



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

La responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en la
empresa Minabradec Cia Ltda. en la ciudad de Riobamba

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciado en
Administración de Empresas**

Autor:

Tuapanta Cullay Jhosselyn Briggith

Tutor:

Ing. Pérez Salas, Francisco Paul Mgs.

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Jhosselyn Briggith Tuapanta Cullay**, con cédula de ciudadanía **0605402916**, autor (a) (s) del trabajo de investigación titulado: **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MINABRADEC CIA LTDA. EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a los 15 días del mes de noviembre de 2024.

Jhosselyn Briggith Tuapanta Cullay

C.I: 0605402916

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **PhD. Francisco Paul Pérez Salas** catedrático adscrito a la **Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas**, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MINABRADEC CIA LTDA. EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA**, bajo la autoría de **Jhosselyn Briggith Tuapanta Cullay**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 15 días del mes de noviembre de 2024.

PhD. Francisco Paul Pérez Salas

C.I: 0603026378

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación: **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MINABRADEC CIA LTDA. EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA**, presentado por **Jhosselyn Briggith Tuapanta Cullay**, con cédula de identidad número **0605402916**, bajo la tutoría de **PhD. Francisco Paul Pérez Salas**; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los 15 días del mes de noviembre de 2024.

Mgs. Katherine Geovanna Guerrero Arrieta
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Ms.C. Rosalina Ivonne Balanzategui García
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Mgs. Patricia Alexandra Chiriboga Zamora
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



CERTIFICACIÓN

Que, **Tuapanta Cullay Jhosselyn Briggith** con CC: **0605402916**, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MINABRADEC CIA LTDA. EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA.**", cumple con el **10 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **Turnitin**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 5 de noviembre de 2024



PND. Francisco Pérez
TUTOR(A)

DEDICATORIA

Dedico este logro académico a Dios, por darme la fortaleza, la sabiduría y paciencia para llegar hasta este momento. Su guía infinita ha sido mi mayor fuente de inspiración y esperanza.

A mi hermoso hijo Emiliano Cortez, por ser una fuente constante de aliento y motivación. Tu amor, tu inocencia y tus sonrisas me dieron fuerzas para seguir adelante, incluso cuando las dudas y los desafíos parecían abrumadores. Este logro es tan mío como tuyo, porque sin tu apoyo, tu cariño y tu fe en mí, no habría sido posible. Te agradezco profundamente por ser mi motor y por darme cada día una razón más para luchar por mis sueños.

En muchos momentos, tus palabras y tu presencia me recordaron que todo esfuerzo tiene un propósito. Me inspiraste a seguir el camino del estudio, a no rendirme y a siempre buscar lo mejor, no solo por mí, sino también por ti.

A toda mi familia, por su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza en mí. Gracias por estar siempre a mi lado, en los momentos de alegría y en los de dificultad. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

A mis queridos amigos, por su compañía, por compartir risas y preocupaciones, y por motivarme a seguir adelante. Gracias por creer en mí y por ser una fuente de energía positiva en mi vida.

Este trabajo es el reflejo de su amor y apoyo. ¡Gracias por ser parte fundamental de este camino!

Jhosselyn

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo, a la carrera de Administración de Empresas, por brindarme la oportunidad de formar parte de esta institución. Gracias por ofrecer un entorno académico y profesional que ha sido clave en mi crecimiento personal y académico.

Un agradecimiento infinito a mi tutor de trabajo de titulación, PhD. Francisco Paúl Pérez Salas, por su orientación invaluable, paciencia y sabiduría, reconozco el tiempo, dedicación y apoyo que me brindó durante todo el proceso de investigación y redacción de este trabajo. Sus valiosos consejos y retroalimentación fueron esenciales para la culminación exitosa de este proyecto.

A mis queridos padres, Jorge Tuapanta y Piedad Cullay, mis padres biológicos, como también a mi otra madre que la vida me dio Patricia Lliguin, mi gratitud no tiene límites. Gracias por estar a mi lado, no solo en los momentos de alegría, sino especialmente en los más difíciles. Cada sacrificio, cada palabra de aliento, y cada gesto de amor me han permitido seguir adelante, incluso cuando el camino parecía incierto. Gracias por su comprensión en los momentos de presión, por su paciencia cuando las circunstancias me agobiaban y, sobre todo, por creer en mí, incluso cuando yo misma dudaba de mis capacidades.

A mi familia, en especial a mis Tías Laura Y Marcia, a mis abuelos maternos y a mis hermanos, gracias por darme su tiempo, por ser mi refugio en los momentos de dificultad y por brindarme una escucha constante, siempre dispuestos a tenderme la mano. Cada gesto de cariño, cada palabra de aliento y cada sacrificio que hicieron por mí fueron fundamentales para que hoy esté aquí, alcanzando este logro.

Ustedes han sido una fuente de fortaleza y de inspiración, mostrándome que el amor familiar no tiene límites. Siempre sentí su apoyo incondicional, y eso me dio la confianza para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Mi amor es infinito hacia ustedes.

Por último, a Luis Trujillo, gracias infinitas, no tengo suficientes palabras para agradecerle todo lo que has hecho por mí. Gracias por ser mi refugio, por escucharme sin juzgarme, por motivarme cuando las fuerzas flaqueaban y por darme esa dosis extra de ánimo cuando pensaba que no podía más. Tu presencia en mi vida ha sido una bendición, porque has sido mucho más que un amigo: has sido una fuente constante de fortaleza, alegría y esperanza.

No solo me ayudaste a superar los desafíos académicos, sino que también me mostraste lo importante que es tener a alguien que te respalde sin pedir nada a cambio. Este logro también es tan tuyo como mío,

Jhosselyn

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR.....	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO.....	
DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO.....	
ÍNDICE GENERAL.....	
ÍNDICE DE TABLAS.....	
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	
RESUMEN.....	
ABSTRACT.....	
CAPÍTULO I.....	15
1. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1 Introducción.....	15
1.2 Problema.....	16
1.2.1 Planteamiento del Problema.....	16
1.2.2 Formulación Del Problema.....	17
1.3 Justificación.....	17
1.4 Objetivos.....	18
1.4.1 General.....	18
1.4.2 Específicos.....	18
CAPÍTULO II.....	19
2. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes.....	19
2.1.1 Minabradec CIA Ltda.....	20

2.1.2	Cultura organizacional	21
	CAPÍTULO III	24
3.	METODOLOGÍA	24
3.1	Método	24
3.1.1	Hipotético deductivo	24
3.1.2	Tipo de investigación	25
3.1.3	Diseño de la investigación.....	25
3.2	Técnicas e instrumentos	25
3.2.1	Técnicas.....	25
3.2.2	Instrumentos	25
3.3	Población	26
3.4	Formulación de la Hipótesis	26
3.5	Métodos de análisis y procesamiento de datos	26
	CAPÍTULO IV	27
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
4.1	Resumen de la entrevista	27
4.2	Encuesta dirigida al personal de la empresa MINABRADEC CIA LTDA.....	28
4.3	Unidad de análisis	46
4.4	Verificación del supuesto de normalidad de datos	46
	CAPÍTULO V	51
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1	Conclusiones	51
5.2	Recomendaciones	52
	CAPÍTULO VI	53
6.	PROPUESTA.....	53
6.1	Evaluación inicial	54
6.2	Desarrollo de estrategias	54

6.2.1	Misión.....	54
6.2.2	Visión	54
6.2.3	Objetivos	54
6.3	Implementación de la RSE	55
6.4	Monitoreo y Evaluación.....	56
7.	BIBLIOGRAFIA	59
8.	Anexos	61

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 Pregunta 1	28
Tabla 2 pregunta 2	29
Tabla 3 Pregunta 3	30
Tabla 4 pregunta 4	31
Tabla 5 Pregunta 5	32
Tabla 6 Pregunta 6	33
Tabla 7 Pregunta 7	34
Tabla 8 Pregunta 8	35
Tabla 9 Pregunta 9	36
Tabla 10 Pregunta 10	37
Tabla 11 pregunta 11	38
Tabla 12 Pregunta 12	39
Tabla 13 Pregunta 13	40
Tabla 14 Pregunta 14	41
Tabla 15 Pregunta 15	42
Tabla 16 Pregunta 16	43
Tabla 17 Pregunta 17	44
Tabla 18 Pregunta 18	45
Tabla 19 Tabla cruzada	47
Tabla 20 Recuento	47
Tabla 21 Prueba Chi cuadrado	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 Pregunta 1.....	28
Gráfico 2 Pregunta 2.....	29
Gráfico 3 Pregunta 3.....	30
Gráfico 4 Pregunta 4.....	31
Gráfico 5 Pregunta 5.....	32
Gráfico 6 Pregunta 6.....	33
Gráfico 7 Pregunta 7.....	34
Gráfico 8 Pregunta 8.....	35
Gráfico 9 Pregunta 9.....	36
Gráfico 10 Pregunta 10.....	37
Gráfico 11 Pregunta 11.....	38
Gráfico 12 Pregunta 12.....	39
Gráfico 13 Pregunta 13.....	40
Gráfico 14 Pregunta 14.....	41
Gráfico 15 Pregunta 15.....	42
Gráfico 16 Pregunta 16.....	43
Gráfico 17 Pregunta 17.....	44
Gráfico 18 Pregunta 18.....	45
Gráfico 19 : Chi cuadrado	48

RESUMEN

La responsabilidad social empresarial es un factor de gran importancia dentro de la cultura organizacional en la empresa Minabradec CIA Ltda., en la ciudad de Riobamba, lo que involucra que estas variables se encuentren interactuando la una con la otra, por lo tanto, conocer acerca de su influencia y como puede mejorar o impactar negativamente dentro de la cultura organizacional es vital para el mejoramiento de las relaciones de la empresa antes mencionada.

En este trabajo de investigación se planteó objetivos tanto general como específicos e hipótesis, que contribuyan al marco teórico donde se describe las variables de estudio, brindando los conocimientos suficientes para construir un plan de responsabilidad social empresarial que ayude a la optimización de la cultura organizacional dentro de la empresa Minabradec CIA Ltda.

Se utilizó una metodología hipotética – deductiva con la finalidad de plantear y verificar la hipótesis a partir de la recolección de datos estadísticos para proceder analizarlos y facilitándonos el estudio del fenómeno de investigación y dar solución al problema planteado en el trabajo de investigación.

Como técnicas de recolección se utilizó la entrevista al gerente de la empresa Minabradec CIA Ltda., y la encuesta a los trabajadores de la misma, permitiendo conocer las falencias y virtudes de la misma. Los resultados obtenidos revelan que han empleado de manera errónea las prácticas de responsabilidad social empresarial y también las prácticas de cultura organizacional, lo que ha generado un impacto negativo en la reputación corporativa tanto como en el compromiso de los empleados.

Palabras claves: Diagnóstico, empresa, trabajadores, responsabilidad, ética.

Abstract

Corporate social responsibility is a factor of great importance within the organizational culture of the company Minabradec CIA Ltda. in the city of Riobamba. This culture involves these variables interacting with each other; therefore, knowing about its influence and how it can improve or negatively impact the organizational culture is vital for improving the relationships of the aforementioned company.

In this research, both general and specific objectives and hypotheses were proposed, which contribute to the theoretical framework where the study variables are described. This provides sufficient knowledge to build a corporate social responsibility plan that helps optimize the organizational culture within the company Minabradec CIA Ltda.

A hypothetical-deductive methodology was used to state and verify the hypothesis based on the collection of statistical data to proceed with its analysis, facilitating the study of the research phenomenon and providing a solution to the problem posed in the research work.

As collection techniques, we used an interview with the manager of the company Minabradec CIA Ltda and a survey of its workers, allowing us to learn about its shortcomings and virtues. The results obtained reveal that they have incorrectly used corporate social responsibility and organizational culture practices, which has generated a negative impact on corporate reputation as well as employee commitment.

Keywords: Diagnosis, company, workers, responsibility, ethics.

Reviewed by:



Lcda. Yesenia Merino Uquillas

ENGLISH PROFESSOR

0603819871

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción

En el dinámico entorno empresarial contemporáneo, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha consolidado como un eje fundamental en la gestión empresarial, trascendiendo la mera búsqueda de rentabilidad financiera para abrazar un compromiso más amplio con la sociedad y el medio ambiente.

La implementación efectiva de la RSE no solo contribuye a la mejora de la imagen corporativa y la fidelización de clientes, sino que también puede potenciar la innovación y la eficiencia operativa. Sin embargo, para que estas iniciativas sean verdaderamente sostenibles, es crucial que estén arraigadas en la cultura organizacional de la empresa. La cultura organizacional, definida como el conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos dentro de una organización, juega un papel determinante en la forma en que se adoptan y se practican las políticas de RSE.

La intersección entre la RSE y la cultura organizacional es de vital importancia para comprender cómo las empresas pueden integrar prácticas socialmente responsables en su funcionamiento diario. La cultura organizacional proporciona el contexto en el cual se desarrollan e implementan las iniciativas de RSE. Los valores y normas culturales de una empresa pueden influir en la percepción de la importancia de la RSE, así como en la forma en que se priorizan y se llevan a cabo las acciones responsables.

El presente estudio se realizó en la empresa Minabradec, una empresa industrial dedicada a la elaboración y mejoramiento de calidad en minerales abrasivos para su distribución en diferentes provincias del país, realizando un análisis a profundidad se podrá determinar y definir cuáles son los problemas que afectan directamente a la empresa, y en base a esto se podrá realizar un plan estratégico que ayude a la misma a mejorar la RSE, obteniendo por otro lado también mejoras en la cultura organizacional. Esta investigación cumple con las condiciones metodológicas correspondientes en relación a la RSE y la cultura organizacional, siendo así una investigación descriptiva con un diseño no experimental.

En el contexto de esta empresa de minerales abrasivos, explorar la interrelación entre la RSE y la cultura organizacional ofrece una perspectiva valiosa para comprender

cómo estas prácticas pueden integrarse de manera efectiva y sostenida. Este estudio se propone investigar cómo las iniciativas de RSE influyen en la cultura organizacional y, a su vez, cómo una cultura organizacional alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social puede facilitar la adopción de prácticas responsables en el sector minero.

Por lo tanto, se obtendrá un enfoque multidisciplinario que combina la teoría organizacional, la ética empresarial y los estudios de gestión de la RSE, esta investigación busca aportar conocimientos relevantes y prácticos para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito empresarial. Además, se pretende ofrecer recomendaciones concretas para promover una cultura empresarial sólida y alineada con los principios de la Responsabilidad Social, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al bienestar social.

1.2 Problema

1.2.1 Planteamiento del Problema

Dado que la RSE influye en la cultura organizacional, las empresas enfrentan una creciente presión para adoptar prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) que no solo cumplen con las normativas legales y éticas, sino que también promueven el bienestar de la comunidad y el medio ambiente integrando las preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones empresariales y en las interacciones con los grupos de interés. La adopción de prácticas de RSE se ha convertido en un factor clave para mejorar la reputación corporativa, aumentar la satisfacción de los empleados y atraer a inversores y clientes que valoran la sostenibilidad y la ética empresarial.

La cultura organizacional es entendida como el conjunto de valores, creencias y comportamientos que caracterizan a una organización y juega un papel crucial en la forma que se implementan y perciben las iniciativas de RSE, influenciando de esta manera como actúan los empleados e interactúan entre sí y con el entorno externo, por otro lado, también se manifiesta en su estructura, procesos y decisiones.

En Riobamba la empresa Minabradec CIA Ltda. dedicada a la extracción de minerales abrasivos ha tenido dificultades para adoptar prácticas de Responsabilidad Social Empresarial que aporten a la cultura organizacional de la empresa, causando reputación negativa, sanciones y problemas legales, pérdida de cliente y mercado, entre otros. Por otro lado, la empresa no ha practicado correctamente la cultura organizacional,

lo que con el tiempo ha causado la baja motivación y compromiso de los empleados, existiendo una rotación de personal, y causando incoherencia en la toma de decisiones. Así mismo el no aplicar ambas variables en esta empresa o en cualquier otra afecta el bien común de la sociedad en sí.

Por lo tanto, el problema central de esta investigación será entender cómo las prácticas de RSE afectan la cultura organizacional de esta empresa de minerales abrasivos, para poder ayudar así a la empresa a implementar un plan de responsabilidad social empresarial. Específicamente, se busca explorar si las iniciativas de RSE han logrado atravesar todos los niveles de la organización y cómo estas iniciativas han influido en los valores y comportamientos de los empleados. Además, se pretende identificar los desafíos y obstáculos que enfrenta la empresa para integrar plenamente la RSE en su cultura organizacional.

Este estudio busca contribuir al conocimiento sobre la interrelación entre la RSE y la cultura organizacional en la empresa Minabradec CIA Ltda. Los hallazgos de esta investigación pueden proporcionar recomendaciones prácticas para la empresa y otras organizaciones similares que deseen mejorar la integración de la RSE en sus culturas organizacionales, fomentando así un entorno más ético, sostenible y cohesionado.

1.2.2 Formulación Del Problema

¿Cómo la Responsabilidad Social Empresarial incide en la Cultura Organizacional de Minabradec CIA Ltda.?

1.3 Justificación

Esta investigación busca identificar y analizar la interacción entre la Responsabilidad Social Empresarial y la cultura organizacional en MINABRADEC CIA LTDA. La ciudad de Riobamba, con su diversidad cultural y económica, proporciona un contexto enriquecedor para este estudio.

Los hallazgos de este estudio no solo serán de interés académico, sino que también proporcionarán información valiosa para los líderes empresariales y los responsables de la toma de decisiones en MINABRADEC CIA LTDA., así como para otras empresas en el sector minero y más allá, que buscan mejorar su desempeño en RSE y fortalecer su cultura organizacional en beneficio de todas las partes interesadas involucradas.

Por otro lado, también se entiende que “Las empresas comprometidas con la RSE tienden a cultivar una cultura organizacional que valora el bienestar de los empleados, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral, compromiso y retención de talento” (Porter & Kramer, 2011).

De igual manera Chen et al (2009):

Las empresas comprometidas con la RSE suelen fomentar un entorno que valora la innovación y la creatividad para abordar los desafíos sociales y ambientales, lo que puede influir en la cultura organizacional al promover la colaboración y la iniciativa entre los empleados.

Por ello es importante ofrecer recomendaciones prácticas para mejorar la gestión empresarial en un contexto específico, como es el caso de MINABRADEC CIA LTDA. en la ciudad de Riobamba.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

- Determinar cómo la Responsabilidad Social Empresarial incide en la Cultura Organizacional de la empresa Minabradec CIA Ltda.

1.4.2 Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la responsabilidad social empresarial y de la cultura organizacional en la empresa Minabradec CIA Ltda.
- Fundamentar de manera teórica la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional. en la empresa Minabradec CIA Ltda.
- Proponer un plan de responsabilidad social empresarial que optimice la cultura organizacional de la empresa Minabradec CIA Ltda.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Izaguirre Sabino (2019) en su tesis titulada Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial en el vivero forestal de Chimbote, 2019 de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo principal: Determinar el tipo de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019, con una metodología descriptiva correlacional y la muestra fue 48 trabajadores del Vivero Forestal de Chimbote en Perú.

González Garcia & Pazmiño Zambrano (2020) en su tesis titulada La responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en la empresa ISABA, Manta Manabí- Ecuador, de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, cuyo objetivo principal: Medir el impacto de la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional de la constructora ISABA S.A, con una metodología descriptiva y la muestra de 92 trabajadores de la constructora ISABA S.A. Entre sus resultados se obtuvo que la en la constructora la relación de las dos variables fue puntuada en 4.45 y 4.52 de 5.00 que al correlacionarla muestra una interacción positiva muy baja donde lo mínimo a requerirse es del 0,05.

Álvarez Reyes, Cuervo Céspedes, García Quispe, Minaya Mamani, & Santiago León (2022) en su tesis titulada Impacto de la responsabilidad social corporativa, influenciada por la cultura organizacional, en el desempeño de las empresas textiles manufactureras de Lima, considerando el rol mediador de la capacidad de innovación de la Universidad ESAN, cuyo objetivo principal: Investigar si existe un impacto de las actividades de responsabilidad social corporativa, en el desempeño organizacional de las empresas textiles manufactureras limeñas, con una metodología cuantitativa y la muestra fue 97 empresas textiles manufactureras formales de Lima. Entre sus resultados se obtuvo que la relación que existe entre la responsabilidad social y la cultura organizacional es positiva y ayuda a mejorar el desempeño organizacional de dichas empresas.

Cuya Velasquez (2022), en su tesis titulada El aporte de la responsabilidad social de la ONG talenteer y su relación con la gestión de recursos humanos con la ONG Puñay Wawa, Lima 2021 de la Universidad Privada del Norte, cuyo objetivo principal:

determinar la relación de la Responsabilidad Social de la ONG Talenteer con la gestión de recursos humanos, análisis y descripción del puesto, la evaluación del trabajador y la promoción en el trabajo y clima laboral de la ONG Puñay Wawa., con una metodología no experimental y descriptiva y la muestra fue la ONG Puñay Wawa, Lima 2021. Entre sus resultados se obtuvo que gracias al aporte de estas responsabilidades se ayuda a mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

2.1.1 Minabradec CIA Ltda.

2.1.1.1 Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial nos habla sobre el compromiso que una entidad o empresa debe tener con la sociedad y el medio ambiente, respetando así las normas para una buena convivencia y manteniendo un buen equilibrio entre la economía de la empresa y el bienestar social, según Porter y Kramer (2020) “la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un enfoque empresarial que implica la integración voluntaria de preocupaciones sociales y ambientales en las operaciones comerciales y las relaciones con las partes interesadas. ”

Por lo tanto, analizando la RSE, podemos decir que esta se enfoca en cumplir las expectativas de la empresa y resolver los problemas en sus diferentes ámbitos éticos, legales, comerciales y públicos que la sociedad atraviesa. De esta manera también se pondrán en práctica estrategias basadas en los valores éticos y el respeto hacia los empleados, comunidades y el ambiente.

2.1.1.2 Importancia

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es vital porque mejora la reputación y la imagen de las empresas, fomenta la lealtad de los empleados, atrae a consumidores conscientes y reduce costos operativos mediante prácticas sostenibles. Además, contribuye al desarrollo sostenible, fortalece las relaciones con la comunidad, impulsa la innovación, asegura el cumplimiento de regulaciones y genera un impacto positivo en el entorno social y económico. En esencia, la RSE es clave para la sostenibilidad a largo plazo de las empresas y el bienestar general de la sociedad y el medio ambiente.

2.1.1.3 Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial

La RSE influye de manera positiva en el compromiso organizacional ya que ayuda a ciertas variables como la dedicación, lealtad y la creencia en el valor de la corporación por parte de los empleados, este es un compromiso que ayuda a mantener el diálogo, la responsabilidad y el aprendizaje constante por los mismos.

También, ha demostrado ser un componente útil y seguro para mejorar en gran notoriedad el modelo productivo de una empresa, ya que une los criterios de eficiencia, sostenibilidad y prosperidad con un valor añadido de la diversidad, igualdad de oportunidades, tolerancia, respeto y demás.

Algunos de los beneficios son:

- Mejora en la capacidad de concentración y permanencia de los empleados.
- Lealtad del cliente
- Valoración de la imagen y marca
- Sostenibilidad a largo plazo

2.1.2 Cultura organizacional

La cultura organizacional se puede definir como:

El conjunto de valores, normas, creencias, rituales y prácticas compartidas dentro de una organización que influyen en el comportamiento y las interacciones de sus miembros, así como en la forma en que se llevan a cabo las actividades y se toman decisiones. Robbins & Judge (2021).

Lo analizado según el autor antes mencionado, se puede decir que la cultura organizacional habla sobre la forma de ser del personal dentro de la empresa, ya que intenta crear un ambiente donde existan los valores, códigos, reglamentarios, etc., por otro lado, también busca fortalecer las buenas prácticas de comunicación e interacción social.

2.1.2.1 Factores de la cultura organizacional

Algunos de los factores de la cultura organizacional que se han analizado son la autonomía, la estructura, el apoyo, la identidad y la tolerancia al conflicto.

Por otro lado, también hay otros factores que contribuyen a la cultura organizacional, y son los siguientes elementos:

- Valores y creencias compartidos: Los valores fundamentales y las creencias compartidas por los miembros de la organización son elementos clave que influyen en la cultura organizacional (Schein, 2020).
- Normas y comportamientos esperados: Las normas sociales dentro de la organización, así como los comportamientos esperados y recompensados, contribuyen a la formación de la cultura organizacional (Robbins & Judge, 2021).
- Símbolos y rituales: Los símbolos, como logotipos, colores corporativos y rituales organizacionales, son elementos visibles de la cultura organizacional que comunican significados compartidos entre los miembros de la organización (Cameron & Quinn, 2011).
- Estructura y sistemas: La estructura organizacional y los sistemas de gestión, incluidos los procesos de toma de decisiones, la distribución del poder y la comunicación interna, también influyen en la cultura organizacional (Schein, 2020).

Estos factores interactúan de manera dinámica y se combinan para formar la cultura única de cada organización, que afecta a su funcionamiento y desempeño en general.

2.1.2.2 Elementos de la cultura organizacional

La cultura organizacional se apoya en dos elementos, estos se relacionan con la conducta y su forma de surgir con lo invisible, esto muestra lo más profundo del actuar de cada persona, donde se expresa sentimientos, pensamientos y creencias, se enfoca más en los pensamientos de los elementos visibles que existen en nuestro entorno.

A continuación, se presentarán algunos de los elementos asociados a la cultura organizacional:

- Comportamientos. Las conductas y los procederes de las personas en sus relaciones cotidianas. Son los procesos interactivos que dan vida a las organizaciones y se complementa con las maneras en que circulan las informaciones, el lenguaje que se utiliza, los rituales, las manifestaciones y las expresiones, el respeto, etc.

- Normas. Pautas y reglas que, desde el punto de vista formal e informal, en la empresa tienden a regular los distintos procedimientos y formas de actuación.
- Filosofía. Desde el punto de vista organizacional, se refiere a las formas en que se constituyen, se orientan y se desarrollan las estrategias y políticas de la empresa en un proceso que parte de las características de los distintos tipos de públicos (filosofía de la empresa).
- Clima. Es el ambiente interno de la organización. Se construye a partir de las formas en que los empleados se relacionen entre sí y en cómo interactúan con los públicos externos. La reputación corporativa de una organización depende en gran medida de su clima interno.
- Valores. Forman parte intrínseca de las organizaciones: "Los valores organizacionales esencialmente son cualidades de la cultura de las empresas, que son jerarquizados o asumidos de preferencia porque son percibidos (en mayor o menor grado de conciencia), como elementos indispensables para alcanzar logros colectivos" Fundora Arencibia (2007) (p. 28).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Método

3.1.1 Hipotético deductivo

El cual intentó dar respuesta a los problemas encontrados en la empresa Minabradec CIA Ltda., mediante la observación de la incidencia de la responsabilidad social dentro de la empresa, formulación de hipótesis para resolver como la responsabilidad social empresarial influye en la cultura organizacional, deducción de consecuencias donde se realizó predicciones medibles, experimentación y recopilación de datos sobre la incidencia de las variables de estudio, el análisis de datos que ayudaron a comprobar si las hipótesis planteadas son las correctas, y conclusiones basadas en el análisis de datos, tal y como menciona González (2017) "El método hipotético-deductivo es una estrategia de investigación que implica la formulación de hipótesis y la derivación de consecuencias lógicas a partir de ellas, que luego son contrastadas con la experiencia y observación"

Pasos del método

- Observación de Fenómeno a Estudiar: Se recopiló todos los datos e información necesaria sobre el fenómeno en este caso “La Responsabilidad Social Empresarial y la Cultura Organizacional en la empresa Minabradec CIA Ltda. en la ciudad de Riobamba.”
- Elaboración de Hipótesis: En esta investigación se planteó dos hipótesis que sirvieron de base para explicar el fenómeno del estudio realizado dentro de la investigación.
- Deducción de consecuencias: Por medio de la investigación teórica y recolección de datos obtenidos mediante las encuestas se probó la hipótesis.
- Contrastación: Se realizó el estudio y se comprobó la hipótesis.
- Refutación o verificación: Se confirmó o se negó la hipótesis.

3.1.2 Tipo de investigación

En esta investigación se utilizó el método descriptivo ya que es importante determinar el proceso a seguir, el análisis y descripción de cada una de sus actividades para poder cumplimiento a los objetivos de la investigación.

La investigación descriptiva es "un tipo de investigación que se enfoca en describir las características o comportamientos de una población o fenómeno en particular, sin manipular variables ni establecer relaciones causales" (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2022).

3.1.3 Diseño de la investigación

No experimental

Dado que se estudió la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional tal como se presenta en la empresa Minabradec CIA Ltda., sin alterar ni manipular las variables.

3.2 Técnicas e instrumentos

3.2.1 Técnicas

- Entrevista: Se define como un método que recolecta datos importantes, explora ideas, examina habilidades, experiencias con el fin de solventar dudas de una investigación, ésta debe ser preparada de manera adecuada previa a la entrevista, se debe verificar que el ambiente sea bueno para una buena comunicación y lograr un buen entendimiento.
- Encuesta: Es un método utilizado para diferentes investigaciones, donde se consigue información del tema que se desea conocer, se realiza preguntas homogéneas y precisas que pueden ser cerradas o abiertas, de esta manera se obtendrá los resultados en base a las opiniones o comportamientos de la población o el grupo objetivo que queremos conocer.

3.2.2 Instrumentos

Según (Gall, Gall, & Borg, 2007):

Los instrumentos de investigación se refieren a las herramientas o dispositivos utilizados para recopilar datos en un estudio o investigación. Estos

instrumentos pueden incluir cuestionarios, entrevistas, pruebas psicométricas, escalas de medición, observaciones, entre otros. Su selección y diseño son fundamentales para garantizar la validez y confiabilidad de los datos obtenidos. Los investigadores deben asegurarse de que los instrumentos sean apropiados para medir las variables de interés y que estén correctamente validados y estandarizados cuando sea necesario.

Los instrumentos que fueron utilizados son:

- Guía de entrevista: Se generó un banco de preguntas guías destinadas al Ing. Cesar Coronel, Gerente General de MINABRADEC CIA TLDA., de esta manera se recopiló información que permitió generar datos para la respectiva investigación.
- Cuestionario de encuesta: En este caso, se estableció un banco de preguntas dirigidas hacia los trabajadores de la empresa para conocer cómo se vive la responsabilidad social empresarial dentro de la empresa, estas respuestas fueron procesadas y analizadas para una tabulación.

3.3 Población

Para la siguiente investigación se tomó como población a los 12 trabajadores de la Empresa MINABRADEC CIA LTDA.

3.4 Formulación de la Hipótesis

H₁ La responsabilidad social empresarial incide en la cultura organizacional empresarial de la empresa Minabradec CIA Ltda.

H₀ La responsabilidad social empresarial no incide en la cultura organizacional empresarial de la empresa Minabradec CIA Ltda.

3.5 Métodos de análisis y procesamiento de datos

Para la presente investigación se utilizó el software estadístico SPSS, el que me permitió conocer la relación existe entre las dos variables propuestas, por medio del cuestionario planteado para las encuestas con el objetivo de conocer cuál de las hipótesis propuestas es la correcta.

Esta herramienta estadística permitió comparar los resultados obtenidos con los de otros estudios de investigación citados en los antecedentes.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resumen de la entrevista

En nuestra empresa he podido observar que los objetivos de la empresa no están totalmente claros para los empleados, y los principios que deben aplicarse tampoco son comprendidos de manera clara, mientras que los accionistas de la empresa no apoyan a las iniciativas de RSE por ende el financiamiento no ha sido adecuado para implementar estas iniciativas, impactando negativamente nuestras condiciones éticas, sociales y empresariales.

En lo que respecta a nuestras decisiones estratégicas, hemos observado que las decisiones tomamos han sido las correctas, reduciendo el riesgo a largo plazo. Sin embargo, si ha existido algunas decisiones estratégicas tomadas que no han sido las correctas, lo que podría poner en riesgo nuestra sostenibilidad si no se corrigen estos procesos.

La empresa no cuenta con un proceso estratégico en la alta dirección que apoye el compromiso con la sustentabilidad para mantener las iniciativas de RSE, por ende, los monitoreos no son regulares en el progreso de las iniciativas de RSE, fallando en establecer los indicadores adecuados para medir su impacto correctamente.

Las revisiones son ocasionales, lo que provoca que no siempre se cumplan todas las regulaciones y políticas de RSE. Esto también disminuye el desarrollo sostenible de MINABRADEC. Nos esforzamos en que los empleados construyan relaciones duraderas y de confianza con los clientes, pero no todos los empleados participan en este esfuerzo.

No nos enfocamos lo suficiente en construir una buena cultura organizacional, lo que afecta nuestra eficiencia operativa y el crecimiento sostenible a largo plazo, lo que genera problemas y consecuencias negativas que incrementan los riesgos operativos.

En su mayoría, se toma buenas decisiones administrativas que consideran las preocupaciones y necesidades del equipo. Sin embargo, estas decisiones no se toman diariamente, y algunos empleados sienten que no se consideran sus preocupaciones. Nuestra cultura organizacional se alinea en su mayoría con las expectativas y demandas

actuales de la empresa, pero falta una evaluación adecuada de la cultura actual, lo que resulta en una alineación deficiente.

4.2 Encuesta dirigida al personal de la empresa MINABRADEC CIA LTDA.

Aquí se utilizó la escala de Likert. Donde 1 representa nunca, 2 representa casi nunca, 3 representa a veces, 4 representa casi siempre y 5 representa siempre.

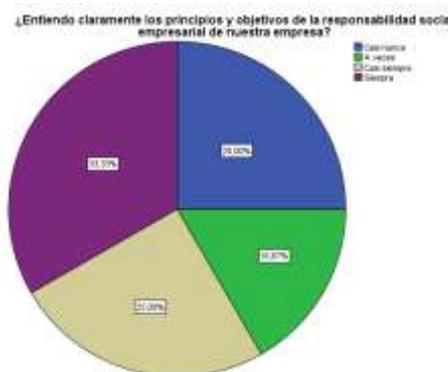
1. ¿Entiendo claramente los principios y objetivos de la responsabilidad social empresarial de nuestra empresa?

Tabla 1 Pregunta 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	25,0	25,0	25,0
	A veces	2	16,7	16,7	41,7
	Casi siempre	3	25,0	25,0	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 1 Pregunta 1



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 33,3% dio a conocer que siempre entiende de manera clara los principios y objetivos de la responsabilidad social de la empresa, un 25% dio a conocer que es casi siempre las veces que se entiende de manera clara los principios y objetivos de la responsabilidad social de la empresa, otro 16,7% dio a conocer que solo a veces entiende de manera clara los principios y objetivos de la responsabilidad social de

la empresa, mientras que el 25% restante mencionó casi nunca entender de manera clara los principios y objetivos de la responsabilidad social de la empresa.

Por lo tanto, el análisis realizado fue que los objetivos de la empresa no son claros para todo el personal, al igual que los principios aplicados, la falta de comunicación entre los empleados y sus directivos es una de las razones que ha ocasionado este desentendimiento afectando así a la responsabilidad social empresarial.

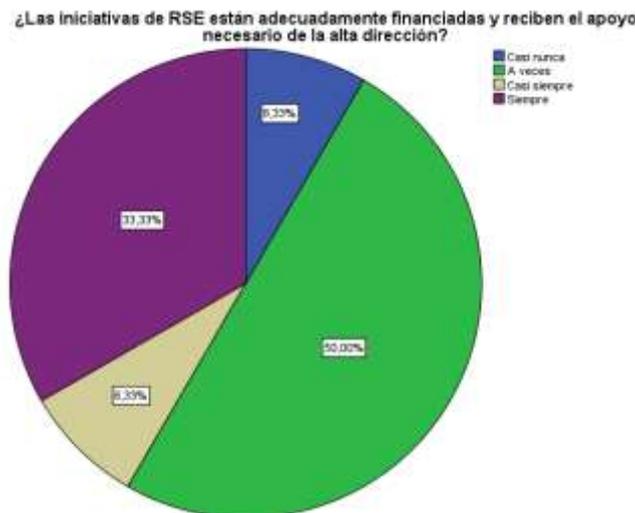
2. ¿Las iniciativas de RSE están adecuadamente financiadas y reciben el apoyo necesario de la alta dirección?

Tabla 2 pregunta 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	8,3	8,3	8,3
	A veces	6	50,0	50,0	58,3
	Casi siempre	1	8,3	8,3	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 2 Pregunta 2



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 33,3% dio a conocer que las iniciativas de la RSE siempre están bien financiadas y reciben el apoyo necesario de la alta dirección, un 8,3% mencionó casi siempre están bien financiadas y reciben el apoyo necesario, el otro 50% mencionó que solo a veces están bien financiadas y reciben el apoyo, mientras que el último 8,3% menciona que las iniciativas de la RSE casi nunca están bien financiadas.

Los resultados muestran que la alta dirección de esta empresa omite y no toma en serio las iniciativas de la RSE en su totalidad, existiendo así la falta de apoyo, por lo que el financiamiento tampoco ha sido el adecuado para aplicar estas iniciativas que apoyan las condiciones éticas, sociales y empresariales.

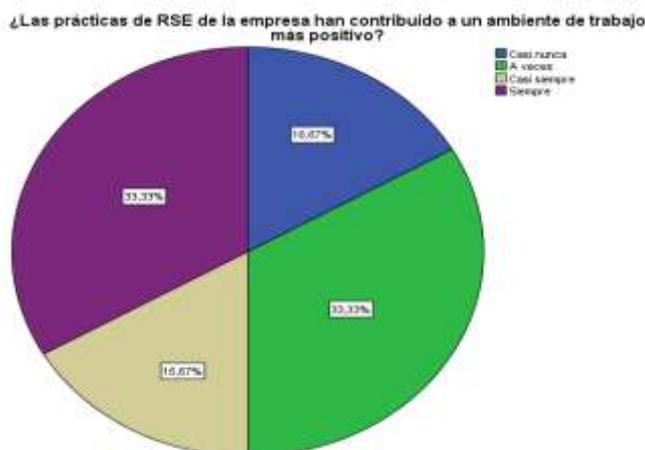
3. ¿Las prácticas de RSE de la empresa han contribuido a un ambiente de trabajo más positivo?

Tabla 3 Pregunta 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	4	33,3	33,3	50,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 3 Pregunta 3



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 33,3% dio a conocer que las prácticas de la RSE de la empresa siempre han contribuido a un ambiente de trabajo más positivo, un 16,7% mencionó que casi siempre han contribuido a un ambiente de trabajo más positivo, el otro 33,3% dijo que solo a veces han contribuido a un ambiente de trabajo más positivo, mientras que el último 16,7% mencionó que casi nunca han contribuido a un ambiente de trabajo más positivo.

Esto indica que no existe conformidad total con todos los trabajadores de la empresa en base al buen ambiente de trabajo, las prácticas de la RSE no se están aplicando de manera correcta y total en todas las áreas de trabajo, ocasionando desigualdad con los empleados.

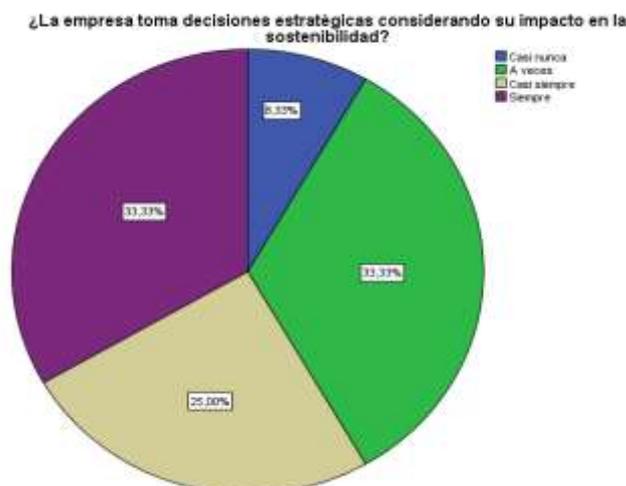
4. ¿La empresa toma decisiones estratégicas considerando su impacto en la sostenibilidad?

Tabla 4 pregunta 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	8,3	8,3	8,3
	A veces	4	33,3	33,3	41,7
	Casi siempre	3	25,0	25,0	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 4 Pregunta 4



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 33,3% dio a conocer que la empresa siempre toma decisiones estratégicas considerando su impacto en la sostenibilidad, un 25% mencionó que casi siempre toman decisiones estratégicas considerando su impacto en la sostenibilidad, el otro 33,3% dijo que solo a veces toman decisiones estratégicas considerando su impacto en la sostenibilidad, mientras que el último 8,3% menciona que casi nunca toman decisiones estratégicas considerando su impacto en la sostenibilidad.

De este modo el análisis fue que, aunque la empresa sí ha tomado decisiones estratégicas en base a la sostenibilidad, ha faltado manejarlas de mejor manera, por lo que se ha considerado que la empresa está poniendo en riesgo su sostenibilidad a largo plazo.

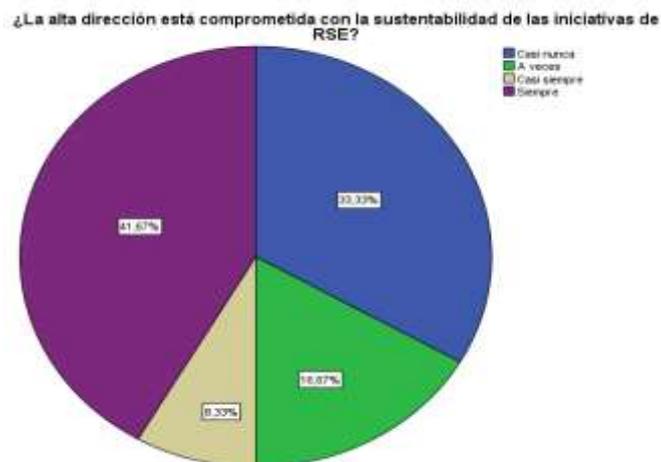
5. ¿La alta dirección está comprometida con la sustentabilidad de las iniciativas de RSE?

Tabla 5 Pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	33,3	33,3	33,3
	A veces	2	16,7	16,7	50,0
	Casi siempre	1	8,3	8,3	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 5 Pregunta 5



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 41,7% dio a conocer que la alta dirección siempre se compromete con la sustentabilidad de la RSE, un 8,3% mencionó que la alta dirección casi siempre se compromete con la sustentabilidad de la RSE, el otro 16,7% dijo que la alta dirección solo a veces se compromete con la sustentabilidad de la RSE, mientras que el último 33,3% menciona que la alta dirección casi nunca se compromete con la sustentabilidad de la RSE.

Esto indica que en la alta dirección no existe un proceso estratégico que aporte al compromiso con la sustentabilidad para mantener las iniciativas de la RSE, aunque si hay empleados conscientes, hay otros que no se compromete con la empresa en relación a la sustentabilidad de las iniciativas de la RSE ocasionando la decadencia de la empresa.

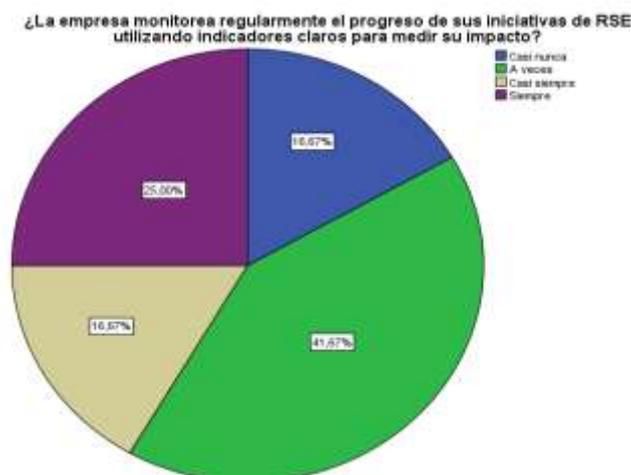
6. ¿La empresa monitorea regularmente el progreso de sus iniciativas de RSE utilizando indicadores claros para medir su impacto?

Tabla 6 Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	5	41,7	41,7	58,3
	Casi siempre	2	16,7	16,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 6 Pregunta 6



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 25% dio a conocer que la empresa siempre monitorea el progreso de sus iniciativas de RSE utilizando indicadores claros para medir su impacto, un 16,7% dijo que la empresa si lo hace casi siempre, el otro 41,7% mencionó que lo realizan solo a veces, mientras que el 16,7% menciona que la empresa casi nunca monitorea el progreso de sus iniciativas de RSE utilizando indicadores claros.

Esto quiere decir que, aunque la empresa ha empleado monitorear regularmente el progreso de las iniciativas de la RSE, no ha sido suficiente ya que no se han estado utilizando los indicadores adecuados que ayuden a medir su impacto de manera correcta y así poder aplicar las mejor iniciativas en relación a la RSE.

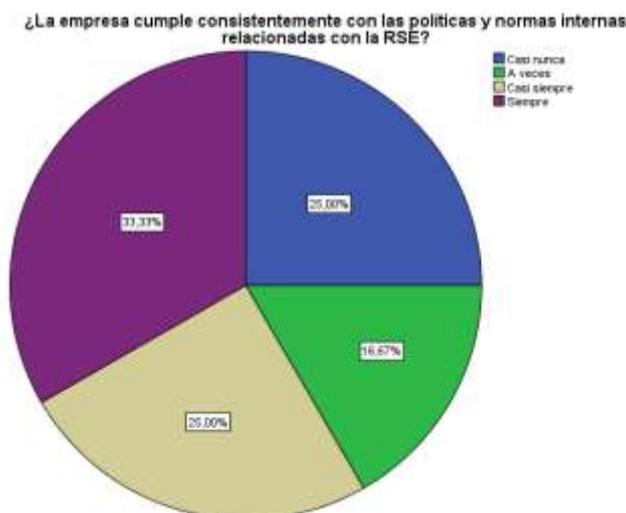
7. ¿La empresa cumple consistentemente con las políticas y normas internas relacionadas con la RSE?

Tabla 7 Pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	25,0	25,0	25,0
	A veces	2	16,7	16,7	41,7
	Casi siempre	3	25,0	25,0	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 7 Pregunta 7



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 33,3% dio a conocer que la empresa cumple siempre con las políticas y normas internas relacionadas con la RSE, un 25% mencionó que la empresa cumple casi siempre con las políticas y normas internas relacionadas con la RSE, el otro 16,7% mencionó que la empresa cumple solo a veces con las políticas y normas internas relacionadas con la RSE, mientras que el último 25% menciona que la empresa casi nunca cumple con las políticas y normas internas relacionadas con la RSE.

Como consecuencia se da que la empresa no siempre cumple con las políticas y normas internas de la misma, no han sido consistentes con todos los empleados sino solo con algunos, según mencionan los mismos.

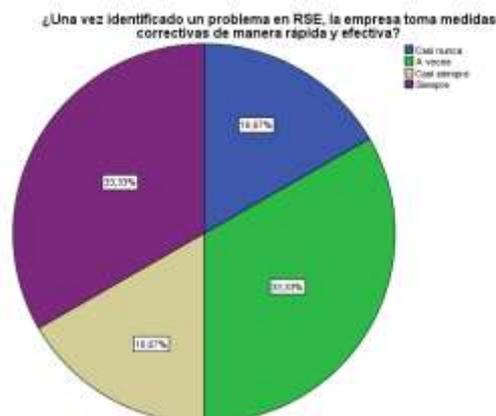
8. ¿Una vez identificado un problema en RSE, la empresa toma medidas correctivas de manera rápida y efectiva?

Tabla 8 Pregunta 8

		Frecuenci a	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	4	33,3	33,3	50,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 8 Pregunta 8



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 33,3% dio a conocer que cuando se identifica un problema en RSE, la empresa siempre toma medidas correctivas de manera rápida y efectiva, un 16,7% mencionó que casi siempre toman medidas correctivas de manera rápida y efectiva, el otro 33,3% dijo que la empresa solo a veces toma medidas correctivas de manera rápida y efectiva, mientras que el 16,7% menciona que la empresa casi nunca toma medidas correctivas de manera rápida y efectiva.

El análisis dado fue que la empresa no toma en serio los problemas con la RSE que se han identificado en todo este tiempo, solo se han tomado en cuenta los más notables, ocasionando que los otros problemas crezcan sin solucionarlos.

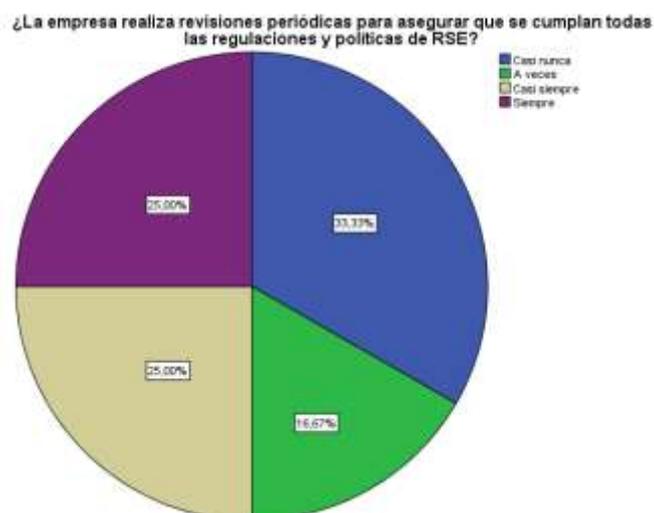
9. ¿La empresa realiza revisiones periódicas para asegurar que se cumplan todas las regulaciones y políticas de RSE?

Tabla 9 Pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	33,3	33,3	33,3
	A veces	2	16,7	16,7	50,0
	Casi siempre	3	25,0	25,0	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 9 Pregunta 9



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 25% dio a conocer que la empresa siempre realiza revisiones periódicas para asegurar que se cumplan todas las regulaciones y políticas de RSE, por otro lado, un 25% dijo que lo realizan casi siempre, el otro 16,7% mencionó que lo realizan solo a veces, y el último 33,3% dijo que la empresa casi nunca realiza revisiones periódicas para asegurar que se cumplan todas las regulaciones y políticas de RSE.

Esto quiere decir que la empresa no toma las medidas para prevenir este tipo de problemas en su totalidad, el problema radica en que la empresa realiza revisiones periódicas solo a menudo, provocando que no se cumplan todas las regulaciones y políticas de la RSE y así también los empleados se despreocupan en el desarrollo sostenible de la empresa.

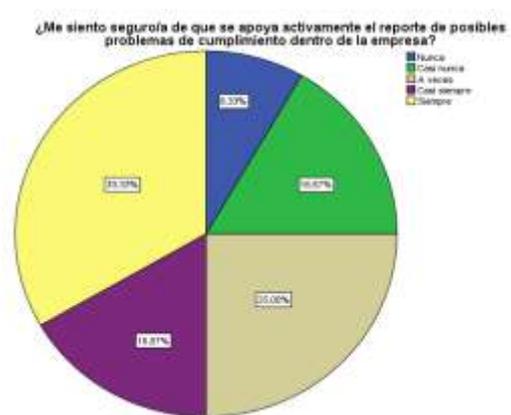
10. ¿Me siento seguro/a de que se apoya activamente el reporte de posibles problemas de cumplimiento dentro de la empresa?

Tabla 10 Pregunta 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	2	16,7	16,7	25,0
	A veces	3	25,0	25,0	50,0
	Casi siempre	2	16,7	16,7	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 10 Pregunta 10



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 33,3% de los empleados dio a conocer que siempre se siente seguro/a de que se apoye activamente el reporte de posibles problemas de cumplimiento dentro de la empresa, un 16,7% mencionó que casi siempre se sienten seguros, el otro 25% mencionó que solo a veces se sienten seguros, mientras que un 16,7% mencionó que casi nunca se sienten seguros, y el 8,3% dice nunca estar seguro.

Se consideró que el problema que mantiene la empresa es que no se preocupa en su totalidad por el bienestar o la seguridad de su personal y tampoco se preocupa por el cumplimiento de sus obligaciones, ya que la mayoría menciona que no se siente seguro al manifestar un problema existente por que la empresa no toma acciones al respecto.

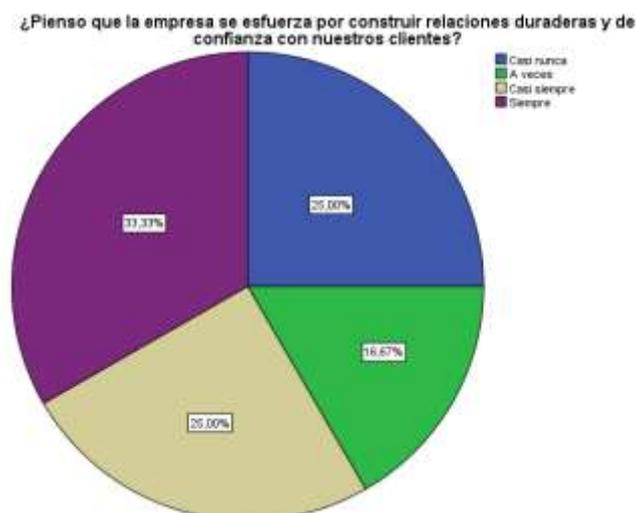
11. ¿Pienso que la empresa se esfuerza por construir relaciones duraderas y de confianza con nuestros clientes?

Tabla 11 pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	25,0	25,0	25,0
	A veces	2	16,7	16,7	41,7
	Casi siempre	3	25,0	25,0	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 11 Pregunta 11



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 33,3% dio a conocer que la empresa siempre se esfuerza por construir relaciones duraderas y de confianza con los clientes, un 25% mencionó que es casi siempre este acto, el otro 16,7% mencionó que solo a veces lo realizan, mientras que el último 25% menciona que la empresa casi nunca se esfuerza por construir relaciones duraderas y de confianza con los clientes.

Los resultados muestran que la empresa si se esfuerza por que los empleados construyan relaciones duraderas y de confianza con los clientes, sin embargo, no lo hacen todos, esto quiere decir que les falta enfocarse en que los demás empleados también creen este tipo de relaciones con los clientes para que los clientes y los empleados se sientan mejor.

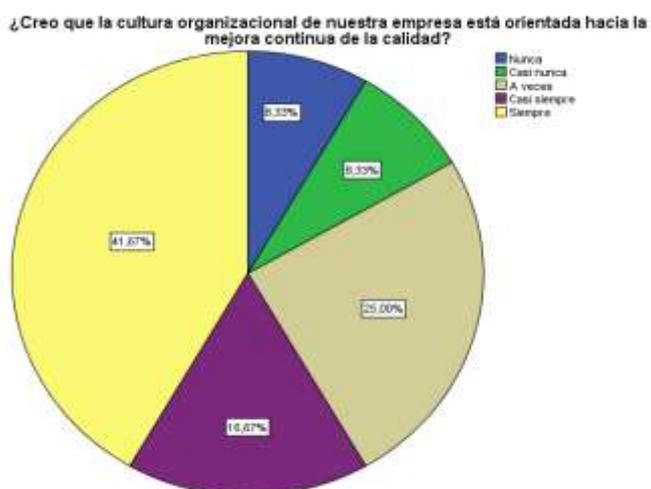
12. ¿Creo que la cultura organizacional de nuestra empresa está orientada hacia la mejora continua de la calidad?

Tabla 12 Pregunta 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	1	8,3	8,3	16,7
	A veces	3	25,0	25,0	41,7
	Casi siempre	2	16,7	16,7	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 12 Pregunta 12



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 41,7% dio a conocer que la cultura organizacional de la empresa siempre está orientada hacia la mejora continua de la calidad, un 16,7% mencionó que casi siempre se orientan, el otro 25% mencionó solo a veces se orientan, mientras que un 8,3% dice que casi nunca se orientan, y un 8,3% dice que la cultura organizacional de la empresa nunca está orientada hacia la mejora continua de la calidad.

El análisis en este caso fue que la empresa no está enfocada en su mayoría en construir una buena cultura organizacional dentro de su empresa, provocando que no exista una mejora continua dentro de la misma, y así afectando a la eficiencia operativa como el crecimiento sostenible a largo plazo.

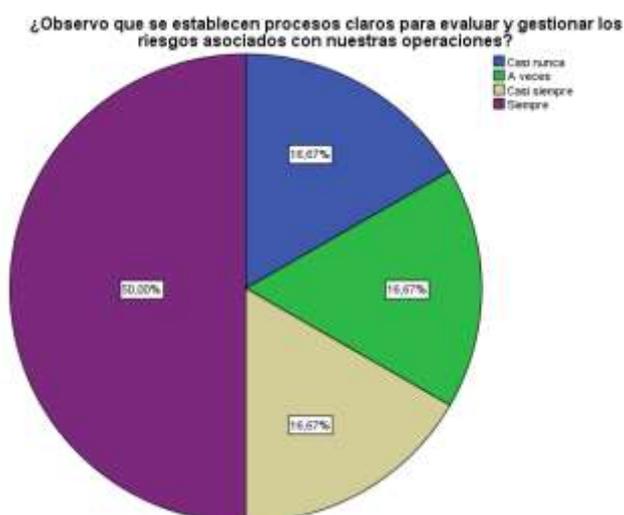
13. ¿Observo que se establecen procesos claros para evaluar y gestionar los riesgos asociados con nuestras operaciones?

Tabla 13 Pregunta 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	2	16,7	16,7	33,3
	Casi siempre	2	16,7	16,7	50,0
	Siempre	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 13 Pregunta 13



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 50% dio a conocer que siempre se establecen procesos claros para evaluar y gestionar los riesgos asociados con las operaciones, un 16,7% mencionó que casi siempre se establecen estos procesos, el otro 16,7% mencionó que solo a veces se establecen estos procesos, mientras que el último 16,7% menciona que casi nunca se establecen procesos claros para evaluar y gestionar los riesgos.

Esto indica que los procesos que se establecen dentro de la empresa no son claros en su totalidad provocando que se presente una serie de problemas y consecuencias negativas que afecten a la empresa y sus riesgos aumenten con el pasar del tiempo, como el incremento del riesgo operativo que impacta en la continuidad de la empresa.

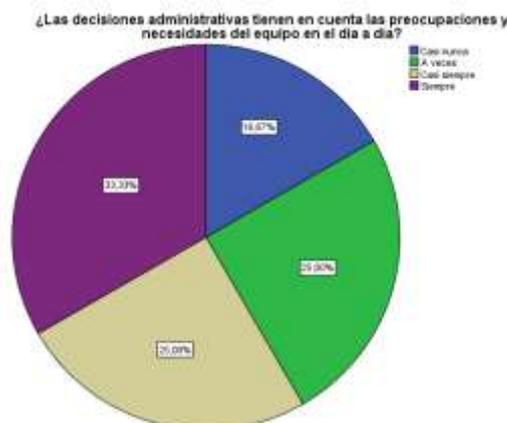
14. ¿Las decisiones administrativas tienen en cuenta las preocupaciones y necesidades del equipo en el día a día?

Tabla 14 Pregunta 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	3	25,0	25,0	41,7
	Casi siempre	3	25,0	25,0	66,7
	Siempre	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 14 Pregunta 14



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 33,3% dio a conocer que las decisiones administrativas siempre tienen en cuenta las preocupaciones y necesidades del equipo en el día a día, un 25% mencionó que casi siempre toman en cuenta las preocupaciones, el otro 25% mencionó que solo a veces toman en cuenta las preocupaciones, mientras que el último 16,7% mencionó que la empresa casi nunca toma en cuenta las preocupaciones y necesidades del equipo en el día a día.

El análisis realizado fue que en su mayoría la empresa si toma buenas decisiones administrativas que también toman en cuenta las preocupaciones y necesidades del equipo, sin embargo, estas decisiones no son tomadas en el día a día, sin tomar en cuenta a todos los empleados de las diferentes áreas.

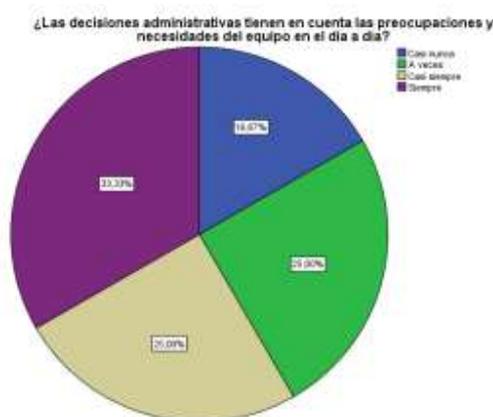
15. ¿Las herramientas y recursos disponibles facilitan la toma rápida de decisiones administrativas?

Tabla 15 Pregunta 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	8,3	8,3	8,3
	A veces	3	25,0	25,0	33,3
	Casi siempre	3	25,0	25,0	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 15 Pregunta 15



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 41,7% dio a conocer que las herramientas y recursos disponibles siempre facilitan la toma rápida de decisiones administrativas, un 25% mencionó que las herramientas casi siempre facilitan el proceso, el otro 25% mencionó que las herramientas nada más a veces facilitan el proceso, y el último 8,3% menciona que las herramientas y recursos disponibles casi nunca facilitan la toma rápida de decisiones administrativas.

El siguiente análisis menciona que las herramientas y recursos proporcionados en su mayoría si facilitan la toma rápida de las decisiones administrativas, pero está faltando herramientas, dando como resultado el retraso en la toma de decisiones e incapacidad para identificar oportunidades.

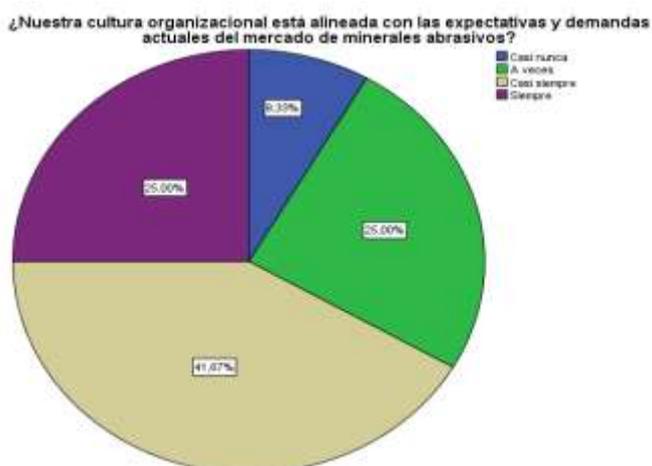
16. ¿Nuestra cultura organizacional está alineada con las expectativas y demandas actuales del mercado de minerales abrasivos?

Tabla 16 Pregunta 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	8,3	8,3	8,3
	A veces	3	25,0	25,0	33,3
	Casi siempre	5	41,7	41,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 16 Pregunta 16



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 25% dio a conocer que la cultura organizacional siempre está alineada con las expectativas y demandas actuales del mercado de minerales abrasivos, un 41,7% mencionó que la cultura organizacional casi siempre está alineada, el otro 25% mencionó la cultura organizacional solo a veces está alineada, mientras que el último 8,3 % menciona que la cultura organizacional casi nunca está alineada con las expectativas y demandas actuales del mercado de minerales abrasivos.

El análisis dado es que, aunque se alinea en cierta parte con las expectativas y demandas actuales de la empresa, presenta una falta de evaluación de cultura actual en la empresa y no se identifica de manera correcta las expectativas y demandas, ocasionando una cultura organizacional mal alineada que no cumple con las expectativas y demandas actuales.

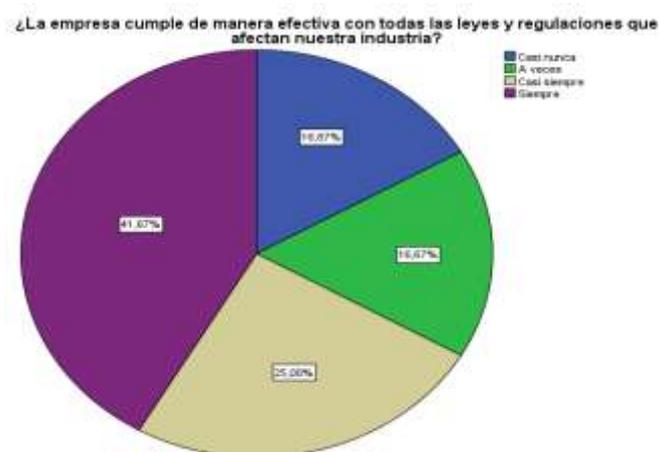
17. ¿La empresa cumple de manera efectiva con todas las leyes y regulaciones que afectan nuestra industria?

Tabla 17 Pregunta 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	2	16,7	16,7	33,3
	Casi siempre	3	25,0	25,0	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 17 Pregunta 17



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 41,7% dio a conocer que la empresa siempre cumple de manera efectiva con todas las leyes y regulaciones que afectan la industria, un 25% mencionó que la empresa casi siempre cumple efectivamente estas regulaciones, el otro 16,7% mencionó que la empresa a veces cumple efectivamente estas regulaciones, y el último 16,7% menciona que la empresa casi nunca cumple de manera efectiva con todas las leyes y regulaciones que afectan la industria.

El análisis dado fue que la empresa si está al pendiente de cumplir con todas las leyes y regulaciones para que en caso de no cumplirlas no sea afectada la empresa, sin embargo, en un pequeño porcentaje le está faltando cumplir con algunas leyes y regulaciones que pueden afectar en el futuro.

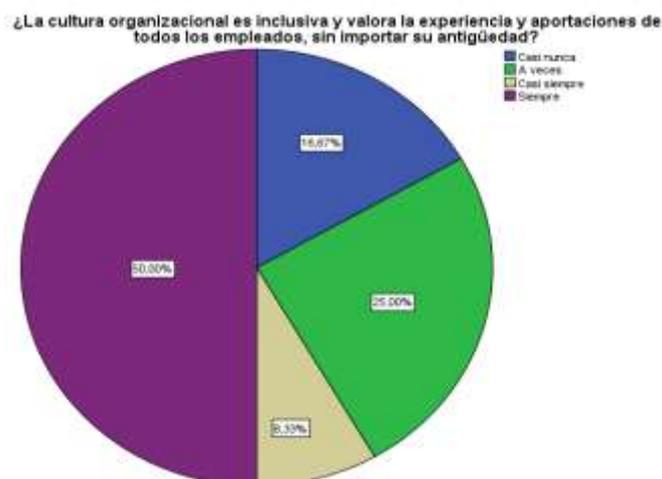
18. ¿La cultura organizacional es inclusiva y valora la experiencia y aportaciones de todos los empleados, sin importar su antigüedad?

Tabla 18 Pregunta 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	3	25,0	25,0	41,7
	Casi siempre	1	8,3	8,3	50,0
	Siempre	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 18 Pregunta 18



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Análisis e interpretación

Del total de personas encuestadas, el 50% dio a conocer la cultura organizacional siempre es inclusiva y valora la experiencia y aportaciones de todos los empleados, sin importar su antigüedad, un 8,3% mencionó que la cultura organizacional casi siempre es inclusiva, el otro 25% mencionó que la cultura organizacional solo a veces es inclusiva, mientras que el último 16,7% menciona que la cultura organizacional casi nunca es inclusiva y valora la experiencia y aportaciones de todos los empleados, sin importar su antigüedad.

El análisis final fue que la empresa no está siendo inclusiva en su totalidad, hay una falta existente de valores y aportaciones a diferentes empleados, no practicando así la cultura organizacional.

4.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis es la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en la empresa Minabradec Cia Ltda. En la ciudad de Riobamba

4.4 Verificación del supuesto de normalidad de datos

Para esta investigación se utilizó la técnica de Chi cuadrado que según IBM Corp. (2020), "el chi cuadrado es utilizado para analizar la relación entre variables categóricas" (p. 12).

Se observa en las tablas que al cruzar las preguntas de las variables el valor de chi cuadrado es de 0,004, mientras que la regla nos indica que todo valor menor a 0,005 acepta la hipótesis alternativa, de igual manera todo valor superior a 0,005 acepta la hipótesis nula, por esta razón concluyo que en la investigación se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Tablas cruzadas

Tabla 19 Tabla cruzada

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
3. ¿Observo que se establecen procesos claros para evaluar y gestionar los riesgos asociados con nuestras operaciones? * 13. ¿Las prácticas de RSE de la empresa han contribuido a un ambiente de trabajo más positivo?	12	100,0%	0	0,0%	12	100,0%

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Tabla 20 Recuento

Tabla cruzada ¿Observo que se establecen procesos claros para evaluar y gestionar los riesgos asociados con nuestras operaciones? * ¿Las prácticas de RSE de la empresa han contribuido a un ambiente de trabajo más positivo?

Recuento

		3. ¿Las prácticas de RSE de la empresa han contribuido a un ambiente de trabajo más positivo?				Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
13. ¿Observo que se establecen procesos claros para evaluar y gestionar los riesgos asociados con nuestras operaciones?	Casi nunca	2	0	0	0	2
	A veces	0	2	0	0	2
	Casi siempre	0	2	0	0	2
	Siempre	0	0	2	4	6
Total		2	4	2	4	12

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

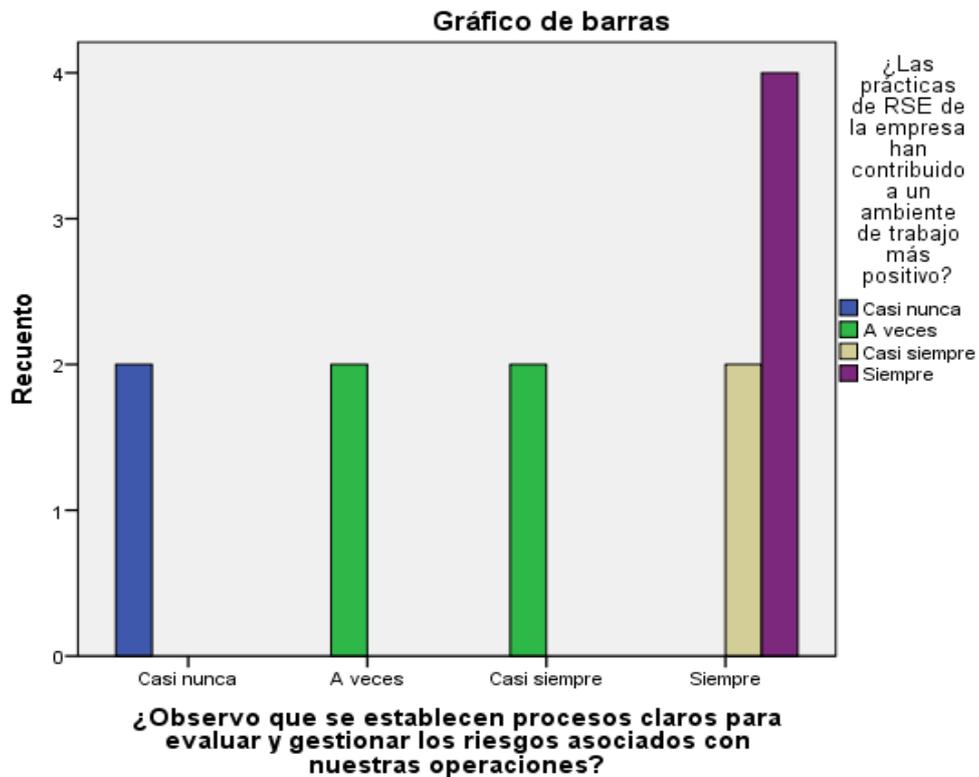
Tabla 21 Prueba Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,000 ^a	9	,004
Razón de verosimilitud	24,274	9	,004
Asociación lineal por lineal	9,188	1	,002
N de casos válidos	12		

Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Gráfico 19 : Chi cuadrado



Fuente: SPSS aplicado
Elaborado por: Tuapanta (2024)

Chi cuadrado de Pearson

GRADOS DE LIBERTAD = 9

RANGO DE ERROR = 0,05

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad



v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9866	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4635	23,5893	21,6660	19,0228	16,9196	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2825	30,6752	29,3388	28,1719	27,1183	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5384	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363
28	56,8918	53,5939	50,9936	48,2782	44,4608	41,3372	37,9159	35,7150	34,0266	32,6205	31,3909	30,2791	29,2486	28,2740	27,3362
29	58,3006	54,9662	52,3355	49,5878	45,7223	42,5569	39,0875	36,8538	35,1394	33,7109	32,4612	31,3308	30,2825	29,2908	28,3361

H_1 = Alternativa

H_0 = Nula

REGLA DE DECISIÓN

$H_1 \Rightarrow X_c^2 \geq X_t^2 \Rightarrow H_1$

$H_0 \Rightarrow X_c^2 < X_t^2 \Rightarrow H_0$

Valor calculado: $X_c^2 = 24\ 000$

Valor crítico: $X_t^2 = 16,92$

EXPLICACIÓN DE LA DECISIÓN DE CHI CUADRADO

La prueba chi-cuadrado es una herramienta estadística utilizada para evaluar si hay una diferencia significativa entre las frecuencias observadas en un conjunto de datos y las frecuencias esperadas bajo una hipótesis nula.

X_c^2 = Es el valor calculado del estadístico chi-cuadrado a partir de tus datos.

X_t^2 = Es el valor crítico del chi-cuadrado que se obtiene de la tabla chi-cuadrado dependiendo del nivel de significancia y los grados de libertad.

H_0 = Hipótesis nula.

Esta hipótesis plantea que no hay diferencia o efecto en lo que se está estudiando, es decir que cualquier diferencia que se observe en los datos es casualidad, y no porque existe una verdadera diferencia o efecto.

H_1 = Hipótesis alternativa.

Esta hipótesis en cambio plantea que, si hay una diferencia significativa en lo que se está estudiando, es decir que no es casualidad la diferencia, sino que hay una causa real detrás de esa diferencia.

En este caso, con los valores anteriores mencionados, se muestra que $X_c^2 = 24\ 000$ es mayor que $X_t^2 = 16,92$, mostrando que el estadístico chi-cuadrado calculado supera el valor crítico, esto indica que la diferencia observada es suficientemente grande como para rechazar la hipótesis nula.

Dando como resultado finalmente que $X_c^2 \geq X_t^2$, esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), sugiriendo que de tal manera si existe una diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas, y que el efecto observado no es debido al azar, sino que si existe una causa real detrás de esta diferencia.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

El diagnóstico realizado en la empresa Minabradec CIA Ltda. sobre su situación actual revela que han empleado de manera errónea las prácticas de responsabilidad social empresarial y también las prácticas de cultura organizacional, lo que ha generado un impacto negativo en la reputación corporativa tanto como en el compromiso de los empleados. La ausencia de políticas adecuadas de RSE en la empresa ha limitado el desarrollo sostenible y el respeto hacia la comunidad y el medio ambiente. Así también, la cultura organizacional deficiente ha afectado a la moral y motivación del personal al realizar sus actividades, reduciendo la eficiencia y aumentando la rotación, causando problemas constantes en la empresa.

En cuanto, para la fundamentación teórica tanto de la RSE como de la cultura organizacional en Minabradec CIA Ltda., se proporcionó un marco conceptual y académico que explicó los principios, teorías y fundamentos en los cuales se basa la RSE y la cultura organizacional, estas teorías ayudaron a entender la importancia del equilibrio con el impacto económico, social y ambiental. También, se proporcionó información sobre como la cultura organizacional debe alinearse con los principios de la RSE, asegurando una práctica coherente y afectiva para todos los que conforman esta empresa, y así también garantizando que las prácticas de RSE y cultura organizacional se integren de manera consciente promoviendo un entorno ético, sostenible, y fortaleciendo la lealtad de sus clientes.

Por último, debido a la situación actual analizada de Minabradec CIA Ltda. se realizó una propuesta de un plan de RSE que optimice la cultura organizacional de la misma, mediante un enfoque integral que combinó el análisis de las necesidades de la empresa con las mejores prácticas de RSE, identificando áreas claves para la mejora, como la integración de valores éticos en la cultura corporativa y el fomento de un entorno de trabajo participativo y responsable. El plan incluye iniciativas específicas para fortalecer el compromiso social y ambiental, alineando la cultura organizacional con estos principios. Esta propuesta busca mejorar tanto el desempeño social de la empresa como la cohesión y motivación interna del equipo.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda que Minabradec CIA Ltda. lleve a cabo talleres especializados en responsabilidad social empresarial (RSE) para capacitar a los empleados y directivos en la correcta implementación de políticas sostenibles y responsables. Además, es aconsejable organizar sesiones de coaching en cultura organizacional para mejorar la moral, la motivación y la eficiencia del personal. Estas iniciativas contribuirán a fortalecer la reputación corporativa, mejorar el ambiente laboral y fomentar un compromiso más sólido entre los empleados.

Por otro lado, para fortalecer la fundamentación teórica sobre RSE y cultura organizacional en la empresa, se recomienda ofrecer sesiones de formación y de igual manera talleres prácticos dirigidos a los empleados y directivos. Estos talleres deben profundizar en la aplicación de los principios y teorías de la RSE y la cultura organizacional, enfocándose en cómo estos conceptos pueden integrarse de manera efectiva en las operaciones diarias de la empresa. También, se sugiere proporcionar asesoramiento continuo para garantizar que las prácticas de RSE y cultura organizacional se alineen con los valores de la empresa, promoviendo un entorno ético y sostenible que refuerce la lealtad de los clientes y mejore el desempeño empresarial.

Finalmente, para implementar el plan estratégico de RSE en Minabradec CIA Ltda., se recomienda comunicar claramente el plan a todos los empleados y directivos a través de presentaciones y sesiones informativas, organizar formación y capacitación para asegurar el entendimiento y compromiso con los principios de RSE, adicional es crucial asignar un equipo dedicado y recursos necesarios para coordinar el plan que garantizará su ejecución efectiva, también se debe establecer indicadores clave de rendimiento que permitan medir el impacto y ajustar el plan según sea necesario, y por último se recomienda implementar un sistema de retroalimentación que asegurará mejoras continuas basadas en la opinión de los empleados.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

EMPRESA MINABRADEC CIA LTDA.

Introducción

En el contexto actual, las empresas enfrentan un entorno cada vez más complejo y competitivo, donde la responsabilidad social se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito sostenible. Implementar un plan de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no solo responde a las expectativas externas de clientes y comunidades, sino que también representa una oportunidad estratégica para fortalecer la cultura organizacional interna. A través de iniciativas de RSE bien diseñadas, las empresas pueden alinear sus valores corporativos con prácticas que promuevan el bienestar de sus empleados, fomenten un entorno laboral positivo y refuercen el compromiso con la ética y la responsabilidad.

Un plan de RSE efectivo puede transformar la cultura organizacional al integrar principios de responsabilidad social en todos los aspectos del funcionamiento empresarial. Esto implica no solo adoptar políticas y prácticas que beneficien a la comunidad y al medio ambiente, sino también crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados y motivados. La optimización de la cultura organizacional a través de la RSE facilita un ambiente de trabajo más colaborativo y comprometido, mejorando la retención del talento y fomentando una mayor satisfacción laboral.

Implementar un plan de RSE que se centre en estos objetivos contribuirá a construir una cultura organizacional robusta y resiliente. Al involucrar a todos los niveles de la empresa en iniciativas de responsabilidad social, se fortalecerán los lazos entre la empresa y sus empleados, creando un sentido de pertenencia y propósito compartido. Este enfoque no solo potenciará la imagen corporativa, sino que también impulsará la eficiencia operativa y la innovación, consolidando la posición de la empresa como un líder comprometido con el desarrollo sostenible y el bienestar social de vida de las personas y el entorno donde llevamos a cabo nuestras actividades. A través de estas estrategias de RSE, MINABRADEC CIA LTDA se posiciona como un referente en la

industria minera y mejorando así la cultura organizacional, demostrando que es posible equilibrar el éxito económico con la responsabilidad social y ambiental.

6.1 Evaluación inicial

Análisis de la Situación Actual

- Se recogió datos sobre la percepción de los empleados respecto a la cultura organizacional y las iniciativas actuales de RSE.
- Se realizó una auditoría interna para identificar las fortalezas, debilidades y áreas de mejora en términos de prácticas sociales y ambientales.

Identificación de grupos de Interés

Los principales grupos de interés son: Inversores y accionistas, empleados, clientes y proveedores.

6.2 Desarrollo de estrategias

6.2.1 Misión

Dar a conocer a la compañía de minerales abrasivos como la más comprometida con la excelencia y la innovación de productos de alta calidad que superen las expectativas de los clientes en términos de rendimiento y durabilidad, ofreciendo soluciones eficientes y sostenibles que impulsen a la mejora del desarrollo industrial y cultural.

6.2.2 Visión

Ser líder en la industria de minerales abrasivos a nivel nacional, promoviendo un entorno laboral innovador y ético, donde la responsabilidad social y el compromiso con la sostenibilidad y la cultura organizacional impulsen el crecimiento y fortalezcan la conexión con la comunidad.

6.2.3 Objetivos

- Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, motivador y ético.
- Mejorar las relaciones con las comunidades locales y promover el bienestar de los empleados.
- Reducir el impacto ambiental de las operaciones mineras y promover prácticas sostenibles.

6.3 Implementación de la RSE

Nombramiento del Representante de la Gerencia y del Gestor RSE

Representante de la Gerencia:

El nombramiento del representante de la gerencia y del gestor RSE (Responsabilidad Social Empresarial) de MINABRADEC CIA LTDA. será realizado de acuerdo a los procedimientos internos de la empresa y considerando las competencias y experiencias necesarias para desempeñar dichos roles la persona que va a estar encargada de ser el representante es el Ing. Cesar Coronel.

Gestor de Responsabilidad Social Empresarial

El gestor de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de MINABRADEC CIA LTDA. se encargará de diseñar, implementar y supervisar las estrategias y programas de RSE en la empresa. Su objetivo principal es promover la sostenibilidad y el compromiso social de la organización quien va a estar encargado de este puesto es el Ing. Cesar Coronel, las responsabilidades las cuales debe desempeñar son las siguiente:

- Desarrollar políticas y programas de RSE que estén alineados con los valores y la cultura organizacional de la empresa.
- Coordinar y supervisar iniciativas y proyectos de RSE, como programas de educación, apoyo comunitario, reducción de impacto ambiental, diversidad e inclusión, entre otros que optimicen la cultura organizacional.
- Colaborar con otras áreas de la empresa, como Recursos Humanos, Marketing y Comunicación, para garantizar la integración de la RSE en todas las actividades de la organización.
- Establecer y mantener relaciones con organizaciones externas y partes interesadas clave, como ONGs, gobiernos locales y proveedores, para promover colaboraciones y alianzas en el ámbito de la RSE.
- Realizar seguimiento y evaluación de los resultados de las iniciativas de RSE, y elaborar informes periódicos para la alta dirección y stakeholders externos.

6.4 Monitoreo y Evaluación

Propuesta	Responsable	Fecha	Indicador	Presupuesto
<p>Programa de Desarrollo Profesional y Capacitación</p> <p>Implementar un programa integral de desarrollo profesional que incluya capacitación en habilidades técnicas y blandas, así como talleres sobre ética y responsabilidad social.</p>	<p>Responsable de Recursos Humanos (Sebastián Basantes)</p>	<p>01/02/2025</p> <p>Análisis y ajustes cada 6 meses</p>	<p>Tasa de participación</p> <p>Porcentaje de empleados que completan al menos un curso o taller del programa.</p>	<p>\$700</p>
<p>Iniciativa de Bienestar y Salud de los Empleados</p> <p>Establecer un programa de bienestar que incluya familiarización entre los empleados, actividades como integración, y programas de salud mental.</p>	<p>Responsable de Bienestar y Salud Laboral (Ricardo Parra)</p>	<p>01/02/2025</p> <p>Revisiones trimestrales del impacto y ajuste del programa</p>	<p>Satisfacción de los Empleados</p> <p>Nuevas encuestas de satisfacción sobre el bienestar y la salud en el lugar de trabajo.</p>	<p>\$500</p>

<p>Programa de Reconocimiento y Recompensas por Buenas Prácticas</p> <p>Creación de un sistema de reconocimiento para premiar a empleados que demuestren un fuerte compromiso con los valores de RSE y prácticas responsables.</p>	<p>Responsable de Comunicación Interna y Cultura Corporativa (Natalia Cortez)</p>	<p>01/02/2025</p> <p>Evaluación y ajuste del programa cada 6 meses.</p>	<p>Número de Reconocimientos</p> <p>Cantidad de empleados reconocidos y recompensados trimestralmente.</p>	<p>\$300</p>
<p>Iniciativa de Voluntariado Corporativo</p> <p>Desarrollar un programa de voluntariado corporativo que permita a los empleados participar en actividades de voluntariado durante el horario laboral, con proyectos que beneficien a la comunidad local.</p>	<p>Responsable de Responsabilidad Social Corporativa (Samantha León)</p>	<p>01/02/2025</p> <p>Revisión de resultados y ajustes anuales</p>	<p>Impacto en la Comunidad</p> <p>Feedback y evaluación de las comunidades beneficiadas por los proyectos de voluntariado.</p>	<p>\$500</p>

<p>Iniciativa de Inclusión y Diversidad</p> <p>Implementar políticas y programas para promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo, incluyendo talleres de sensibilización y programas de mentoría para grupos subrepresentados.</p>	<p>Responsable de Diversidad e Inclusión</p> <p>(Pablo Quito)</p>	<p>01/02/2025</p> <p>Evaluación y ajuste del programa cada 6 meses</p>	<p>Clima Laboral</p> <p>Resultados de encuestas sobre inclusión y percepción de equidad en el entorno de trabajo.</p>	<p>\$200</p>
---	---	--	--	---------------------

Fuente: Elaboración propia
Elaborado por: Tuapanta (2024)

7. BIBLIOGRAFIA

- Álvarez Reyes, L. V., Cuervo Céspedes, R. E., García Quispe, J. H., Minaya Mamani, C., & Santiago León, C. M. (2022). Impacto de la responsabilidad social corporativa, influenciada por la cultura organizacional, en el desempeño de las empresas textiles manufactureras de Lima. Título de Licenciado en Administración y Marketing, UNIVERSIDAD ESAN, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS, Lima.
- Babbie, E. (2019). *The Practice of Social Research* (14th ed.). Cengage Learning.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). "Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework" (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Castro Gamarra, J., & Rodríguez Ludeña, Y. (2023). Impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional y en sus resultados empresariales. Título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS, FACULTAD DE NEGOCIOS, Lima.
- Chen, Y. R., Hung-Baesecke, C. J. F., & Wang, H. (2009). CSR and innovation: Implications for the firm's performance and competitiveness in the Chinese context. *Journal of Technology Management in China*, 4(3), 263-276.
- Cuya Velasquez, E. J. (2022). "EL APORTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ONG TALENTEER Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON LA ONG PUÑAY WAWA, LIMA 2021". TÍTULO DE INGENIERO EMPRESARIAL, UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, FACULTAD DE INGENIERÍA, Lima.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2022). "How to Design and Evaluate Research in Education" (11th ed.). New York, NY: McGraw Hill.
- Fundora Arencibia, O. (2007). Diagnóstico de valores personales y organizacionales en la Empresa Comercial SUME (Tesis de maestría). Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana, La Habana, Cuba.
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2007). *Educational Research: An Introduction*. Pearson Education.

González García, M. B., & Pazmiño Zambrano, D. N. (2020). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ISABA, MANTA MANABÍ- ECUADOR. TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL, ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, Manabí.

González, J. (2017). Metodología de la investigación científica. Editorial Académica.

Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2018). Research Methods for the Behavioral Sciences (5th ed.). Cengage Learning.

IBM Corp. (2020). IBM SPSS Statistics 27 brief guide. <https://www.ibm.com/docs/en/spss-statistics/27.0.0?topic=guides>

Izaguirre Sabino, P. (2019). Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de. Tesis para la obtención de Maestro en Administración de Negocios-MBA, Universidad César Vallejo, ESCUELA DE POSGRADO, CHIMBOTE.

Kim, S., & Statler, M. (2020). Corporate social responsibility in practice: Case studies and perspectives. Routledge.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. Harvard Business Review, 89(1/2), 62-77.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2020). "The Big Idea: Creating Shared Value." Harvard Business Review, 94(1), 62-77.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). "Organizational Behavior" (19th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

8. Anexos

Anexo A

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cómo incide la Responsabilidad Social Empresarial en la Cultura Organizacional de Minabradec CIA Ltda.?	Determinar la incidencia de la Responsabilidad Social Empresarial en la Cultura Organizacional la empresa Minabradec CIA Ltda.	La responsabilidad social empresarial se relaciona directa y significativamente con cultura organizacional empresarial de la empresa Minabradec CIA Ltda.
Problemas derivados	Objetivos Específicos	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué diagnosticar la situación actual de la responsabilidad social y de la cultura organizacional en la empresa Minabradec CIA Ltda.? • ¿Cómo fundamentar de manera teórica la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional? • ¿Con que finalidad se propondrá un plan de responsabilidad social que se acople a la cultura organizacional de la empresa?? 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la situación actual de la responsabilidad social y de la cultura organizacional en la empresa Minabradec CIA Ltda. • Fundamentar de manera teórica la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional. • Proponer un plan de responsabilidad social que se acople a la cultura organizacional de la empresa. 	

Tabla 3. Matriz de consistencia
Elaborado por: Jhosselyn Tuapanta

Anexo B

Matriz de operacionalización de variables

Variable independiente: Responsabilidad Social Empresarial

Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e instrumentos
De acuerdo con Kim y Statler (2020), la responsabilidad social empresarial se refiere a "el compromiso de las empresas de operar de manera ética y contribuir al desarrollo económico, al mismo tiempo que mejoran la calidad de vida de sus empleados, las comunidades locales y la sociedad en general. Esto implica una gestión empresarial que va más allá del cumplimiento legal, integrando prácticas responsables en todas las dimensiones del negocio, desde la producción y la cadena de suministro hasta el marketing y la relación con los consumidores" (p. 102).	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Social • Productividad • Satisfacción laboral 	<p>Técnica: Entrevista Encuesta</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista Cuestionario</p>
	Desarrollo económico	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenible • Social • Ambiental 	
	Cumplimiento legal	<ul style="list-style-type: none"> • Tasas de Cumplimiento • Tiempo de Corrección • Índices de Cumplimiento Regulatorio 	

Tabla 4. Matriz de operacionalización de variables
Elaborado por: Jhosselyn Tuapanta

Variable dependiente: Cultura Organizacional

Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e instrumentos
<p>La cultura organizacional se refiere a "un conjunto complejo de valores, creencias, normas, comportamientos, símbolos y rituales que son compartidos y aceptados por los miembros de una organización. Estos elementos culturales se transmiten de generación en generación dentro de la organización y guían las acciones y decisiones de sus miembros. La cultura organizacional influye en la forma en que se perciben, se interpretan y se abordan los desafíos y oportunidades dentro de la organización, así como en las relaciones entre los miembros y la percepción de la identidad y el propósito de la organización" Schein (2020) (p. 23).</p>	Normas	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento normativo • Satisfacción del cliente • Calidad 	<p>Técnica: Entrevista Encuesta</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista Cuestionario</p>
	Decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de riesgo asumido • Impacto de las decisiones • Tiempo de toma de decisiones 	
	Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de mercado • Análisis de factores políticos y legales • Análisis demográfico 	

Tabla 5. Matriz de operacionalización de variables
Elaborado por: Jhosselyn Tuapanta

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA EMPRESA MINABRADEC CIA LTDA.

El siguiente cuestionario tiene por objeto determinar como la Responsabilidad social empresarial incide en la cultura organizacional de esta empresa. Sus respuestas son confidenciales y anónima

Por favor, lea detenidamente las preguntas y elija una sola opción en base a los valores proporcionados con su significado:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítem	Responsabilidad social empresarial y Cultura Organizacional	1	2	3	4	5
1	¿Entiendo claramente los principios y objetivos de la responsabilidad social empresarial de nuestra empresa?					
2	Las iniciativas de RSE están adecuadamente financiadas y reciben el apoyo necesario de la alta dirección.					
3	Las prácticas de RSE de la empresa han contribuido a un ambiente de trabajo más positivo.					
4	La empresa toma decisiones estratégicas considerando su impacto en la sostenibilidad.					
5	La alta dirección está comprometida con la sustentabilidad de las iniciativas de RSE.					
6	La empresa monitorea regularmente el progreso de sus iniciativas de RSE utilizando indicadores claros para medir su impacto.					
7	La alta dirección demuestra un fuerte compromiso con la RSE y promueve activamente estas prácticas en toda la organización.					
8	La empresa cumple consistentemente con las políticas y normas internas relacionadas con la RSE.					
9	Una vez identificado un problema en RSE, la empresa toma medidas correctivas de manera rápida y efectiva.					
10	La empresa realiza revisiones periódicas para asegurar que se cumplan todas las regulaciones y políticas de RSE.					

11	¿Me siento seguro/a de que se apoya activamente el reporte de posibles problemas de cumplimiento dentro de la empresa?					
12	¿Pienso que la empresa se esfuerza por construir relaciones duraderas y de confianza con nuestros clientes?					
13	¿Creo que la cultura organizacional de nuestra empresa está orientada hacia la mejora continua de la calidad?					
14	¿Observo que se establecen procesos claros para evaluar y gestionar los riesgos asociados con nuestras operaciones?					
15	¿Las decisiones administrativas tienen en cuenta las preocupaciones y necesidades del equipo en el día a día?					
16	¿Las herramientas y recursos disponibles facilitan la toma rápida de decisiones administrativas?					
17	¿? Nuestra cultura organizacional está alineada con las expectativas y demandas actuales del mercado de minerales abrasivos.					
18	¿La empresa cumple de manera efectiva con todas las leyes y regulaciones que afectan nuestra industria??					
19	La cultura organizacional es inclusiva y valora la experiencia y aportaciones de todos los empleados, sin importar su antigüedad.?					