estos valores crean a las organizaciones un sentido de bienestar lo cual hace que el desarrollo, desempeño y motivación no sea valorado solo en términos económicos sino también en darles a conocer a los colaboradores el impacto y la influencia de sus actividades laborales hacia la sociedad.

Esto cambia en un cierto grado la perspectiva de la organización, ya que su visión de remonta a ir más allá de ingresos económicos, sino también a reconocer cómo sus acciones influyen en el entorno que los rodea, la influencia puede ser de manera

macro o micro, pero a través del tiempo crea un clima armonioso, y una cohesión entre lo económico y la sociedad.

#### **6.1.6. Impacto social, y la gestión social responsable de las organizaciones**

Al respecto et al. (2010) donde señalan que el impacto es de: “De imprescindible aplicación en cualquier actividad que suponga algún tipo de impacto sobre el entorno, tanto humano como no humano”. (p.17)

Hurtado et al. (2010) donde señalan que el impacto es de: “De imprescindible aplicación en cualquier actividad que suponga algún tipo de impacto sobre el entorno, tanto humano como no humano”. (p.17)

De acuerdo con la opinión del autor, la responsabilidad social va más allá de lo económico, sino que también influye en la cultura organizacional de la empresa y de cómo puede ser observada externamente haciendo que tenga una mayor acogida y reconocimiento de las nuevas generaciones.

Es una definición integral que engloba el compromiso ético y moral de una empresa con la comunidad en su contiguo. No se limita a un aspecto específico, sino que grafica un enfoque global sobre cómo las organizaciones conviven en armonía con el entorno. En un ambiente más extenso, la responsabilidad social significa que una organización reconoce y asume la responsabilidad de su impacto en la comunidad y busca hacer una contribución positiva no solo financieramente, sino también social y ambientalmente.

Las creencias ambientales, como componentes esenciales que constituyen la identidad y los valores compartidos dentro de una colectividad, ejercen un rol idóneo en la configuración de la responsabilidad social. La cultura, al suministrar un marco de referencia ético y moral, influye estrechamente en las percepciones y expectativas de una sociedad en cuanto al comportamiento ético de las empresas.

La responsabilidad social, por ende, no solo se transforma en una extensión de las creencias culturales arraigadas, sino que también grafica el compromiso de las organizaciones con la satisfacción de las expectativas sociales y la contribución



positiva al bienestar colectivo. En este contexto, las costumbres culturales actúan como el sustrato sobre el cual se edifican las prácticas y normas de responsabilidad social organizacional, edificando una relación intrínseca entre la identidad cultural y el deber de las empresas de generar un impacto positivo en la comunidad en la que ejercen.

Aquí se resalta que la cultura empresarial constituye un continuo de suposiciones esenciales y creencias compartidas por los sujetos dentro de una organización. Estas creencias operan de forma inconsciente y ejercen un rol eficaz al momento de definir la percepción interna de la organización sobre su identidad y su vínculo con el ambiente. La cultura empresarial ejerce una influencia profunda en la instrucción y configuración de la visión de una organización, siendo un componente primordial sobre la identidad colectiva y los valores compartidos dentro de la organización, al constituirse como un continuo de creencias, normas y praxis compartidas.

Desde una perspectiva social, la equidad laboral, el respeto a los derechos humanos y la contribución al bienestar de la comunidad son factores esenciales. La creación de entornos laborales justos, inclusivos y seguros, así como la promoción de prácticas comerciales éticas en toda la cadena de suministro, son elementos cruciales de la RSE.

#### **6.1.7. Impacto de la responsabilidad social hacia los colaboradores**

La responsabilidad social y el bienestar humano están intrínsecamente vinculados en el contexto empresarial. La responsabilidad social implica que las empresas no solo buscan maximizar beneficios financieros, sino que también asumen un compromiso ético y consciente con el impacto de sus actividades en la sociedad.

En este sentido, la promoción del bienestar humano se transforma en un propósito parcial de la responsabilidad social organizacional, las compañías socialmente responsables muestran el fundamento de contribuir al bienestar de las sociedades en las que trabajan y de sus colaboradores. Esto conlleva no solo acatar con las normas y regulaciones, sino también acoger praxis que impulsen la equidad, la justicia social y la optimización de la calidad de vida de las personas.

La RSE también se expone en el apoyo a iniciativas y proyectos que mejoren

la calidad de vida en las sociedades locales. esto puede abarcar versiones en educación, salud, infraestructura y otros aspectos que contribuyan al crecimiento sostenible y el bienestar humano, en resumen, la responsabilidad social empresarial, al incorporar el bienestar humano como un componente primordial, refleja el reconocimiento de las organizaciones de su rol más extenso en la sociedad y su compromiso con la edificación de un impacto positivo en la vida de las personas.

En el contexto empresarial, la responsabilidad social conlleva no solo cumplir con las normas y regulaciones, sino también acoger prácticas que impulsen la equidad, la diversidad, el respeto a los derechos humanos y la transparencia en las operaciones. Las organizaciones socialmente responsables buscan reducir su huella ambiental, impulsar condiciones justas y apoyar a las sociedades en las que operan.

Caravedo (2002) indica que:

La cuestión no es solo crecer económicamente, sino construir un clima nuevo que se revierta en favor de todos y cada uno. Es indispensable cerrar las brechas originadas en la lógica que subyace a nuestra propia cultura y que no hace otra cosa que separar a los distintos estamentos

de la sociedad. Hay que cambiar las prácticas y las maneras en que se conducen las personas, las instituciones, las empresas y los gobiernos. (p.14)

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tiene como enfoque principal la fusión de las actividades comerciales y la ética, sin dejar fuera los factores externos que impactan directamente a la organización como es el factor económico, social, ambiental y cultural.

Para poder ejercer de forma sostenible y responsable se necesita el apoyo de la compañía, ya que de esta manera se puede promocionar e impulsar el cuidado del entorno. El objetivo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es darles estabilidad a los grupos de valores, es decir desde proveedores hasta colaboradores. Todo esto lleva al objetivo de desarrollar y crear unas estrategias sostenibles que tengan valor en la sociedad.

## **6.2. Responsabilidad social y su vinculo con la cultura organizacional**

En nuestro entorno, existen empresas que se dedican a la Responsabilidad Social. Esta dedicación genera un compromiso indiscutible con la comunidad, lo que a su vez promueve un buen desarrollo de la Cultura Organizacional, creando un entorno con mayor interés hacia este aspecto de impacto social. Cuando se habla de responsabilidad social es imposible no vincularla con la cultura organizacional ya que están unidos por lazos empresariales.

Si las empresas se unieran para trabajar en el desarrollo de la Responsabilidad Social, se lograría un impacto significativo en la sostenibilidad y el crecimiento comercial. Las empresas obtendrían mayores ventajas competitivas en el mercado y el comercio experimentaría un notable incremento. Además, trabajarán en conjunto y de manera unánime para crear un mejor entorno con óptimas condiciones de trabajo. Habría una disminución en los niveles de contaminación debido a una mayor atención al reciclaje, al uso responsable de la energía y al cuidado del agua. Las comunidades tendrán mejor acceso a asentamientos y un crecimiento demográfico justo y equitativo.

### **6.2.1. Evolución de las iniciativas mundiales para alcanzar Responsabilidad Social**

Viteri (2010) considera que “a lo largo del tiempo, los problemas que ha atravesado la humanidad han obligado a buscar un marco legal para institucionalizar la responsabilidad social a través de declaraciones, pactos y creación de organizaciones” (p. 91).

A inicios de 1919 la Organización Internacional del Trabajo ejecuta actividades destinadas a promover el trabajo digno. Años después específicamente en el 1948 la Declaración de Derechos Humanos forma un plan de “conservación social” todo esto para potencializar el nivel de vida. En 1992 la Declaración del Río tiene el propósito de preservar la integridad del medio ambiente y el desarrollo mundial.

Finalmente, a inicios del año 2000 suceden eventos de gran importancia como el Pacto Mundial donde se ponen en manifiesto alianza con la ONU más retos ambientales y sociales. A finales del año se desarrollan (Objetivos de desarrollo del Milenio) en cual tiene la finalidad de mejorar el estilo de vida de las zonas más pobres del mundo y darles a estas personas un espacio para vivir con dignidad.

### **6.2.2. Beneficios de la Responsabilidad Social**

La responsabilidad social otorga muchos beneficios que impactan de manera positiva tanto a los colaboradores como a la organización. A continuación, se detallan algunos beneficios:

- **Reputación e imagen organizacional:** Al adoptar esta práctica se percibe a la empresa como una institución más humana y ética, esto ayuda a potencializar la marca y a la vez contribuye a la retención y atracción de clientes.
- **Atracción de talento:** Las organizaciones que se interesan por el cuidado ambiental y social son más confiables para los profesionales que también se preocupan por los factores ya mencionados.
- **Participación y contribución al crecimiento sostenible:** Las empresas que adquieren la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ayudan a frenar problemáticas que se viven en el mundo como la contaminación, desigualdad laboral entre otros.

Actualmente esta generación que entra a la etapa de formar parte de una empresa no busca solamente estabilidad y solvencia económica, sino también una empresa que, con ética y valores, donde resalta el trato justo, igualitario y digno.

Este punto de vista no solamente fomenta relaciones laborales de calidad, sino que también contribuyen a una vida laboral óptima, esto ayuda a la mejora del clima organizacional creando un ambiente positivo para quienes conforman la empresa.

### **6.2.3. Responsabilidad social empresarial en Ecuador**

El Consorcio Ecuatoriano de la Responsabilidad Social (CERES), manifiesta un impulso importante en el Ecuador para poder gestionar e implementar las buenas prácticas organizacionales justas, equitativas y responsables, todo esto con la finalidad de que las organizaciones adopten las prácticas de Responsabilidad Social al 100%.

El Instituto de Responsabilidad Social del Ecuador (RSE) juega un papel

fundamental es la gestión de la responsabilidad social ya que está fuertemente vinculada con las Normas ISO 26000. Estas acciones hacen presión a las prácticas empresariales para que se puedan cumplir en total cabalidad y a la vez dar un impacto positivo en las organizaciones ecuatorianas.

#### **6.2.4. Base legal de la Responsabilidad Social en el Ecuador**

Cabe recalcar que la constitución del Ecuador no tiene una actualización en temas de responsabilidad social, ya que se encuentra en un proceso de adaptación para posterior a la implementación de la gestión dirigida a la sociedad.

Sin embargo, en el Ecuador existen empresas de carácter público y privado que manejan al 100% el tema de responsabilidad social, las cuales no serán nombradas, pero pueden ser reconocidas con facilidad debido a su buena gestión.

#### **6.2.5. ISO 2600**

La norma ISO hace énfasis en la gestión que tienen las organizaciones hacia los colaboradores, comúnmente no es solo por una obligación legal sino también por un compromiso moral y ético. En donde se proporcionan guías y recomendaciones para poder incorporar la responsabilidad social a la planificación de la organización uniendo a ella temas relevantes como derechos humanos, ética, cultura, cuidado ambiental y seguridad ocupacional.

La importancia de la norma ISO 26000 en el tema de responsabilidad social, la norma establece directrices de cómo la organización la puede adoptar y como herramienta fundamental para impulsar las prácticas sociales responsables.

La adopción de la ISO 26000 no solo mejora la sostenibilidad y la reputación de las organizaciones, sino que también contribuye al bienestar general de la sociedad y del medio ambiente.

#### **6.2.6. Cultura organizacional: Definiciones e implicaciones**

A continuación, se expone lo que es Cultura Organizacional. Se vera cuál es su importancia, función y a la vez se conocerá cuál es el impacto en los colaboradores.

Cultura organizacional

Chiavenato (2017) indica que: “La competencia para percibir el futuro está en función de una cultura organizacional que valora el diálogo y la disposición a compartir la información” (p. 85).

La cultura organizacional es un punto de inicio para poder implantar costumbres, valores y políticas en la empresa y así a los colaboradores que forman parte de ella, todo esto con la finalidad de poder orientar a los miembros de la organización.

Chiavenato (2017) “El conocimiento organizacional es un recurso que tiene gran valor y debe ser administrado y capitalizado de modo que produzca resultados” (p.242).

A continuación, se explica los tipos de cultura:

Este modelo

propone una clasificación de culturas organizacionales basada en dos dimensiones fundamentales. La primera dimensión es la estabilidad versus flexibilidad, que refleja la preferencia de la organización entre el orden y el control (estabilidad) y el dinamismo y la discrecionalidad (flexibilidad). En términos prácticos, esto se traduce en la creencia de si la organización funciona mejor cuando opera de manera estable, predecible y siguiendo procesos mecanicistas, o si, por el contrario, se adapta mejor siendo cambiante, flexible y adoptando estructuras más orgánicas.

Clan: Cameron y Quinn (1999):

Some basic assumptions in a clan culture are that the environment can best be managed through teamwork and employee development, customers are best thought of as partners, the organization is in the business of developing a humane work environment, and the major task of management is to empower employees and facilitate their participation, commitment, and loyalty. [Algunas suposiciones básicas en una cultura de clan son que el entorno se puede gestionar mejor mediante el trabajo en equipo y el desarrollo de los empleados, que es mejor considerar a los clientes como socios, que la organización está en el negocio de desarrollar un ambiente de trabajo humano, y la principal tarea de la dirección es empoderar a los empleados y facilitar su participación, compromiso y lealtad.] (p.41).

Ad-hoc (Adhocracia): Cameron y Quinn (1999) indican que: “The adhocracy organization may frequently be found in industries such as aerospace, software development, think-tank consulting, and filmmaking”. [La organización adhocracia se puede encontrar con frecuencia en industrias como la aeroespacial, el desarrollo de software, la consultoría de grupos de expertos y el cine.]. (p.43)

Jerarquizada: Para Cameron y Quinn (1999) “These characteristics were highly effective in accomplishing their purpose. They were adopted widely in organizations whose major challenge was to generate efficient, reliable, smooth-flowing, predictable output”. [Estas características fueron muy efectivas para lograr su propósito. Fueron adoptados ampliamente en organizaciones cuyo principal desafío era generar resultados eficientes, confiables, fluidos y predecibles.]. (p.37).

Mercado: Cameron y Quinn (1999) redactan lo siguiente.

“The term market is not synonymous with the marketing function or with consumers in the marketplace. Rather, it refers to a type of organization that functions as a market itself. It is oriented toward the external environment instead of internal affairs”. [El término mercado no es sinónimo de función de marketing o con los consumidores en el mercado. Más bien, se refiere a un tipo de organización que funciona como un mercado en sí mismo. Está orientado hacia la Ambiente externo en lugar de asuntos internos.]. (p.39)

### **6.2.7. Definiciones de la cultura organizacional**

Chiavenato (2017) indica que: “Las organizaciones cambian sus conceptos y modifican sus prácticas administrativas para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades” (p.4). Estos valores se encuentran en la organización mediante reglamentos internos, políticas, clima y satisfacción laboral.

Chiavenato destaca las variables de dirección fuerza y división en donde la dirección está enfocada en el nivel en que en que la cultura suma a la organización y a la cohesión organizacional. Si la cultura se encuentra en buen estado es probable que los colaboradores se sientan parte de la organización haciendo que los colaboradores

creen una identidad organizacional.

La fuerza de la organización se encuentra vinculada con los valores y comportamientos corporativos, esta fuerza funciona como un reto positivo para potencializar los objetivos estratégicos de la organización, impulsando un ambiente de trabajo óptimo donde se priorice al colaborador.

### **6.3 Evolución del concepto**

Chiavenato (2017) indica que: “Las organizaciones cambian sus conceptos y modifican sus prácticas administrativas para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades” (p.4). Estos valores se encuentran en la organización mediante reglamentos internos, políticas, clima y satisfacción laboral.

Chiavenato destaca las variables de dirección fuerza y división en donde la dirección está enfocada en el nivel en que en que la cultura suma a la organización y a la cohesión organizacional. Si la cultura se encuentra en buen estado es probable que los colaboradores se sientan parte de la organización haciendo que los colaboradores creen una identidad organizacional.

La fuerza de la organización se encuentra vinculada con los valores y comportamientos corporativos, esta fuerza funciona como un reto positivo para potencializar los objetivos estratégicos de la organización, impulsando un ambiente de trabajo óptimo donde se priorice al colaborador.

#### **6.3.1 La responsabilidad Social y su influencia en la cultura**

Actualmente existen muchas empresas que han hecho parte de ella la Responsabilidad Social, con el tiempo se ha ido vinculando con la cultura organizacional forjando un entorno un poco más interesante hasta crear un impacto social y organizacional.

Con el pasar del tiempo hasta la actualidad las organizaciones se han unido para poder potencializar la Responsabilidad Social, lo cual a hecho que se incremente la actividad comercial y competitividad en el mercado laboral, pero a la vez una mejora continua de las condiciones laborales, haciendo que se respeten los derechos de los



colaboradores, todo esto conlleva a un ambiente justo y equitativo.

La responsabilidad social de las organizaciones en la actividad cultural anexa aspectos relevantes como la accesibilidad de todos los colectivos, la conservación del patrimonio, la participación social creativa, el respeto, formación/difusión de las tradiciones culturales. Es decir, la Responsabilidad Social contribuye de manera positiva en la Cultura Organizacional, creando conciencia de respeto por los demás.

Con el pasar del tiempo hasta la actualidad las organizaciones se han unido para poder potencializar la Responsabilidad Social, lo cual a hecho que se incremente la actividad comercial y competitividad en el mercado laboral, pero a la vez una mejora continua de las condiciones laborales, haciendo que se respeten los derechos de los colaboradores, todo esto conlleva a un ambiente justo y equitativo.

La Responsabilidad Social no solo lucra a la empresa y a sus colaboradores, sino que también tiene un impacto relevante en la sociedad. Las empresas que adoptan estas prácticas responsables suelen involucrarse en proyectos sociales, suscitando el crecimiento sostenible y mejorando la calidad de vida de los sujetos. Este enfoque no solo refuerza la imagen positiva de la organización, sino que también fortalece los lazos con la sociedad y crea un mayor compromiso por parte de las personas que componen a la empresa.

Es radical resaltar que la responsabilidad social también puede promover la innovación dentro de la empresa. Al abordar problemas sociales y ambientales, las empresas se ven obligadas a buscar soluciones creativas y sostenibles, lo que puede llevar a la edificación de nuevos productos, servicios y procesos. Esta capacidad de innovación no solo mejora la competitividad y consigue un posicionamiento favorable en el mercado.

### **6.3.2 La responsabilidad social, cambio y desarrollo organizacional.**

La responsabilidad social, cambio y crecimiento organizacional son ideas correlacionadas entre sí, las cuales ejercen un rol esencial en la sostenibilidad y en la evolución y desarrollo organizacional. Esta mezcla de factores lleva a la edificación de una empresa que contribuya a la comunidad de forma ética, legal y financiera.

Dentro de este marco, es necesario que exista una metamorfosis de la cultura

organizacional, todo esto con la finalidad de obtener un ambiente un poco más interactivo. Las organizaciones deben modificarse sus dimensiones a través del tiempo, todo esto para poder cubrir las necesidades de los grupos de interés. La incorporación de las Prácticas Responsables promueve a que se forjen valores claros y compromisos para con la sociedad.

Por otra parte, el crecimiento organizacional está enfocado en tener una mejor eficacia en los procesos estratégicos con la finalidad de edificar un ambiente en donde el desarrollo y el clima organizacional se encuentren alineados entre sí, de esta manera se puede desarrollar e impulsar a los colaboradores. La conjunción de responsabilidad social empresarial (RSE) crea un apoyo para la sostenibilidad de la organización.

### **6.3.3 Reconocimiento social y su vínculo con la gestión del conocimiento**

La responsabilidad social y la gestión del conocimiento son dos variables que están fuertemente vinculadas. La responsabilidad social hace mención a los valores organizacionales, mientras que el desarrollo organizacional hace énfasis en el desempeño, desarrollo en invocación de los colaboradores. Estos dos conceptos se correlacionan con la finalidad de poder desarrollar la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones.

Esta unión ayuda a que las organizaciones puedan ser relevantes y competentes en el mercado laboral, pero que a la vez tenga un valor humano y responsable.

Para Robbins y Judge (2009): “Los altos niveles de involucramiento en el trabajo y la facultad para la toma de decisiones en forma psicológica se relacionan de manera positiva con la responsabilidad social de la organización y el desempeño en el trabajo”. (p.79)

La afirmación de Robbins y Judge refleja la conexión que existe entre la responsabilidad social y la gestión del conocimiento indicando el impacto positivo que tendría la organización.

La gestión del conocimiento se enfoca en el desarrollo y crecimiento de los colaboradores, pero a la vez se alinea con la responsabilidad social para poder crear

políticas y prácticas eficientes con la finalidad de obtener una cultura de aprendizaje.

La administración del aprendizaje nace de un sinnúmero de experiencias dentro de la organización. Al incorporar la responsabilidad social, las organizaciones pueden crear un ambiente en el que el conocimiento fluya libremente. Esto no solo potencializa la capacidad de innovación, adaptación y análisis en organización, sino que también asegura que las habilidades desarrolladas se utilizaran para un bien común, en donde el objetivo principal sean las primeras prácticas responsables y sostenibles.

La responsabilidad social puede dar impulso a la gestión del conocimiento y aprendizaje. Cuando las organizaciones ponen en primer plano a la responsabilidad social, surge un espacio en donde los colaboradores se sienten motivados a compartir sus conocimientos y experiencias, este enfoque no está orientado solamente a la mejora el rendimiento individual organizacional y grupal, sino que también reforzar y mejorar el compromiso la satisfacción y la motivación de los colaboradores

## VII. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

### 7.1. Enfoque metodológico

La presente investigación está enfocada en el estudio de la responsabilidad social y la cultura organizacional de una empresa ubicada en la zona de Durán. Esta investigación está basada en un enfoque mixto, no experimental con un alcance a nivel descriptivo

Es una investigación mixta, este tipo de enfoque se encuentra en elementos que van desde lo común hasta lo complejo del análisis científico. Según Ayala (2018), este tipo de investigación implica elaborar y desarrollar tanto investigaciones cuantitativas como cualitativas.

**Investigación mixta:** La investigación o enfoques mixtos de investigación es aquella en la que el investigador utiliza más de un método para lograr obtener resultados. Para Hernández et al. (2014) generalmente, esto implica “Combinar una metodología cuantitativa con una cualitativa para así obtener resultados más completos” (p. 80).

Para esta fase del proceso de construcción de la investigación, se propone llevar a cabo un estudio metodológico que incluya tanto métodos cuantitativos como cualitativos, es decir, realizar una investigación mixta. Este enfoque debe evidenciar y exponer de manera proporcional los diversos componentes del tema abordado.

### 7.2. Alcance de investigación

El alcance de esta investigación es de carácter descriptivo. Para Hernández et al. (2014) un alcance descriptivo “Es aquel que conlleva a la indagación e investigación múltiples factores y características relevantes para la variable que es el objeto de análisis de investigación” (p. 80).

Todo esto conlleva a un solo propósito que es recolectar información tanto individual como grupal acerca del objeto de estudio, para conocer de manera correcta las situaciones en las que surge la problemática.

### **7.3. Técnicas de recolección de información**

Las técnicas por emplear para la recolección de la información serán el cuestionario, la encuesta y la entrevista.

El cuestionario es aquel instrumento de carácter cuantitativo que tiene como finalidad ayudar a recolectar información de manera puntual y organizada, enfocada en el fenómeno que se quiere investigar. Para Hernández et al (2014) “El Cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p.217).

La información se obtendrá de manera específica, puede ser administrada en cualquier modalidad, el diseño y aplicación busca asegurar claridad, relevancia y coherencia, permitiendo obtener datos precisos y útiles para la investigación o el estudio en cuestión.

La encuesta es una herramienta de búsqueda que ayuda a la recolección de datos a una muestra de la población. Para Medina et al. (2023).

La encuesta es una técnica de investigación que se utiliza para recopilar información de un gran número de personas. Se trata de una herramienta versátil y accesible que permite a los investigadores obtener información sobre comportamientos, actitudes, opiniones y demografía de una población objetivo”. (p. 23)

Para Hernández et al: “Las entrevistas implican que una persona calificada (entrevistador) aplica el cuestionario a los participantes; el primero hace las preguntas a cada entrevistado y anota las respuestas. Su papel es crucial, resulta una especie de filtro” (p. 233).

Medina et al. (2023) indica lo siguiente: “La efectividad de la entrevista depende en gran medida de la habilidad y destreza del entrevistador, incluyendo su capacidad para hacer preguntas claras y precisas, establecer una relación de confianza con el entrevistado y escuchar atentamente sus respuestas” (p.26).

### **7.4. Instrumentos**

Los instrumentos de los cuales se hará uso será un cuestionario el cual es de carácter cuantitativo, una encuesta y una entrevista de carácter cualitativo, todo esto

para que se logre llegar al objetivo de la investigación.

El cuestionario medirá el nivel de cultura organizacional, este instrumento requiere que los colaboradores respondan únicamente a seis ítems. Este instrumento es de fundamental importancia ya que ayudará a diagnosticar aspectos esenciales en la cultura organizacional.

La encuesta medirá el nivel de responsabilidad social, tiene como propósito identificar la gestión de Responsabilidad Social actual en la fábrica ubicada en la zona de Durán, este instrumento consta de una escala de Likert con respuestas alternativas desde la más alta que es Totalmente de acuerdo y De acuerdo, como nivel neutro o intermedio está la opción de Me es indiferente y para indicar los niveles más bajos está el. En desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

La entrevista ayudará a conocer más a fondo lo que se logró levantar en el cuestionario, a la vez contribuirá a crear estrategias que ayuden a mejorar la responsabilidad social en la empresa.

A continuación, se detallan los instrumentos:

## **7.5. Cuestionario**

Organizational Culture Assessment (OCAI)

Detalle de los instrumentos:

Al respecto Cameron y Quinn (1999, como se citó en Sepúlveda,2004).

Considerando lo anterior, Cameron y Quinn (1999) proponen una metodología específica para el estudio de la cultura organizacional basada en el modelo conocido como Competing Values Framework (CVF)<sup>6</sup>. El propósito general de este modelo es diagnosticar y facilitar el cambio de la cultura de una organización en particular, identificando cuatro grandes clases o tipos de

culturas dominantes: a) Clan, b) Ad-hoc (Adhocracia), c) Jerarquizada, y c) Mercado. Estas se pueden apreciar en la Figura No1. El modelo CVF muestra además si la organización tiene características predominantes en cuanto al grado de flexibilidad ante los cambios del entorno de parte de sus miembros; o

por el contrario si la organización está predominantemente orientada a la estabilidad y control frente a los cambios. Usando estos principios, Cameron y Quinn generan un instrumento al que denominan Organizational Culture Assessment (OCAI), que es básicamente un cuestionario que es muy útil para implementar, interpretar y medir ciertos fenómenos organizacionales a la luz del modelo CVF. (p.10)

Esta técnica implica la aplicación del instrumento OCAI que va a ser aplicado a los colaboradores tanto administrativos como operativos. Los resultados de este cuestionario permitirán reconocer el estado cultural que tiene un mayor peso en la organización, por otro lado, también se podrá reconocer la Cultura Organizacional dominante que los miembros de la organización.

Cameron y Quinn (1999, como se citó en Sepúlveda, 2004).

El instrumento OCAI propiamente tal consiste en un cuestionario de seis preguntas tipo, con cuatro sub alternativas cada una catalogadas con las letras A, B, C y D. Cada letra en el fondo está relacionada a uno de los cuatro tipos de cultura dominante descritas anteriormente. Frente a cada letra se encuentran a su vez dos columnas, una llamada ACTUAL y PREFERIDA. (p. 12- 13)

Cameron y Quinn (1999, como se citó en Sepúlveda,2004).

En estas columnas el encargado de responder el cuestionario asigna un puntaje de 1 a 100 puntos entre estas cuatro alternativas de acuerdo a cuan similar es cada una con su organización, partiendo por la columna ACTUAL que corresponde a la situación actual de la cultura. Un puntaje más alto significa mayor afinidad y la suma total de los puntajes debe ser 100. En la segunda titulada PREFERIDA, se anotan los valores que, según el entrevistado, debería ser o adoptar la cultura organizacional. Una vez que se tienen los puntajes en cada columna se procede a calcular el promedio de puntos por cada una de las letras, sumando todos los puntajes de, por ejemplo, la letra A y dividir por seis. Un facsímil del cuestionario se puede apreciar en el Anexo No 1. (p 12-13)

El puntaje más elevado es de 40 lo que significa que existe una mayor afinidad

y el menor puntaje que es 10 lo que significa una menor afinidad.

Una vez obtenido los resultados en cada columna se empieza a calcular el promedio de la puntuación por cada una de las letras, el proceso consiste en ir sumando todos los puntajes, por ejemplo, en la letra A, sacar el promedio y dividir por seis.

Cameron y Quinn (1999, como se citó en Sepúlveda,2004).

Enseguida, se procede a integrar los resultados del OCAI en el modelo CVF. Cada cuadrante se divide con una línea recta de 45° que se numera desde el 1 al 100. Estos ejes indican el promedio obtenido por cada letra, es decir, mientras más cercana al 100 esté una organización en un cuadrante, se supone más cercana a ese tipo de cultura organizacional dominante. (p.13)



**FIGURA 1**

Instrumentos de caracterización de cultura

<b>1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES</b>		<b>ACTUAL</b>	<b>PREFERIDO</b>
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.		
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos.		
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.		
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.		
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
<b>2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</b>		<b>ACTUAL</b>	<b>PREFERIDO</b>
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.		
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.		
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para el asegurar el logro de los resultados		
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.		
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
<b>3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>		<b>ACTUAL</b>	<b>PREFERIDO</b>
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.		
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.		
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.		
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.		
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
<b>4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN</b>		<b>ACTUAL</b>	<b>PREFERIDO</b>
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.		
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.		
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.		
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.		
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
<b>5. ÉNFASIS ESTRATEGICOS</b>		<b>ACTUAL</b>	<b>PREFERIDO</b>
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.		
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.		
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.		
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.		
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
<b>6. CRITERIO DE ÉXITO</b>		<b>ACTUAL</b>	<b>PREFERIDO</b>
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.		
	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.		
B	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.		
C	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.		
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Test de medición cultura organizacional

## **7.6. Encuesta de la responsabilidad social**

Esta encuesta fue creada en base teórica de Juan José Almagro García autor del libro “Aproximación a la responsabilidad social de la empresa”.

Se consideró también el contenido de la dirección de trabajo del departamento de estudios de Chile, cuaderno de investigación número 25 titulado “Responsabilidad social empresarial alcances y potenciales en materia laboral”. Lo cual contribuyó a levantar implicaciones, definiciones y componentes importantes en la responsabilidad social.

Esta encuesta tiene como objetivo principal identificar las prácticas actuales de la Responsabilidad Social de la empresa ubicada en la zona de Durán. Mediante el resultado de este instrumento se tendrá el punto de partida para poder diseñar las estrategias de mejora continua en este tema.

La metodología consiste en colocar un punto en la casilla que el colaborador crea pertinente, el tiempo estimado para resolver este cuestionario aproxima entre cinco a diez minutos.

La base que se utilizó para levantar esta herramienta es el libro. Aproximación a la responsabilidad social de la empresa: Reflexiones y propuesta de un modelo, escrito por Juan Almagro García (2009). El libro proporciona conceptos sólidos para comprender la responsabilidad social, definiendo conceptos clave y ofreciendo una revisión exhaustiva de las teorías y modelos existentes. Esta base teórica es crucial para que las empresas y los profesionales comprendan los principios fundamentales de la RSC y cómo se integran en las operaciones empresariales.

La inquisición resumida mediante de esta encuesta nos consentirá:

1. Valorar el rango de consanguinidad y agudeza que tienen los colaboradores sobre nuestras normas y praxis de RSC
2. Identificar áreas de mejora en la comunicación y la implementación de nuestras iniciativas de RSC.
3. Medir el grado de compromiso y orgullo de los empleados con respecto a las acciones de RSC de la empresa.
4. Promover un entorno de trabajo más sostenible, inclusivo y justo.

Hay que asegurar que las prácticas de RSC están alineadas con las expectativas y necesidades de nuestros empleados

Esta encuesta está conformada por 15 preguntas cerradas las cuales están ubicadas en una escala de Likert en donde las opciones de respuestas son divididas y puntuadas en:

- Totalmente de acuerdo que equivale 5 puntos

- De acuerdo que equivale 4 puntos
- Me es indiferente que equivale en 3 puntos
- En desacuerdo que equivale en 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo que equivale en 1 punto

### **7.7. Dimensión y enfoque**

Este cuestionario está diseñado para evaluar diversas dimensiones de la cultura organizacional y la percepción de los colaboradores sobre la Responsabilidad Social empresarial. Las afirmaciones abarcan una amplia gama de temas que incluyen la familiaridad con la política de RSE de la empresa, la efectividad la comunicación, las iniciativas, y el compromiso de la empresa.

Asimismo, se valora la justicia en el trato hacia los colaboradores, autónomamente de su propósito, género o edad, y si los valores, esenciales de la empresa, como la integridad, el compromiso y la innovación, son transparentemente socializados y ejercidos en la vida cotidiana. La percepción de los colaboradores sobre el conocimiento y valoración de sus contribuciones y cometidos también es una dimensión fundamental, así como la oferta de un equilibrio correcto entre el trabajo y la vida autónoma, suscitando un entorno saludable y sostenible.

El cuestionario también valora la accesibilidad y el apoyo de los líderes de la empresa, la promoción de la equidad de oportunidades, la eficiencia de los sistemas y procesos organizacionales, y la claridad de las responsabilidades y expectativas de cada papel dentro de la empresa. Estas extensiones juntan suministran una visión integral de la cultura organizacional, la efectividad de la gestión del conocimiento, y el impacto de la RSC en el entorno laboral y la satisfacción de los trabajadores

### **7.8. Interpretación**

La interpretación de los resultados consiste en la suma total de las puntuaciones de todas las respuestas de cada persona encuestada.

Para obtener estos datos se debe hacer un cálculo del promedio de las puntuaciones para cada pregunta de todas las respuestas recibidas. A continuación, los niveles de interpretación

- Totalmente de acuerdo (Muy positivo, puntuación promedio de 4.5- 5.0).  
Las respuestas señalan

una fuerte satisfacción y vinculación con la afirmación expuesta en la pregunta.

- De acuerdo (Positivo, puntuación promedio de 3.5 - 4.4)

Estas respuestas muestran una inclinación oportuna hacia la afirmación, pero pueden existir puntos de mejora en algunas áreas.

- Me es indiferente (Neutral, puntuación promedio de 2.5 - 3.4)

Las respuestas indican una posición indiferente, indicando una probable falta de precisión hacia la afirmación o impacto en el área.

- En desacuerdo (Negativo, puntuación promedio de 1.5 – 2.4)

Las respuestas muestran una inclinación desfavorable hacia la afirmación, indicando áreas que necesitan mejorar.

- Totalmente en desacuerdo (Muy negativo, puntuación promedio de 1.0 – 1.4)

Las respuestas muestran una fuerte discrepancia con la afirmación, indicando áreas graves las cuales necesitan una intervención inmediata.

Este método de puntuación y análisis ayudara a alcanzar una visión de la percepción de los encuestados sobre la responsabilidad social y cultura organizacional.

A continuación, el resultado del instrumento de responsabilidad social:

Ejemplo de Interpretación:

Si una pregunta tiene las siguientes respuestas de 10 encuestados:

- Totalmente de acuerdo: 3
- De acuerdo: 4
- Me es indiferente: 2
- En desacuerdo: 1
- Totalmente en desacuerdo: 0

La puntuación total sería:  $(3 * 5) + (4 * 4) + (2 * 3) + (1 * 2) + (0 * 1) = 15 + 16 + 6 + 2 + 0 = 39$

El promedio sería:  $39 / 10 = 3.9$

Esto indicaría un resultado **Positivo** para esa pregunta.

## FIGURA 2

### Instrumento de caracterización Responsabilidad Social Empresarial

#### Formato de encuesta

Pregunta	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Estoy familiarizado con la política de responsabilidad social corporativa (RSC) de nuestra empresa					
2. La empresa comunica de manera efectiva sus iniciativas de RSC a los empleados.					
3. Siento que la empresa se preocupa por el medio ambiente y toma medidas para reducir su impacto ambiental.					
4. La empresa fomenta prácticas sostenibles en mi lugar de trabajo.					
5. Me siento orgulloso de trabajar para una empresa que tiene un compromiso con la RSC.					
6. Considero que la empresa promueve la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.					
7. He recibido formación sobre las políticas de sostenibilidad y RSC de la empresa.					
8. Percibo que la empresa trata de manera justa a todos sus empleados, independientemente de su origen, género o edad.					
9. Los valores fundamentales de la organización, como la integridad, el compromiso y la innovación, son claramente comunicados y practicados en el día a día					
10. Lo colaboradores reciben reconocimiento y valoración por sus contribuciones y logros dentro de la organización.					

*Fuente: Elaboración propia*

#### 7.9. Entrevista

La entrevista tiene como finalidad conocer más a fondo las opiniones de los colaboradores y de la administración, el resultado de esta herramienta nos ayudará a diseñar estrategias que aporten a la mejora de la responsabilidad social en la organización.

Esta entrevista tiene ocho interrogantes, diseñadas en base a las deducciones de una encuesta previa. La alumna Alison Alvarado será la encargada de dirigir y moderar esta actividad. El propósito de la entrevista es profundizar en los temas

identificados como relevantes por los encuestados, permitiendo alcanzar un entendimiento más detallado y cualitativo de sus opiniones y vivencias

La sesión está programada para durar una hora, durante la cual se espera mantener una conversación fluida y enriquecedora. Cada pregunta ha sido diseñada para fomentar respuestas elaboradas, brindando a los entrevistados la oportunidad de expresar sus puntos de vista de manera completa y matizada

1. Desde tu perspectiva, ¿cómo contribuye la empresa al bienestar de sus empleados y sus familias?

2. ¿Qué medidas crees que podrían fortalecer la ética empresarial y la integridad en nuestras operaciones diarias?

3. ¿Cómo describirías el compromiso de los líderes de la empresa con la responsabilidad social y su influencia en la cultura organizacional?

4. ¿Qué valores y comportamientos consideras que son más valorados y promovidos por nuestra empresa en relación con la responsabilidad social?

5. ¿De qué manera la empresa involucra a sus empleados en actividades de responsabilidad social?

6. ¿Cómo describirías la cultura de esta empresa en términos de responsabilidad social?

7. ¿De qué manera la empresa involucra a sus empleados en actividades de responsabilidad social? continuación, se detalla las preguntas realizadas:

#### **7.10. Población y muestra**

Para desarrollar las preguntas de la entrevista propuestas, se tomará en cuenta a una población compuesta por los colaboradores de la empresa, incluyendo tanto a los miembros del equipo directivo y nivel operativo. Actualmente la organización cuenta con una cantidad de 130 colaboradores.

Para poder levantar esta información se armarán grupos de trabajos según el rango en que se ubican, de esta manera se obtendrán percepciones distintas de los colaboradores.

En la muestra recopilada para este análisis se ha incluido colaboradores de diversas áreas de la empresa desde cargos administrativos hasta cargos operativos todo esto con la finalidad de poder obtener respuestas precisas y acertadas ya que tomando distintas áreas la percepción es distinta.

En el área de talento humano se ha incluido a un colaborador el cual forma parte de la empresa aproximadamente 1 año, en el área de logística y abastecimiento se cuenta con la participación de 7 colaboradores, los cuales cuentan con una experiencia aproximada de 1 año, para el área de transporte y embarque se han incluido a dos colaboradores actualmente las dos personas forman parte de la compañía desde hace más de 7 años. Actualmente se estaría considerando a 10 personas en el muestreo.

Cabe recalcar que actualmente la empresa cuenta con una cantidad más alta de colaboradores, pero el motivo de la selección de esta cantidad de personas por área responde a la limitación impuesta por la organización ya que al solicitar la apertura para la investigación la cual fue formalizada a través de un documento, lo cual permite una evaluación exhaustiva y precisa de los permisos otorgados.

**TABLA 1**  
**Muestra**

<b>Área</b>	<b>Cantidad de colaboradores</b>	<b>Edad</b>
<b>Talento H.</b>	<b>1</b>	<b>29 años aprox</b>
<b>Logística y abastecimiento.</b>	<b>7</b>	<b>20-28 aprox</b>
<b>Transporte y embarque.</b>	<b>2</b>	<b>30-40 aprox</b>

## VIII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### Encuesta de responsabilidad social

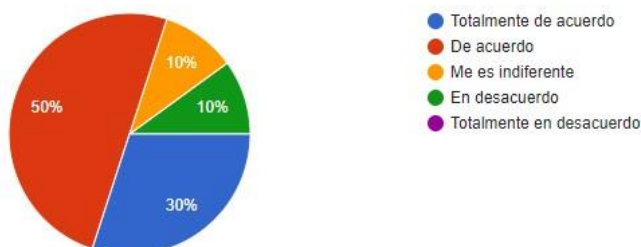
Luego de realizar la encuesta sobre Responsabilidad Social, que constaba de 15 preguntas cerradas, a los 10 colaboradores de la empresa objeto de estudio, se logró obtener los siguientes resultados en las tabulaciones:

**FIGURA 3**

Estoy familiarizado con la política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de nuestra empresa

1. Estoy familiarizado con la política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de nuestra empresa.

10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

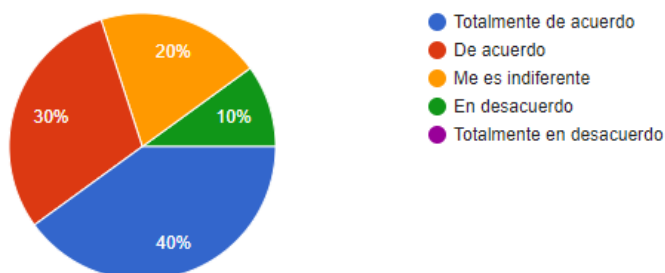
En la tabulación de datos obtenidos, el gráfico muestra que la mayoría de los colaboradores en su 50% está de acuerdo con la pregunta, mientras que un 10% se muestra en desacuerdo hacia la familiarización con la política

**FIGURA 4**

La empresa comunica de manera efectiva sus iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a los colaboradores

2. La empresa comunica de manera efectiva sus iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a los colaboradores.

10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia



A partir de los resultados se muestra que el 40 % de la población considera que “La empresa comunica de manera efectiva sus iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a los colaboradores”. Mientras que un 10 % considera que la organización no comunica esta información llevando a un desconocimiento por parte de los colaboradores.

**TABLA 2**

Tabulación de respuestas a pregunta 2 de la encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	40%
De acuerdo	3	30%
Me es indiferente	2	20%
En desacuerdo	1	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

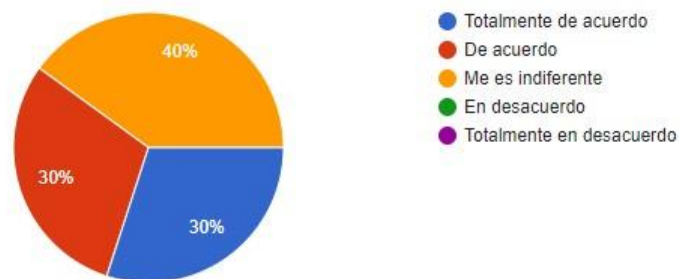
**FIGURA 5**

Siento que la empresa se preocupa por el medio ambiente y toma medidas para reducir su impacto ambiental.

3. Siento que la empresa se preocupa por el medio ambiente y toma medidas para reducir su impacto ambiental.



10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia un porcentaje de un 40 % en la alterativo número 3, dando a entender que la empresa debe potencializar sus medidas para el cuidado del medio ambiente ya que se encuentra en un punto neutro en dónde.


**TABLA 3**

Tabulación de respuestas a pregunta 3 de la encuesta

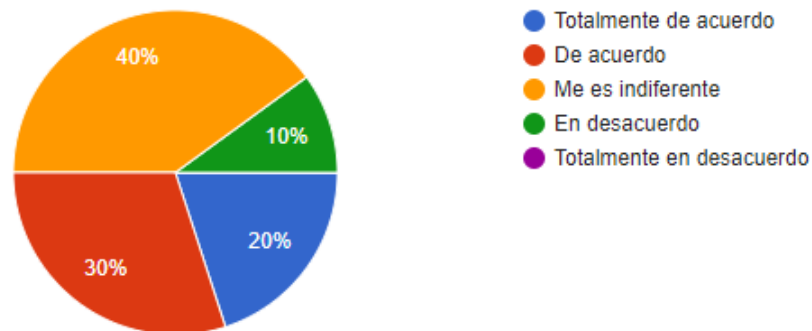
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	30%
De acuerdo	3	30%
Me es indiferente	4	40%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

**FIGURA 6**

La empresa fomenta prácticas sostenibles en mi lugar de trabajo.

4. La empresa fomenta prácticas sostenibles en mi lugar de trabajo. 

10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

En cuanto a la pregunta 4, se muestra que predomina la opción 3 “me es indiferente” en donde da a entender que los colaboradores perciben una práctica sostenible de manera intermedia, mientras que un 10% está totalmente en desacuerdo respecto a esta pregunta lo cual se debe trabajar ya se mejorando las practicas o darlas a conocer.

**TABLA 4**

Tabulación de respuestas a pregunta 4 de la encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	30%
De acuerdo	3	30%
Me es indiferente	4	40%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

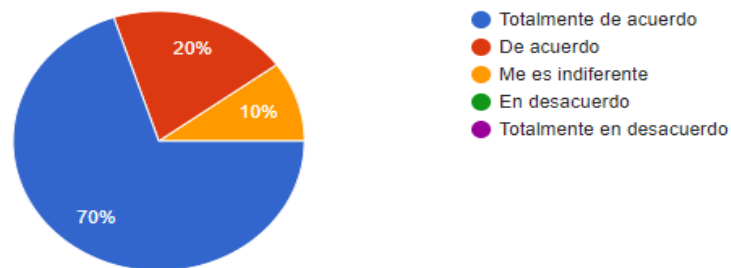
**FIGURA 7**

Me siento orgulloso de trabajar para una empresa que tiene un compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

5. Me siento orgulloso de trabajar para una empresa que tiene un compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).



10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

En este grafico evidenciamos que el 70% de la población se siente orgullosa de pertenecer a una organización que tenga compromiso con la responsabilidad social.


**TABLA 5**

Tabulación de respuestas a pregunta 5 de la encuesta

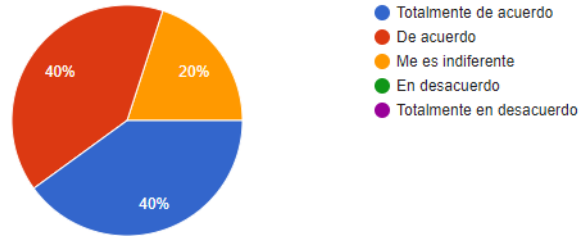
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	70%
De acuerdo	2	20%
Me es indiferente	1	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

**FIGURA 8**

**Considero que la empresa promueve la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.**

6. Considero que la empresa promueve la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.  Co

10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

En cuanto a la pregunta 6 se puede observar que existe una dualidad en las respuestas en las opciones Totalmente de acuerdo con un 40 % y De acuerdo con un 40%, dando a entender que los colaboradores tienen conocimiento y son parte de la diversidad e inclusión laboral en la organización.

**TABLA 6**

Tabulación de respuestas a pregunta 6 de la encuesta.

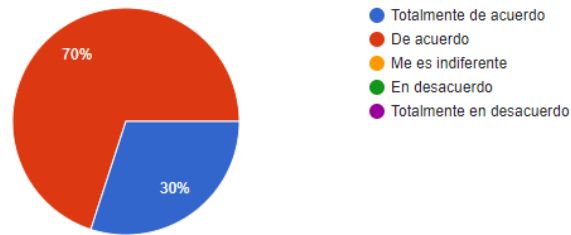
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	40%
De acuerdo	4	40%
Me es indiferente	2	20%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

**FIGURA 9**

**He recibido información sobre las políticas de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de la empresa.**

7. He recibido información sobre las políticas de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de la empresa.

10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

En cuanto a la pregunta numero 7 la opción elegida mayor cantidad de veces fue “De acuerdo” llegando a la conclusión que los colaboradores se encuentran informados acerca de las políticas de sostenibilidad y responsabilidad social.

**TABLA 7**

Tabulación de respuestas a pregunta 7 de la encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	30%
De acuerdo	7	70%
Me es indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

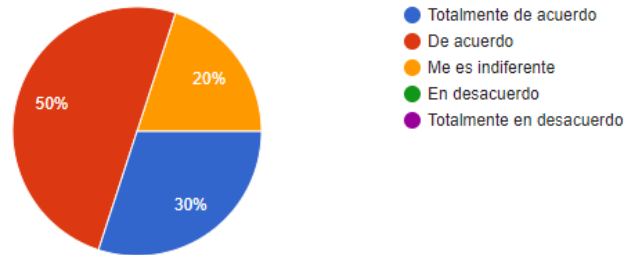
**FIGURA 10**

**Percibo que la empresa trata de manera justa a todos sus empleados, independientemente de su origen, género o edad.**

8. Percibo que la empresa trata de manera justa a todos sus empleados, independientemente de su origen, género o edad.



10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

En la pregunta 8, de acuerdo con los datos presentados se logró ver que el 50 % de los colaboradores reconocen que la empresa trata de manera justa a los empleados, pero un pequeño porcentaje de un 20% indican que es indiferente.

**TABLA 8**

Tabulación de respuestas a pregunta 8 de la encuesta

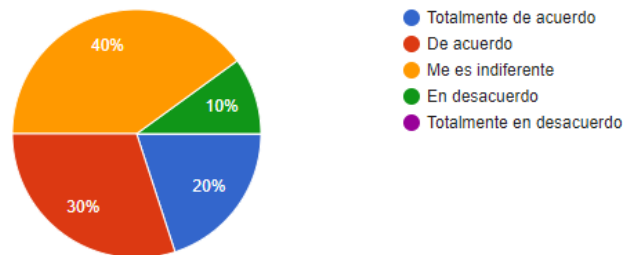
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	30%
De acuerdo	5	50%
Me es indiferente	2	20%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

**FIGURA 11**

**Los valores fundamentales de la organización, como la integridad, el compromiso y la innovación, son claramente comunicados y practicados en el día a día.**

9. Los valores fundamentales de la organización, como la integridad, el compromiso y la innovación, son claramente comunicados y practicados en el día a día.

10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos en la pregunta se evidencia que el 40 % de los colaboradores reconocen lo esencial que son los valores para la organización, esto ayuda a potencializar la cultura y compromiso organizacional. Pero también se observó que se debe trabajar en ese 10% que consideran que valores como la integridad no son fundamental para la organización.

**TABLA 9**

Tabulación de respuestas a pregunta 9 de la encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	20%
De acuerdo	3	30%
Me es indiferente	4	40%
En desacuerdo	1	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

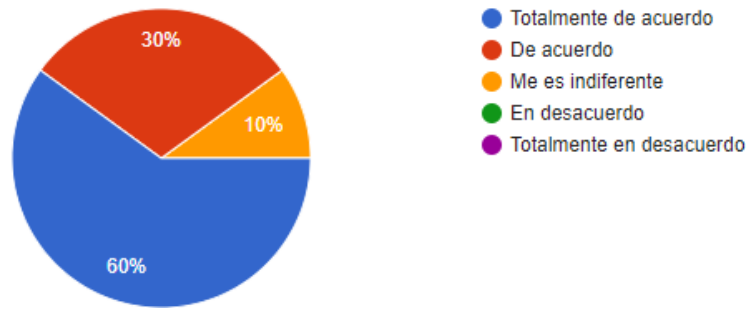
**FIGURA 12**

**Los colaboradores reciben reconocimiento y valoración por sus contribuciones y logros dentro de la organización.**

10. Los colaboradores reciben reconocimiento y valoración por sus contribuciones y logros dentro de la organización.



10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

En la pregunta 10 el 60% de los colaboradores indican que reciben reconocimiento por sus contribuciones en la operación.

**TABLA 10**

Tabulación de respuestas a pregunta 10 de la encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	60%
De acuerdo	3	30%
Me es indiferente	1	10%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%



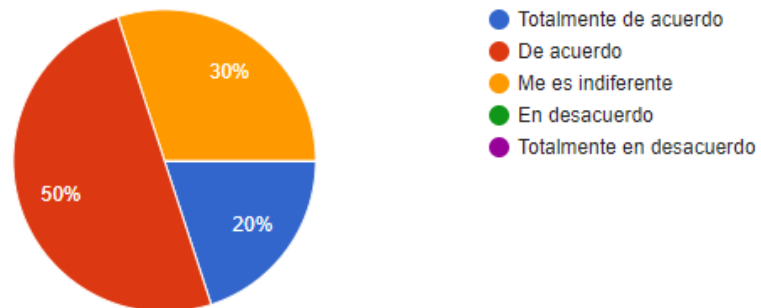
**FIGURA 13**

**La organización ofrece un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, promoviendo un ambiente saludable y sostenible para los colaboradores.**

11. La organización ofrece un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, promoviendo un ambiente saludable y sostenible para los colaboradores.



10 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia

En la figura 11 se logra observar que el 50% de los colaboradores están de acuerdo en que la empresa ofrece un equilibrio vida-trabajo, esto permite reconocer que la organización promueve un ambiente saludable para los colaboradores.

**TABLA 11**

Tabulación de respuestas a pregunta 11 de la encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	20%
De acuerdo	5	50%
Me es indiferente	3	30%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

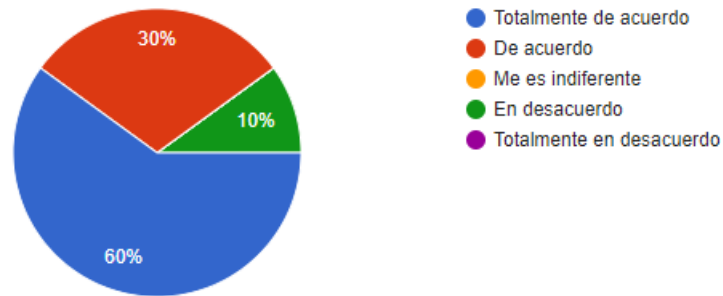
**FIGURA 14**

**Los líderes de la organización son accesibles y apoyan activamente a sus equipos, facilitando un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.**

12. Los líderes de la organización son accesibles y apoyan activamente a sus equipos, facilitando un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.



10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la pregunta 12 se observa un gran peso en la primera opción indicando que los colaboradores perciben apoyo por parte de sus líderes, pero se debe trabajar con un pequeño porcentaje del 10% que no perciben flexibilidad o empatía por parte de los líderes.

**TABLA 12**

Tabulación de respuestas a pregunta 12 de la encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	60%
De acuerdo	3	30%
Me es indiferente	0	0%
En desacuerdo	1	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

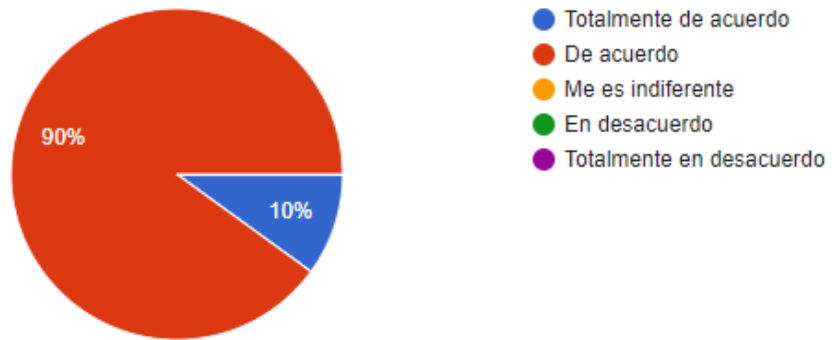
**FIGURA 15**

**Se promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo, asegurando un ambiente inclusivo y justo para todos los empleados.**

13. Se promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo, asegurando un ambiente inclusivo y justo para todos los empleados.



10 respuestas



En la figura 13 el 90% de la población está de acuerdo con la promoción de igualdad y oportunidades por parte de la organización y jefes directos.

**TABLA 13**

Tabulación de la pregunta 13

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	30%
De acuerdo	6	60%
Me es indiferente	0	0%
En desacuerdo	1	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

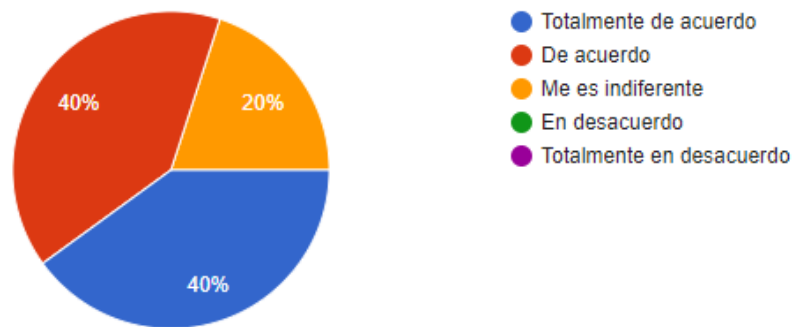
**FIGURA 16**

**Los sistemas y procesos de la organización están diseñados para facilitar la eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo diario.**

14. Los sistemas y procesos de la organización están diseñados para facilitar la eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo diario.



10 respuestas



En esta pregunta se puede observar que existe flexibilidad e innovación por parte de la organización, esto se ve reflejado en las respuestas donde indican que se esta de Totalmente de acuerdo y De acuerdo con los nuevos sistemas que ayuda a la eficiencia y eficacia del trabajo diario.

**TABLA 14**

Tabulación de respuestas a pregunta 14 de la encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	40%
De acuerdo	4	40%
Me es indiferente	2	20%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

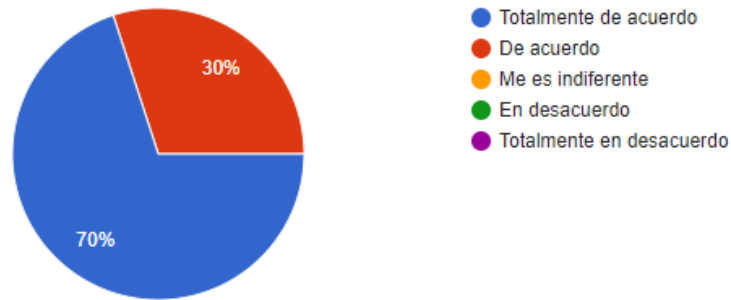
**FIGURA 17**

**Existe claridad en cuanto a las responsabilidades y expectativas de cada rol dentro de la organización.**

15. Existe claridad en cuanto a las responsabilidades y expectativas de cada rol dentro de la organización.



10 respuestas



Considerando los resultados obtenidos por medio de los encuestados se puede decir que el 70% de los colaboradores están claros acerca de lo que es responsabilidad social y lo importante que es para la organización.

**TABLA 15**

Tabulación de respuestas a pregunta 15 de la encuesta.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	70%
De acuerdo	3	30%
Me es indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

### **7.11. Discusión de los resultados**

Analizando los resultados que se obtuvieron en la encuesta, se puede demostrar que existe un nivel de satisfacción de moderado, el cual se pondera en un 70% entre todos los colaboradores encuestados referente a las prácticas de responsabilidad social (RSE).

El 70% se ubica en la opción 2, (totalmente de acuerdo), de la pregunta 7 esto quiere decir que debe trabajar en un 30% de colaboradores que son indiferentes, pero no ajenos a la variable evaluada. Las dimensiones de la pregunta están orientadas a políticas, esto da la impresión de que una gran cantidad de colaboradores la conocen, pero no la aplican o viceversa.

Se logró destacar aspectos positivos como el compromiso con la responsabilidad social, en donde un gran porcentaje de un 90% de los encuestados lograron percibir las iniciativas que tiene la empresa con la responsabilidad social y como esto los hace sentir orgullosos de ser parte de la organización.

Este 90 % se encuentra ubicado en la opción 2 pregunta 13, la cual está enfocada en la igualdad de oportunidades. Estos resultados nos muestran que los colaboradores tienen conocimiento de conceptos básicos de responsabilidad social, mostrando empatía y equidad. Aunque hay puntuaciones altas las tabulaciones también nos muestran resultados bajos o medios los cuales deben ser trabajos en el día a día.

Otro punto que logró destacar fue la diversidad e inclusión con un porcentaje de 90%, en donde los colaboradores percibieron el interés genuino de la empresa hacia la inclusión y diversidad laboral....

No obstante, se lograron identificar áreas de oportunidad que requieren reforzar la percepción de los colaboradores hacia la responsabilidad social empresarial (RSE).

Las áreas de oportunidad es la familiarización con la política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se logró identificar que, aunque la mayoría de los colaboradores encuestados conoce de la política muy pocos la manejan en su totalidad. Las prácticas sostenibles es otra dimensión que, aunque esta socializada no esta esta siendo practicada en el lugar de trabajo, la cual es necesaria potencializar para fomentar prácticas que ayuden a reducir el impacto ambiental.

Categorizando la puntuación entre puntajes altos y bajos se llegó a siguiente conclusión:

**Puntuaciones altas:** Muestran que la organización esta direccionada a la ejecución de prácticas de responsabilidad social (RSE). Estas respuestas son alentadoras ya que indican que los esfuerzos por parte de la empresa están dando resultados., estas puntuaciones responden a lo criterios de

- Respeto a las normas
- Respeto a los derechos humano
- Ética

**Puntuaciones bajas:** Indican áreas en donde es fundamental enfocar los puntos de mejora. Estos resultados son fundamentales para poder reconocer las oportunidades de crecimiento, estas puntuaciones responden a los criterios de

- Comunicación
- Apoyo colaborativo

La encuesta da una visión macro de la perspectiva de los colaboradores hacia la responsabilidad social empresarial (RSE) de la organización. Si bien en sustancial trabajar en las áreas de mejora como la comunicación líder-colaborador, la cual es fundamental para que exista una cohesión en el grupo, de esta manera podemos alcanzar una cultura organizacional cada vez más entregada a la sostenibilidad y bienestar social.

- **Cuestionario de cultura organizacional**

Luego de realizar el cuestionario de Cultura Organizacional OCAI el cual consta con 6 tópicos y con cuatro sub alternativas cada una catalogadas con las letras A, B, C, D, con un total de 24 ítems se obtuvieron los siguientes resultados.

A continuación, se describen los resultados de la cultura actual y de la cultura preferida según las respuestas y criterios de los colaboradores.

**TABLA 16**

<b>Tipo de cultura</b>	<b>Actual</b>	<b>Preferido</b>
A “Clan”	73	90
B “Adhocracia”	100	80
C “Mercado”	50	60
D “Jerarquizado”	98	75

Mediante la información obtenida en este cuestionario se logra determinar el porcentaje de cada cultura según el puntaje otorgado por los colaboradores. En la cultura actual el puntaje más alto fue “Adhocracia “con el 100 y el menor con un puntaje de 50 fue “Mercado”.

### FIGURA 18

Cuadro de integración del CVF con el cuestionario OCAI

Cultura actual.

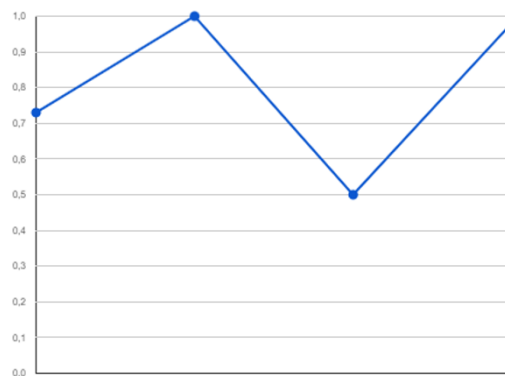


Gráfico de radar. Cultura actual

Según los resultados obtenidos en la matriz del ocai (Gráfico de radar) cultura actual. Se determina que la situación actual de la organización es un tipo de cultura Adhocrática de tipo flexible e innovadora, la cual se considera a la organización como un lugar dinámico y organizado para trabajar. En este tipo de cultura se logra identificar la innovación, flexibilidad y creatividad. En esta cultura lo líderes ayudan y dan espacio para que los colaboradores experimenten nuevas ideas y se adapten a los cambios del mundo laboral.



**FIGURA 19**

**Cuadro de integración del CVF con el cuestionario OCAI**



Gráfico de radar (cultura preferida)

La matriz OCAI, nos enseña los resultados de la cultura deseada por parte de los colaboradores, la cultura preferida de los colaboradores es de tipo “Clan”, la cual es una cultura que contempla a la organización como una familia, y como un lugar amigable y transparente para trabajar.

Para Rodríguez y Romo (2013) la cultura: “Clan. Empresas con orientación hacia el interior, que buscan flexibilidad e innovación mediante el desarrollo de los empleados, un acercamiento fraternal a los clientes y un medio ambiente más humano”. (p.14)

La cultura designada así por su parecido a una estructura familiar, se da a notar por su fuerte sentido de pertenencia entre los colaboradores.

La responsabilidad e implicación son importantes para poder crear un ambiente en donde los colaboradores se sientan parte de la empresa y así se puedan crear relaciones laborales de confianza. Esta cultura crea un ambiente laboral en donde la colaboración y organización son fundamentales para generar armonía organizacional. En la cultura Adhocrática es la cultura que predomina en la organización.

Para Rodríguez y Romo (2013) la cultura: “Adhocrática. Con enfoque hacia el exterior, este tipo de cultura supone que la innovación y vanguardia de la organización

son la clave para el éxito, que la empresa debe promover el desarrollo de nuevos productos y servicios” (p.14).

Esta cultura se define por su mejora continua y visión constante de innovación, partiendo desde la idea de que estas variables son fundamentales para el desarrollo de la cultura organizacional. Esto permite a las empresas ser eficientes y adaptativas ante los constantes cambios del mundo laboral y sus nuevas inclinaciones. La cultura adhocrática valora la toma de decisiones en situaciones críticas tomando esto como un impulso para el crecimiento a largo plazo.

- **Relación entre el tipo de cultura y las prácticas de la responsabilidad**

La cultura Clan esta orientada al sentido de pertenencia y a la vez esta vinculada con la responsabilidad social (RSE). Es un ambiente donde los colaboradores se sienten como una familia, en donde el cuidado y bienestar de todos pasa a primer plano. Las organizaciones que están representadas por esta cultura tienden a ser integra y éticas, en donde se impulsa las iniciativas para un cuidado social, ambiental y laboral. Esta cultura representada como una estructura familiar se logra percibir el apoyo entre los miembros de la empresa y en donde a la vez se busca un impacto autentico y sostenible, todo esto se integra la responsabilidad social (RSE) como un centro estratégico y operativo.

- **Entrevista de responsabilidad social y cultura organizacional**

A continuación,

se presenta un formato de entrevista, el cual está conformado por 8 preguntas, la entrevista tiene como finalidad cuestionar las respuestas del cuestionario y de la encuesta, se tomó en consideración dos personas de la muestra de la población.

Estas respuestas brindan una perspectiva de percepción por parte de los colaboradores, este resultado servirá como fuente de análisis para conocer los puntos de mejora.

### **Entrevistado 1:**

1. Desde tu perspectiva, ¿cómo contribuye la empresa al bienestar de sus empleados y sus familias?

Desde mi punto de vista, la empresa nos da apertura para contar cómo nos sentimos y a la vez nos ayudan, ya sea con el área médica o ayuda psicológica en caso de necesitarla.

2. ¿Qué medidas crees que podrían fortalecer la ética empresarial y la integridad en nuestras operaciones diarias?

Yo considero que fortalecer las políticas de ética, ya que se han actualizado con el tiempo y aunque se socialicen sería bueno tener charlas para tener esto siempre presente.

3. ¿Cómo describirías el compromiso de los líderes de la empresa con la responsabilidad social y su influencia en la cultura organizacional?

Yo diría que es un compromiso bueno, ya que siempre están atentos de nosotros y eso nos motiva.

4. ¿Qué valores y comportamientos consideras que son más valorados y promovidos por nuestra empresa en relación con la responsabilidad social?

Respeto y responsabilidad, yo considero que estos valores son los que nos han llevado a estar donde estamos, ya que si somos responsable con la sociedad es decir nosotros los colaboradores esto beneficia a la empresa en general.

5. ¿De qué manera la empresa involucra a sus empleados en actividades de responsabilidad social?

Integrando a chicos con capacidades especiales, ellos aprenden de nosotros y nosotros aprendemos de ellos.

6. ¿Cómo describirías la cultura de esta empresa en términos de responsabilidad social?

En términos de responsabilidad yo diría que es una cultura con dinámica, una cultura donde se puede trabajar, donde hay apertura, eso le puedo decir.

7. En su opinión, ¿qué papel juegan las prácticas de bienestar integral (como

salud mental física y desarrollo personal) en una empresa con una fuerte cultura clan?

Juega un papel importante y fuerte diría yo, porque como usted nos explicó la cultura cohesionada y une al grupo, entonces esto aporta al equipo y yo siento que esto mantiene equilibrada las dimensiones físicas y mentales.

## **Entrevistado 2**

1. Desde tu perspectiva, ¿cómo contribuye la empresa al bienestar de sus empleados y sus familias?

Desde mi perspectiva siento que la empresa promueve la salud, es decir está este espacio y equilibrio entre vida y trabajo, donde el descanso tanto físico y mental es importante.

2. ¿Qué medidas crees que podrían fortalecer la ética empresarial y la integridad en nuestras operaciones diarias?

Sería fundamental poder difundir la cultura de transparencia y responsabilidad para promover las políticas de comportamiento y así integrarlos día tras día en el equipo.

3. ¿Cómo describirías el compromiso de los líderes de la empresa con la responsabilidad social y su influencia en la cultura organizacional?

Yo describiría el compromiso de los líderes como un todo, ya que son la cabeza del equipo y ellos priorizan la responsabilidad social y entonces esto influye en nosotros porque son un ejemplo.

4. ¿Qué valores y comportamientos consideras que son más valorados y promovidos por nuestra empresa en relación con la responsabilidad social?

Yo considero que los valores más valores dentro de la empresa son la transparencia, la sostenibilidad y el respeto, ya que todos estos valores se alinean a lo ético.

5. ¿De qué manera la empresa involucra a sus empleados en actividades de responsabilidad social?

Nos involucra en programas y cursos que generan un impacto positivo en nosotros. A la vez esto fortalece el vínculo entre la empresa y la sociedad.

6. ¿Cómo describirías la cultura de esta empresa en términos de responsabilidad social?

Yo la describiría como una cultura responsable y comprometida con la sostenibilidad, una empresa que actúa de manera responsable, y después de todo esto ya no lo vemos como algo obligatorio sino como parte de la identidad.

7. En su opinión, ¿qué papel juegan las prácticas de bienestar integral (como salud mental física y desarrollo personal) en una empresa con una fuerte cultura clan?

Yo creo que juegan un papel bastante amplio, ya que la salud física y mental es el todo de una persona, independiente del cargo que tenga y a su vez fortalece el rendimiento en el equipo, estas prácticas no sólo nos benefician de manera individual sino también a toda la comunidad organizativa.

El análisis de las entrevistas realizadas muestra una profunda conexión entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la Cultura Organizacional en la empresa ubicada en la Zona de Durán. Los colaboradores entrevistados indican que estas dos variables no solo se complementan, sino que también están inmersas en el diario vivir, influyendo directamente a los colaboradores. En términos culturales ambos entrevistados coinciden en que la organización ha desarrollado un lugar de trabajo responsable y comprometido en donde la cultura promueve un espacio de bienestar integral y positivo para la organización.

Las respuestas de los entrevistados muestran que la Responsabilidad Social Corporativa es fundamental para reforzar la cultura organizacional, esta integración refuerza la cultura interna que puede llevar a la organización a un desarrollo sostenible y a largo plazo.

- **Análisis general**

Mediante el análisis realizado respecto a la cultura Clan y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la fábrica situada en la zona de Durán comprende que la cultura clan está caracterizada por ser aquella en donde los colaboradores se sientan parte de la empresa y ven a su equipo laboral como una familia. Esta cultura incentiva a crear un ambiente integral en donde los valores y la ética son parte fundamental del equipo.

Las empresas que tienen esta cultura tienden a ser percibidas por el público externo como “Empresas responsables”. Ya que están profundamente vinculadas con (RSE), aparte de hacerlas atractivas, esto también conlleva a ingresos económicos, ya que atrae a clientes, proveedores e inversionistas que valoran mucho el clima y el cuidado del colaborador.

En el segundo análisis, respaldado por la entrevista muestra una profunda conexión entre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la Cultura Organizacional en la empresa ubicada en la Zona de Durán. Los colaboradores entrevistados indican que estas dos variables no solo se complementan, sino que también están inmersas en el diario vivir, influyendo directamente a los colaboradores. En términos culturales ambos entrevistados coinciden en que la organización ha desarrollado un lugar de trabajo responsable y comprometido en donde la cultura promueve un espacio de bienestar integral y positivo para la organización.

Las respuestas de los entrevistados muestran que la Responsabilidad Social Corporativa es fundamental para reforzar la cultura organizacional, esta integración refuerza la cultura interna que puede llevar a la organización a un desarrollo sostenible y a largo plazo.

Sintetizando el concepto de cultura organización y responsabilidad social se reconoce que la concepción de que la Responsabilidad Social no es solo una actividad o un ejercicio externo, sino más bien como una fuente natural de la cultura organizacional. Al implementar prácticas que están ligadas con virtudes, ideales y valores de la cultura Clan, la empresa puede fomentar un ambiente laboral un poco más sano y sustentable. Este enfoque no solo refuerza y potencializa la cohesión organizacional, también ayuda a mejorar la imagen de la organización, ubicándola como una empresa comprometida al cuidado de sus colaboradores.

## **IX. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

En base a las respuestas obtenidas en las tres herramientas, se propone las siguientes estrategias:

- **Propuesta número 1:**

Ejecutar una revisión integral de los descriptivos de cargos existentes y crear nuevos puestos vinculados con la RSE, asegurando que todas las responsabilidades en esta área estén claramente definidas y alineadas con los propósitos estratégicos de la empresa, se espera que esta revisión se mantenga a través del tiempo, de esta manera

- **Propuesta número 2:**

Realizar programas de capacitación a todos los niveles jerárquicos de la empresa, orientado a la responsabilidad social y todas sus dimensiones. Esta intervención enfoca en el desarrollo individual, podemos llegar al colaborador mediante programas de bienestar integral y relaciones laborales, el cual se va a centrar en el cuidado emocional, físico y mental de la persona, estas actividades estarán complementadas con talleres en donde se pueda impartir técnicas desde cómo manejar el estrés hasta técnicas de comunicación efectiva.

- **Propuesta número 3:**

“Voluntariado express”. Proyectos de corto plazo en donde se integren a los colaboradores de manera voluntaria con la finalidad de que conozcan cómo afecta la falta de responsabilidad social y porque se debería aplicarla. Esta iniciativa no solo ayuda a mejorar el clima organizacional, sino que también distingue a la empresa como un lugar, ético y consciente con una cultura saludable y responsable, al entrelazarse con los principios y valores de la cultura estas prácticas de responsabilidad social (RSE) no solo generan un impacto positivo en la organización, sino que también regenera la relación con los grupos de

- **Propuesta numero 4**

Rediseño de plan de carrera, estar en constante actualización ayuda a conocer cuál

es el talento que puede crecer y cuál es el que se debe seguir preparando. Desarrollar a un colaborador para un posible crecimiento lleva a aumentar la satisfacción, motivación y desempeño del equipo de trabajo, lo cual indirectamente beneficia a la operación.

- **Propuesta número 5:**

Desarrollar y capacitar competencias y habilidades de manera continua, estas dimensiones pueden ser potencializadas en programas de back up o vacacionistas en donde los colaboradores puedan cubrir puestos superiores, todo esto con la finalidad de prepararlo para un futuro ascenso.

- **Propuesta número 6:**

Fomentar espacios de confianza, el focus group es una de las mejores opciones para poder crear un espacio de comunicación entre líder y colaborador. Escuchar y atender las necesidades de las personas lleva a que la persona modifique la percepción que tiene hacia su líder, viéndolo más como un punto de confianza y no una autoridad



## **X. CONCLUSIONES**

Mediante las técnicas mencionadas (cuestionario de Responsabilidad social, cultura organizacional OCI, encuesta y entrevista) se llegó a las siguientes conclusiones:

Se logró determinar que existe un 40% de indiferencia acerca de los valores fundamentales para la organización, lo cual lleva a percibir un desinterés por parte de

los colaboradores, a través de estos resultados se pudo diagnosticar que existe un déficit de comunicación por parte de las cabezas principales, lo cual puede afectar a la motivación y compromiso de los colaboradores, creando una insatisfacción laboral

A pesar de esto el 90% está de acuerdo con la promoción de igualdad y oportunidades por parte de la organización y jefes directos en el área de trabajo, lo que incita a la alta gerencia a promover la igualdad de oportunidades y reforzar la conexión con los valores fundamentales

Además, consideran que el enfoque principal de la responsabilidad social debería sostenerse en relación con los colaboradores, opción que tuvo un puntaje del 60%. Pese a todo lo indicado, los colaboradores están dispuestos a realizar actividades y aportar conocimiento que contribuya al desarrollo constante de la organización.

Existe una relación entre la responsabilidad social y la cultura organizacional porque según las herramientas aplicadas, existe un alto apoyo hacia la igualdad y oportunidades lo cual refleja un aspecto positivo de la cultura organizacional que puede ser reforzado. Si las cabezas de la organización logran alinear estos valores a las acciones tanto internas como externas de la organización se fortalecerá la cultura organizacional.

Al conocer estos datos la empresa lleva como gestión de manera macro, dar a conocer al colaborador las actividades que se llevan dentro de la empresa, ya que el desconocimiento parte de una falta de comunicación lo cual se puede nota en los resultados de las herramientas. Esta gestión esta complementada con estrategias que van desde la organización, grupal en individual. Las estrategias mencionadas tienen

como enfoque mejorar

las practica de responsabilidad (RSE) en la cultura organizacional, las cuales parten desde lo organizacional como políticas, descriptivos de cargos y funciones hasta lo personal como lo es la salud física y mental Todo esto con el objetivo de mejorar el clima organizacional, y reconocer a la empresa como un lugar, ético, consciente y saludable para laboral. Al entrelazarse con los principios y valores de la cultura estas prácticas de responsabilidad social (RSE) no solo genera un impacto positivo en la organización, sino que también regenera la relación con los grupos de interés.

## **XI. RECOMENDACIONES**

- Potencializar y fortalecer la cultura organizacional a través de una constante revisión del manejo de normas y políticas laborales.
- Diseñar e implementar un departamento que esté involucrado directamente con la gestión y formación de la responsabilidad social.
- Mantener en constante comunicación a los colaboradores acerca de los cambios o incorporaciones en políticas o reglamentos.
- Promover la participación de colaboradores en focus group para poder conocer cuáles son sus necesidades, y de qué manera de podría mejorar.

## **XII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA**

Accinelli, E. y De la Fuente, J. (2013). Responsabilidad social corporativa, actividades empresariales y desarrollo sustentable, modelo matemático de las decisiones en la empresa. Contaduría y administración.

<https://www.redalyc.org/pdf/395/39527853010.pdf>

Caravedo, B. (2002). Cambio de sentido: Una perspectiva para el desarrollo sostenible. Primera edición.

<https://core.ac.uk/download/pdf/51209002.pdf>

Cancino, C. Morales, M. (2008). Responsabilidad Social Empresarial. Departamento control de gestión y sistemas de información de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Primera edición.

[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino\\_Morales\\_2008.pdf](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino_Morales_2008.pdf)

Cameron, K. Quinn, R. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the competing values framework EUA: Addison- Wesley Publishing Company, Inc.

Díaz, C., Fernández, J. (2016). Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico. Revista empresa y humanismo. Vol XIX, 2, 69-118.

<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/41785/1/03.pdf>

Chiavenato, I. (2017). Gestión de Talento Humano. Tercera edición. McGraw-Hill

Espinoza, E. (2022). El problema, El objetivo, La hipótesis y las variables de la investigación. Editorial EXCED.

<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/portal/article/download/320/60>

- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. M. (2014). Metodología de la investigación. Quinta edición. México D.F. McGraw-Hill
- Hurtado, R. De la cuesta, M. Muñoz, M. Saavedra, I. (2010). Introducción a la sostenibilidad y la RSC. Editorial Gesbiblo, S.L.  
[https://www.researchgate.net/profile/Maria-Munoz-Torres-2/publication/260506893\\_Introduccion\\_a\\_la\\_sostenibilidad\\_y\\_la\\_RSC/links/58b1ba2f92851cf7ae8ec5f4/Introduccion-a-la-sostenibilidad-y-la-RSC.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Munoz-Torres-2/publication/260506893_Introduccion_a_la_sostenibilidad_y_la_RSC/links/58b1ba2f92851cf7ae8ec5f4/Introduccion-a-la-sostenibilidad-y-la-RSC.pdf)
- Medina, M. Rojas, R. Bustamante, W. Loaiza, R. Martel, C. Castillo. (2023). Metodología de la Investigación (1era ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología.  
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1#:~:text=La%20encuesta%20es%20una%20t%C3%A9cnica,demograf%C3%ADa%20de%20una%20poblaci%C3%B3n%20objetivo>
- Robbins, S. Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional.(Decimotercera ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, C. Romo, L. (2013). Relación entre cultura y valores organizacionales. Concienciatecnológica. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94427876003.pdf>
- Sepúlveda, F. (2004). El modelo Competing Values Framework (CVF) y el diagnóstico de la cultura organizacional. Universidad de Concepción  
<http://web.uqroo.mx/archivos/jlesparza/Modelo%20OCAI.pdf>
- Soto, E. Cárdenas J. (2007). Ética en las Organizaciones. (1ra ed.). Mc Graw Hi Educación. [http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143\\_u7.pdf](http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143_u7.pdf)
- Viteri, J. (2010). Responsabilidad Social. Facultad de Ciencias de la Ingeniería. <https://ingenieria.ute.edu.ec/enfoqueute/index.php/revista/article/view/20/19>



### **XIII. ANEXO**

#### **Anexo 1:**



**Encuesta de Cultura Organizacional  
"Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)"**

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	25	35
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	25	15
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	25	20
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	25	30
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	30	30
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	30	30
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	20	20
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	20	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	30	30
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	20	25
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	20	20
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	30	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	25	30
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	30	25
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	20	20
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	25	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	25	30
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	20	25
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	30	25
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	25	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	30	30
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	20	20
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	30	30
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	20	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

¡Muchas gracias por su ayuda!

12



**Encuesta de Cultura Organizacional  
"Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)"**

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERISTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	15	25
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	15	20
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	35	35
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	35	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	25	35
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	15	25
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	30	20
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	30	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	20	30
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	20	20
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	30	30
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	30	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>



### Encuesta de Cultura Organizacional "Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)"

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	20	30
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	10	10
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	20	10
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	50	50
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	25	25
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	25	25
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	25	25
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	25	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	20	30
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	30	10
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	20	20
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	30	40
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	20	20
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	20	20
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	30	40
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	30	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	20	30
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	30	30
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	20	20
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	30	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	30	30
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	20	20
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	30	30
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	20	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

**¡Muchas gracias por su ayuda!**



### Encuesta de Cultura Organizacional "Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)"

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERISTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	30	35
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	40	45
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	15	10
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	15	10
TOTAL		100	100
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	20	25
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	25	25
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	25	25
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	30	25
TOTAL		100	100
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	20	20
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	15	10
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	15	10
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	50	60
TOTAL		100	100



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	10	10
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	15	10
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	25	20
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	50	60
TOTAL		100	100
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	10	15
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	20	25
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	35	30
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	35	30
TOTAL		100	100
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	20	25
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	20	15
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	35	40
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	25	20
TOTAL		100	100

¡Muchas gracias por su ayuda!



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	10	10
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	20	20
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	20	20
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	50	50
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	25	25
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	25	25
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	25	25
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	25	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	25	25
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	25	25
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	25	25
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	25	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

¡Muchas gracias por su ayuda!



### Encuesta de Cultura Organizacional “Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)”

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERISTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	25	35
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	40	50
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	20	10
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	15	05
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	20	20
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	20	50
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	40	20
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	20	10
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	25	25
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	25	25
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	25	25
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	25	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	15	30
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	25	30
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	25	30
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	35	10
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	25	35
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	25	25
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	40	20
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	10	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	30	30
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	10	15
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	40	30
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	20	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

**¡Muchas gracias por su ayuda!**

### Encuesta de Cultura Organizacional “Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)”

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	25	25
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	20	50
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	25	20
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	30	5
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	50	5
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	5	45
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	20	25
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	25	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	50	50
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	25	20
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	5	50
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	20	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	25	30
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	50	30
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	20	20
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	5	20
TOTAL		100	100
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	30	25
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	30	50
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	20	5
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	20	20
TOTAL		100	100
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	50	50
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	5	20
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	20	5
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	25	25
TOTAL		100	100

¡Muchas gracias por su ayuda!

**Encuesta de Cultura Organizacional**  
**“Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)”**

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	30	30
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	20	25
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	25	30
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	25	15
TOTAL		100	100
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	20	25
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	40	50
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	20	25
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	20	0
TOTAL		100	100
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	20	25
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	25	25
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	25	25
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	30	25
TOTAL		100	100



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	50	50
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	25	15
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	15	20
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	10	15
TOTAL		100	100
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	25	25
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	25	25
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	25	25
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	25	25
TOTAL		100	100
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	25	30
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	25	30
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	25	20
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	25	20
TOTAL		100	100

¡Muchas gracias por su ayuda!



## Encuesta de Cultura Organizacional “Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)”

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	40	45
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	20	15
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	20	30
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	20	10
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	45	50
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	20	25
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	20	12
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	15	13
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	25	30
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	10	10
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	15	10
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	50	50
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	25	40
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	25	20
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	25	40
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	25	10
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	25	30
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	25	30
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	25	10
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	25	30
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	25	30
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	25	15
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	25	40
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	25	15
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

¡Muchas gracias por su ayuda!

**Encuesta de Cultura Organizacional  
"Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)"**

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERISTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	30	30
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	20	25
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	25	25
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	25	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	30	25
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	25	25
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	20	30
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	25	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	25	30
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	30	25
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	25	25
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	20	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	50	30
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	25	25
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	15	25
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	10	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	30	30
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	20	25
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	25	25
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	25	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	30	25
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	25	25
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	25	30
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	20	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

¡Muchas gracias por su ayuda!

**Encuesta de Cultura Organizacional  
“Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)”**

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERISTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	25	30
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	30	30
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	20	25
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	25	15
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	25	30
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	25	20
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	25	25
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	25	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	25	27
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	25	30
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	25	25
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	25	13
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	25	30
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	15	20
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	30	30
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	30	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	20	25
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	25	25
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	25	20
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	30	30
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	20	25
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	25	15
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	25	30
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	25	30
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

¡Muchas gracias por su ayuda!

**Encuesta de Cultura Organizacional**  
**“Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)”**

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

1. CARACTERISTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	10	15
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	30	15
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	40	50
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	20	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	30	40
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	20	30
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	30	10
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	20	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	30	20
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	10	10
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	10	20
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	50	50
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>



4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		ACTUAL	PREFERIDO
A	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	20	30
B	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe un énfasis en estar al límite.	20	15
C	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes.	30	15
D	Lo que mantiene unido a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante.	20	40
TOTAL		100	100
5. ENFASIS ESTRATEGICOS		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	30	30
B	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	20	30
C	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en los mercados.	20	10
D	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	30	30
TOTAL		100	100
6. CRITERIO DE EXITO		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.	10	20
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación.	20	20
C	La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave.	50	30
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.	20	30
TOTAL		100	100

¡Muchas gracias por su ayuda!

## Encuesta de Cultura Organizacional "Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)"

CI

**Introducción:** La presente encuesta tiene como propósito recolectar información sobre la cultura organizacional que predomina en la empresa.

Esta encuesta se realiza exclusivamente con fines académicos. Sus respuestas no le tomarán mucho tiempo y serán tratadas con estricta confidencialidad y anonimato. Por favor, lea las instrucciones cuidadosamente antes de responder.

¡Gracias por tu colaboración!

**Instrucción:** El cuestionario consta de seis categorías, la cual tiene cuatro alternativas haciendo un total de 24. Las columnas de respuesta son dos ACTUAL Y PREFERIDA. En la columna ACTUAL debe ponderar la cultura que existe actualmente en la empresa y en la columna PREFERIDA debe ponderar la cultura deseada. En cada alternativa debe asignar un puntaje de 1 a 100, logrando sumar un puntaje de 100 puntos en cada categoría.

Utilice solo bolígrafo color negro o azul. No hay preguntas correctas e incorrectas. Agradecemos de antemano su colaboración.

I. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		ACTUAL	PREFERIDO
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	30	30
B	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos	20	25
C	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	25	25
D	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas qué hacer.	25	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
2. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL		ACTUAL	PREFERIDO
A	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	30	25
B	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	25	25
C	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	20	30
D	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	25	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
3. ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO			
A	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	25	30
B	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el individualismo y libertad.	30	25
C	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	25	25
D	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	20	20
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

CII



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Alison Noemy Alvarado Naranjo**, con C.C: # **(0942914367)** autor/a del trabajo de titulación: **Influencia de la responsabilidad social en la cultura organizacional de una fábrica ubicada en la zona de Durán**, previo a la obtención del título de **Lcda. Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **05 de 09 de 2024**

*Alison Alvarado*

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Alvarado Naranjo, Alison Noemi**

C.C: **0942914367**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Influencia de la responsabilidad social en la cultura organizacional de una fábrica ubicada en la zona de Durán		
<b>AUTOR(ES)</b>	Alison Noemi, Alvarado Naranjo		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Belén Elizabeth, Cabezas Córdova		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Psicología, Educación y Comunicación		
<b>CARRERA:</b>	Psicología Organizacional		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Lcda. Psicología Organizacional		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	05 de 09 de 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	115
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Desarrollo y bienestar organizacional, Ética y transparencia laboral, Relaciones con la comunidad y el entorno laboral.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Cultura organizacional, Sostenibilidad, Comunicación Organizacional, Responsabilidad Organizacional, Clima laboral, Liderazgo.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):			
<p>La presente investigación contiene la caracterización de un análisis que permite reconocer como la Cultura Organizacional actúa en la gestión de Responsabilidad social de la fábrica ubicada en la zona de Durán. La organización por su giro de negocio genera un impacto positivo en el ámbito de la rentabilidad. Este estudio también ayudara a identificar la cultura que predomina en la organización.</p> <p>Para poder analizar este asunto se ha implementado una encuesta, una entrevista y un cuestionario. La primera encuesta contribuye a diagnosticar la administración de la cultura organizacional que predomina en la empresa, luego está el cuestionario que ayuda a recabar información acerca del nivel de responsabilidad social que perciben los colaboradores, y por último la entrevista, esta herramienta permite diseñar estrategias que aporten a la implantación de la Responsabilidad Social.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI	NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	Teléfono: 0990952452	E-mail: alison.alvarado@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	Nombre: Carrillo Saldarriaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			