

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

La importancia de la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en una empresa constructora

The importance of corporate social responsibility and organizational culture in a construction company

**Yessenia Johana Márquez Bravo ¹, Benigno Alcívar Martínez ¹, Ernesto Negrín Sosa ¹,
María Belén González García ¹**

¹. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Carrera de Administración de Empresas, Calceta, Manabí, Ecuador
Email: y Marquez@espam.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5926-800X>
Email: balcivar@espam.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4930-4617>
Email: ernesto.negrin@espam.edu.ec, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2996-6963>
Email: belensita942009@hotmail.com, ORCID <https://orcid.org/0009-0003-6062-3250>

Recibido: 16/08/2023
Aprobado: 12/09/2023

Revisado: 07/09/2023
Publicado: 01/10/2023

RESUMEN

La presente investigación se enfocó en el estudio de la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en la empresa constructora ISABA S.A. Se utilizó el modelo de Denison y Relaciones Causales, con un tipo de investigación descriptiva, correlacional y documental. Los resultados indicaron una fuerte presencia de la Responsabilidad Social y la Cultura Organizacional, con puntuaciones promedio de 4,45 y 4,52 de una escala de 5 puntos, respectivamente. Sin embargo, el análisis correlacional a través del software estadístico SPSS y la herramienta de análisis correlacional generaron una correlación positiva muy baja, de valor 0,055. Esto sugiere que la Responsabilidad social empresarial no influye significativamente en la cultura organizacional de la empresa o lo hace de manera muy limitada, lo que sugiere un enfoque individualista en ambas áreas que impide una integración total de las variables evaluadas. En conclusión, se destaca la necesidad de trabajar en un modelo de gestión integrado que permita una mejor unión entre las variables estudiadas.

PALABRAS CLAVE: Responsabilidad social empresarial; cultura organizacional; talento humano.



ABSTRACT

This research focused on the study of Corporate Social Responsibility and Organizational Culture in the construction company ISABA S.A. The Denison and Causal Relationships model was used, with a descriptive, correlational, and documentary type of research. The results indicated a strong presence of Social Responsibility and Organizational Culture, with average scores of 4.45 and 4.52 on a 5-point scale, respectively. However, the correlational analysis through the SPSS statistical software and the correlational analysis tool generated a very low positive correlation, with a value of 0.055. This suggests that Corporate Social Responsibility does not significantly influence the organizational culture of the company or does so in a very limited way, which suggests an individualistic approach in both areas that prevents a total integration of the evaluated variables. In conclusion, the need to work on an integrated management model that allows a better union between the variables studied is highlighted.

KEYWORDS: Corporate social responsibility; organizational culture; human talent.

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial (RSE) se ha convertido en una herramienta esencial para promover una cultura organizacional basada en la sostenibilidad y en la creación de valor en los entornos económico, social y medioambiental (Castro e Isea, 2019; Porter y Kramer, 2011). A nivel mundial, la RSE ha tenido un impacto positivo en la forma en que las empresas gestionan sus recursos económicos y humanos, fomentando prácticas socialmente responsables (Dorantes et al., 2023; Lara Manjarrez et al., 2020) Los directivos de empresas cada vez son más conscientes de que su función es fundamental para la sociedad, y que la sociedad es indispensable para la sostenibilidad de la empresa y el entorno en general. La RSE contribuye a reducir la desigualdad empresarial y genera impactos positivos en la sociedad y el medio ambiente (Andrade Tacca y De la Cruz Huanca, 2022)

En el sector de la construcción, es necesario reducir y controlar de manera responsable el desperdicio de recursos naturales, y se requiere una adecuada regulación y principios que guíen esta actividad (Gallardo et al., 2013). Además, es importante considerar cómo las empresas pueden mejorar el nivel de vida de los trabajadores y dejar de ver los resultados económicos y sociales como unidades aisladas como menciona en su estudio Maracaputo Verastegui y Rodríguez (2022). El sector de la construcción enfrenta el desafío de aplicar la responsabilidad social y la cultura organizacional en un mercado dinámico

En Ecuador, la RSE aún no ha logrado impactar en su totalidad al sector empresarial, y su implementación a menudo está motivada por requisitos legales en lugar de iniciativas voluntarias (Martínez, 2015; Montes de Oca et al., 2022). Es necesario que las empresas



comprendan y asuman políticas de RSE que garanticen la integración adecuada de la empresa con la sociedad y la implementación de proyectos sostenibles.

El presente estudio se enfoca en la Constructora ISABA S.A., una organización dedicada a la construcción industrial y comercial en la costa ecuatoriana. Se desconoce el impacto social que esta empresa tiene y no cuenta con un modelo de evaluación de la responsabilidad social empresarial que permita comprender cómo afecta a la cultura organizacional (Hernández et al. 2022). Esto impide identificar aquellos elementos que pueden afectar la productividad de los colaboradores y tomar medidas de prevención y mejora. La problemática abordada en este estudio está relacionada con la ausencia de herramientas para medir y afectar la incidencia de las prácticas de RSE y el nivel de cultura organizacional en ISABA S.A. Además, la empresa no cuenta con indicadores que reflejan las acciones para mitigar los impactos negativos en el medio ambiente operaciones, considerando que sus tienen un impacto directo.

MÉTODOS

El estudio se enmarca en un tipo de investigación descriptiva, correlacional y documental. Para ello, se realizó una búsqueda exhaustiva de fuentes académicas y científicas relacionadas con las variables evaluadas, aplicándose métodos como el análisis y la síntesis. Durante la investigación, se encontraron varias referencias que respaldan los fundamentos teóricos del estudio (Cañizares Arévalo, 2020; Morales Ruiz, 2020)

En cuanto a la evaluación, se utilizaron instrumentos como la encuesta, la cual pudo incorporar indicadores para medir la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial (RSE) de ISABA S.A. La medición se basó en dos, uno de los modelos fue el modelo Denison para la cultura organizacional y, otro modelo específico, para la medición de la responsabilidad social empresarial (Denison et al., 2004; citado por García y Martínez, 2019).

El modelo Denison ofrece una perspectiva útil para comprender la cultura organizacional en las organizaciones, debido a que se basa en principios sólidos de investigación y es fácil de interpretar en el contexto empresarial (Denison et al., 2004). La estructura del modelo se compone de cuatro dimensiones, 12 subdimensiones y 60 ítems o preguntas, lo que permite una evaluación detallada de la cultura organizacional (García Muñoz, 2018) detalladas en la tabla 1.

La viabilidad del instrumento a utilizar está respaldada por Contreras y Gómez (2018), quienes en su investigación aplicaron el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los indicadores de Denison, encontrando una consistencia interna máxima. (Tabla 2) Este coeficiente es ampliamente utilizado como medida de la fiabilidad y consistencia de los instrumentos de medición (García y Martínez, 2019).



Tabla 1. Estructura del instrumento

Dimensión	Descripción	Sub-dimensión	Ítems
Implicación	Se tiene conocimiento del grado de autoridad, autonomía y habilidad que posee el empleado para llevar a cabo y gestionar su propio trabajo.	Empoderamiento	1-5
		Trabajo en equipo	6-10
		Desarrollo de capacidades	11-15
Consistencia	Recopila la percepción en relación al nivel de comprensión compartida y grado de acuerdo.	Valores centrales	16-20
		Acuerdo	21-25
		Coordinación e integración	26-30
Adaptabilidad	Expresa el nivel en el que el empleado percibe la integración dentro de la organización y la capacidad de adaptación a su entorno externo.	Orientación al cambio	31-35
		Orientación al cliente	36-40
		Aprendizaje organizativo	41-45
Misión	Busca medir el nivel de conciencia que el empleado tiene respecto al propósito y rol dentro de la organización.	Dirección y propósitos	46-50
		Estratégicos	51-55
		Metas y objetivos	56-60
		Visión	

Fuente: (Denison et al., 2004)

Como señalan Álvarez Velázquez et al., (2023), la confiabilidad es un aspecto esencial en cualquier instrumento de medición, ya que garantiza la consistencia y precisión de los resultados obtenidos. Por lo tanto, la elección del Alfa de Cronbach como herramienta para medir la consistencia interna del instrumento se justifica desde un punto de vista teórico, ya que se trata de un método ampliamente aceptado y utilizado en la evaluación de la fiabilidad de los cuestionarios (Bermúdez et al., 2021). Asimismo, el hecho de que las dimensiones del instrumento se encuentren entre las categorías de buenas y excelentes respalda aún más la pertinencia y validez del instrumento para medir la confianza en los indicadores de Denison.

Tabla 2. Coeficientes de fiabilidad Alfa de Cronbach cultura organizacional

Dimensión	Nº de elementos	Alfa de Cronbach
Implicación	15	0.912
Consistencia	15	0.908
Adaptabilidad	15	0.879
Misión	15	0.905

Fuente: Contreras y Gómez (2018)

Gallardo (2019) explica que la responsabilidad social corporativa (RSC) es un constructo de segundo orden reflexivo que comprende indicadores primarios, los cuales reflejan las variables no observables de las dimensiones sociales, económicas y ambientales. Para evaluar la RSC, los autores presentan un constructo de evaluación formado por tres dimensiones y 30 indicadores (Tabla 3).



Tabla 3. Estructura del instrumento para medir la RSE

Dimensión	Ítems
Dimensión social de la RSE: La utilidad de este enfoque se encuentra en la evaluación de los principios sociales implementados en la empresa en relación al personal, como la flexibilidad laboral, la calidad de vida, la igualdad de oportunidades y la conexión con la comunidad.	1-10
Dimensión económica de la RSE: Resulta imperativo tomar en cuenta el componente económico como el fundamento central de toda empresa, donde la obtención de beneficios se convierte en el principal incentivo para que los propietarios continúen operando. En este contexto, se requiere integrar la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) dentro de esta estructura empresarial.	11-20
Dimensión medioambiental de la RSE: Proporcionan una visión integral de esta sección y representan una promesa de futuro para las empresas responsables de la región debido a la importancia que están adquiriendo en el contexto más amplio de la Responsabilidad Social.	21-30

Fuente: Gallardo et al. (2013).

Con base las investigaciones realizadas por Gallardo (2019) se ha determinado que cada una de las dimensiones que conforman el constructo de segundo orden de responsabilidad social empresarial (RSE), así como también los subconstructos de primer orden (innovación, desempeño y éxito competitivo), presentan indicadores confiables gracias a su correlación simple con el mismo constructo, que es superior a 0,7 y que justifican más del 50% de la varianza común en cada uno de los constructos. Asimismo, se encontró que todos los constructos tienen un Alfa de Cronbach y una fiabilidad compuesta superior a 0,7 lo que se considera un nivel aceptable (Tabla 4). Es importante mejorar la redacción para su posible publicación en una revista científica, evitando expresiones coloquiales y enfatizando la relevancia de los resultados obtenidos.

Tabla 4. Coeficientes de fiabilidad Alfa de Cronbach, RSE

Dimensión	N° de elementos	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta
RSE: dimensión social	10	0,8348	0,8740
RSE: dimensión económica	10	0,7918	0,8569
RSE: dimensión medioambiental	10	0,9075	0,9251

Fuente: Gallardo et al. (2013).

En referencia a la escala de evaluación, se decidió utilizar la misma establecida para el modelo de Denison, con el objetivo de generar un análisis correlacional bajo criterios de evaluación uniformes en ambos sistemas. La escala se encuentra compuesta por las opciones "Totalmente en desacuerdo" (1), "En desacuerdo" (2), "Neutral" (3), "De acuerdo" (4) y "Totalmente de acuerdo" (5). La población está compuesta por 120 empleados, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, determinando una muestra de 92 empleados.



RESULTADOS

Para el análisis de la cultura organizacional se basó en la propuesta de (Denison et al., 2004). Los resultados y detalles específicos de esta evaluación se presentan en la figura 1.

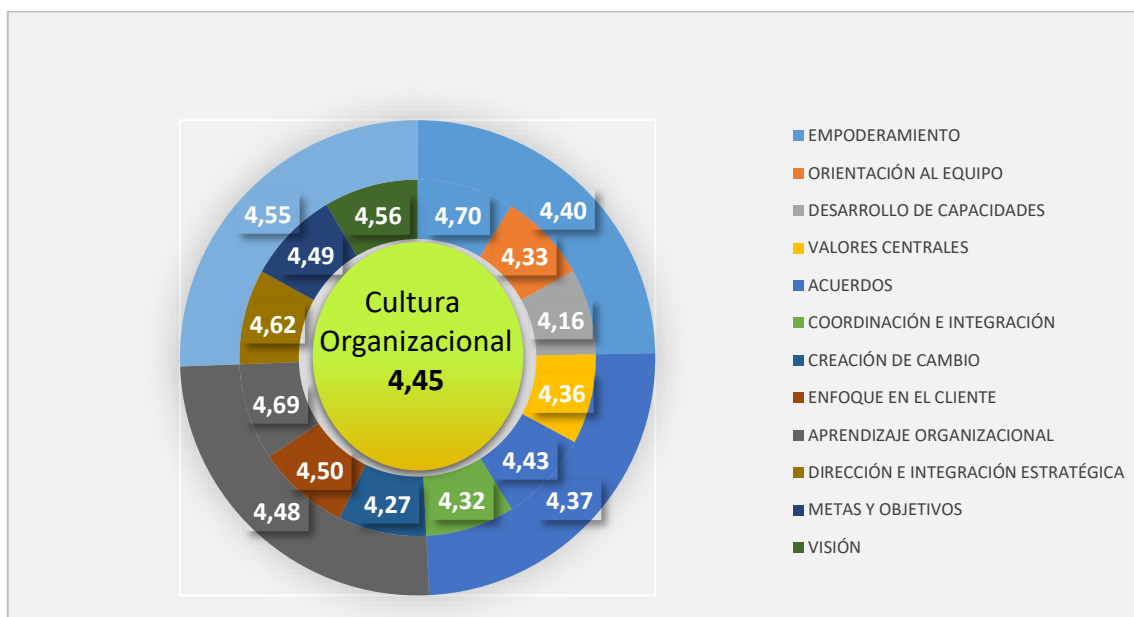


Figura 1. Cultura organizacional en la empresa ISABA S.A..

En cuanto al análisis del comportamiento del personal, el modelo DENISON utiliza las variables que evalúan el trabajo en equipo (Tabla 5).

Tabla 5. Evaluación de la categoría comportamiento del personal

Ítems	Calificación				
	- 1	2	3	4	+ 5
P6. ¿Existe una promoción activa de la colaboración entre los diversos grupos dentro de esta organización?				4,13	
P7. ¿Se experimenta al trabajar en este grupo una sensación de pertenencia a un equipo?					5
P8. ¿Es habitual realizar las tareas en equipo en lugar de delegar la responsabilidad exclusivamente en la dirección?				4,43	
P9. ¿Se considera que los grupos, en lugar de los individuos, son los pilares fundamentales de esta organización?				4,40	
P10. ¿Se ha establecido una estructura de trabajo que permite que cada persona comprenda la relación entre su labor y los objetivos de la organización?			3,68		

Los resultados revelan un promedio de 4,33 en la categoría "de acuerdo", lo que indica la existencia de una colaboración adecuada entre los diferentes grupos dentro de la organización. Estos resultados también reflejan una integración sólida dentro de la empresa (P.7= 5,00), con una distribución adecuada de funciones y una responsabilidad compartida en

contribuir al logro de los objetivos (P.8= 4,43). Además, se observa un ambiente colaborativo que promueve la cooperación sobre el individualismo (P.9 =4,40). Sin embargo, se identifica la necesidad de mejorar la organización del trabajo en relación con el alcance de los objetivos organizacionales (P.10 = 3,68).

La variable de desarrollo de capacidades (Tabla 6), ha obtenido una calificación general de 4,16 en la categoría "de acuerdo". Al realizar un análisis más detallado de estos resultados, se observa que el personal está completamente de acuerdo en que las habilidades laborales del personal evitan la generación de conflictos. Además, se reconoce que en ISABA S.A., se brinda empoderamiento al personal para desempeñar sus tareas, se proporciona capacitación a los nuevos integrantes y las habilidades y capacidades se consideran una ventaja competitiva significativa. No obstante, es necesario prestar atención a la pregunta 13, ya que se ha identificado una apreciación regular del personal en relación con la falta de procesos de capacitación para el desarrollo de sus capacidades (P.13 = 3,48).

Tabla 6. Evaluación de la categoría desarrollo de capacidades

Ítems	Calificación				+
	-	2	3	4	
	1				5
P11. ¿La autoridad se distribuye de manera que los individuos tengan la capacidad de tomar decisiones por sí mismos?				4,08	
P12. ¿Se brinda capacitación a los futuros líderes del equipo?				4,03	
P13. ¿Esta organización realiza inversiones constantes en el desarrollo de las habilidades de sus miembros?			3,48		
P14. ¿Se considera que las capacidades individuales representan una fuente significativa de ventaja competitiva?				4,23	
P15. ¿Contamos con las habilidades necesarias para llevar a cabo nuestro trabajo, lo que evita la aparición de problemas?					5

Según Alcívar et al. (2023) y Bravo Macías et al. (2020a; 2020b) los valores representan estándares válidos de calidad para las personas o grupos sociales, y surgen de necesidades y deseos. Por esta razón, es crucial analizarlos en el contexto organizacional. En la tabla 7, se puede observar que esta variable ha obtenido una valoración de 4,36 en la categoría "de acuerdo". Al examinar los indicadores específicos, se evidencia que ISABA S.A. muestra una posición aceptable en relación a esta variable. Los promedios de los indicadores indican que los líderes y directivos mantienen buenas relaciones con el personal, gracias a su adecuada forma de actuar. Además, existe una clara definición de los valores que el personal debe practicar (P.16 y 18= 5,00). Sin embargo, a pesar de tener una definición de los valores en la planificación estratégica, se ha observado un desconocimiento del personal en cuanto al código de ética institucional, como se puede apreciar en la pregunta 20, donde se obtiene un valor promedio de tres.



Tabla 7. Evaluación de la categoría valores

Ítems	Calificación				
	-	1	2	3	+
P16. ¿Los líderes y directores actúan de acuerdo a lo que promulgan?					5
P17. ¿Se observa un estilo de liderazgo distintivo con un conjunto de prácticas propias?				4,55	
P18. ¿Existe un conjunto de valores claros y consistentes que orientan nuestra conducta?					5
P19. ¿Desatender los valores fundamentales de este grupo conlleva problemas?				4,23	
P20. ¿Existe un código ético que dirige nuestro comportamiento y nos ayuda a discernir lo correcto?			3,00		

Responsabilidad social empresarial en ISABA S.A.

En relación a la dimensión social, que incluye 10 indicadores, se ha evaluado la situación de ISABA S.A. en cuanto a las oportunidades e interacciones con los empleados. El objetivo de este análisis es comprender cómo la organización influye en la calidad de vida, el crecimiento profesional, los sistemas de recompensa equitativos, el trato igualitario, la flexibilidad y otros elementos que reflejan el nivel de compromiso hacia el talento humano.

Según Antelo González y Alfonso Robaina (2015), una empresa socialmente responsable es aquella en la que todos los trabajadores participan activamente en actividades que contribuyen al desarrollo y bienestar de su propia sociedad. En el caso de ISABA S.A., de acuerdo con la figura 2, se observa un nivel aceptable en relación a la dimensión social. En las preguntas 1; 2; 3; 6; 7; 8; 9 y 10, el promedio de respuestas se sitúa en las categorías "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo".

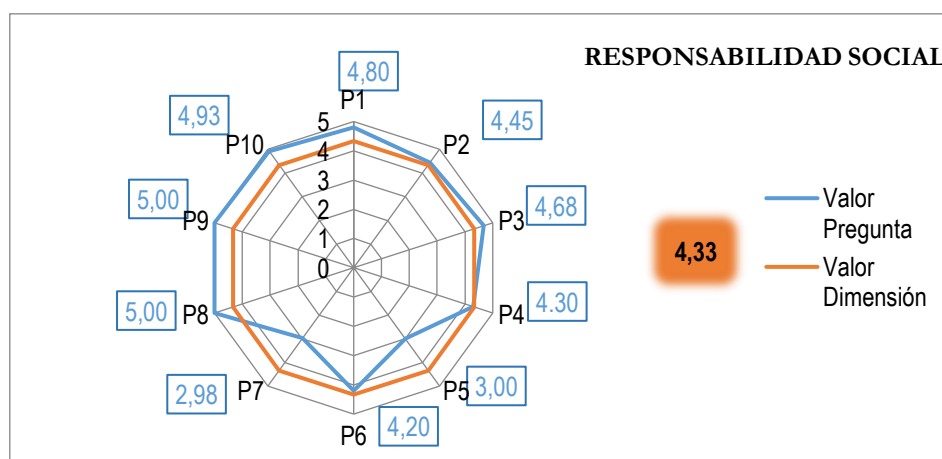


Figura 2. Dimensión Social de la RSE.

Estos resultados reflejan la preocupación por mejorar la calidad de vida de los empleados,

asegurar salarios justos, fomentar el desarrollo personal, promover la igualdad de oportunidades y mantener una comunicación dinámica a través de mecanismos de diálogo. Sin embargo, en otros aspectos, los datos de las preguntas 5 y 7, con valores de 3,00 y 2,98 respectivamente (calificación neutral), indican ciertas deficiencias en el compromiso para la creación de empleo (como la aceptación de becarios y la creación de nuevos puestos) y la falta de políticas de flexibilidad laboral que permitan conciliar la vida laboral con la vida personal.

Dimensión económica de la RSE: El objetivo del diagnóstico de la dimensión económica es analizar los factores relacionados con la calidad del servicio y producto, la relación calidad-precio, el estado de las relaciones comerciales, las prácticas de comercio justo y la gestión eficiente de los recursos. Esta dimensión se compone de diez indicadores basados en los criterios mencionados anteriormente. La dimensión económica de la RSE de ISABA S.A., según se muestra en la figura 3, obtiene una valoración excelente, con un promedio de respuesta de 4,99.

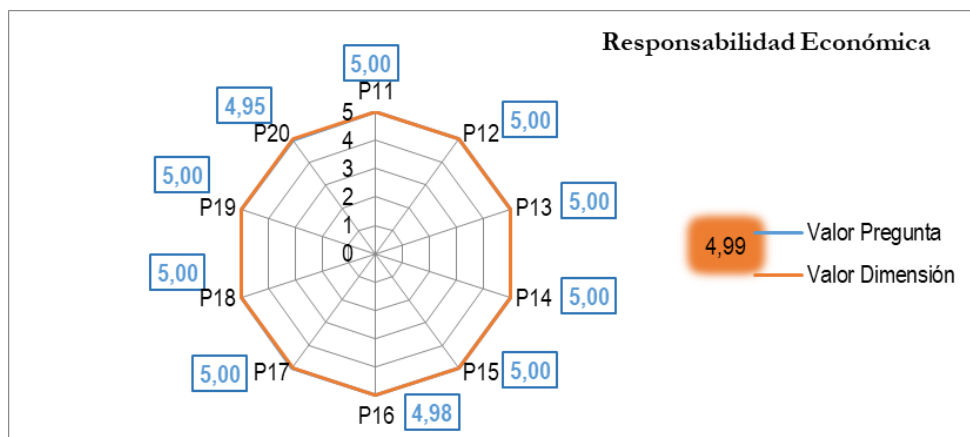


Figura 3. Dimensión económica de la RSE.

La empresa se destaca por ofrecer productos y servicios de alta calidad, cumpliendo con los estándares requeridos. Además, proporciona una buena relación calidad-precio, ofrece información completa y precisa a los clientes, y considera el respeto como un elemento prioritario en su gestión. Asimismo, practica el comercio justo y fomenta relaciones comerciales sólidas en la región, demostrando un buen manejo de los procedimientos frente a las quejas de los clientes (P.11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19 = 5,00). La empresa también se esfuerza por establecer relaciones estables, colaborativas y mutuamente beneficiosas con sus proveedores (P.16 = 4,98). Además, considera su gestión económica digna de recibir apoyo público a nivel regional o nacional (P.20 = 4,95). En general, las calificaciones promedio indican un alto grado de acuerdo, con la mayoría de las preguntas recibiendo la categoría "Totalmente de acuerdo", seguida de dos preguntas clasificadas como "De acuerdo".



La dimensión medioambiental de la RSE en ISABA S.A., como su nombre lo indica, se encargó de evaluar diez aspectos de la organización relacionados con la protección ambiental (Figura 4). Estos aspectos incluyeron la implementación de procesos para minimizar el impacto ambiental, lograr eficiencia en el ahorro de energía, practicar el reciclaje, brindar capacitaciones y otros indicadores relevantes para comprender el compromiso ambiental de la empresa.

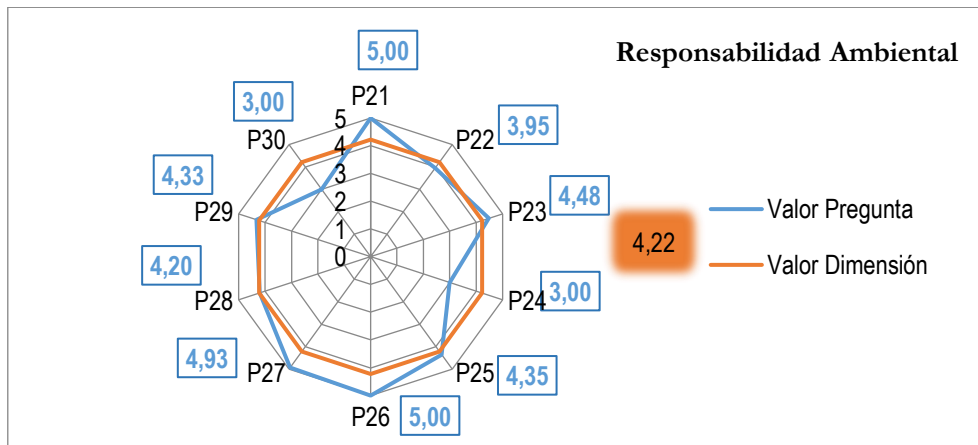


Figura 4. Dimensión ambiental de la RSE.

La dimensión ambiental de la RSE en ISABA S.A. ha sido evaluada utilizando una ponderación de factores para la selección de variables. Esta dimensión ha obtenido la valoración promedio más baja de las tres, con una calificación de 4,22. Esto se debe a la variación en las respuestas de las preguntas evaluadas. Entre las preguntas que han recibido una calificación neutral se encuentran la P24 y la P30, con una puntuación de 3,00 cada una. Estas preguntas se refieren al uso de consumibles y productos de bajo impacto ambiental, la implementación de fuentes de energía alternativas y la existencia de planes de capacitación relacionados con la protección ambiental. Por otro lado, se observan criterios que han obtenido una calificación de "Totalmente de acuerdo" en las preguntas 21 y 22, con un valor promedio de 5,00. Esto indica que la empresa posee la capacidad para minimizar el impacto ambiental y muestra una conciencia ambiental a nivel organizacional.

Se utilizó el software SPSS para realizar el análisis de correlación entre las variables de comportamiento organizacional y responsabilidad empresarial. Según los resultados presentados en la tabla 8, se obtuvo un valor de significancia de 0,055, este valor indica una correlación positiva muy baja (0.01 a 0.19). En el caso de la cultura organizacional, los resultados muestran un efecto bajo o una relación limitada con la implementación de la RSE en ISABA S.A.

Tabla 8. Correlaciones entre cultura organizacional y RSE.

		Cultura Organizacional	RSE
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	-0,353
	Sig. (bilateral)		,055
	N	60	30
RSE	Correlación de Pearson	-0,353	1
	Sig. (bilateral)	,055	
	N	30	30

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la cultura organizacional en la empresa ISABA S.A. Para lograrlo, se aplicaron diferentes modelos y se utilizó el software SPSS para realizar análisis estadísticos. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva y significativa entre la RSE y la cultura organizacional en ISABA. S.A. Estos hallazgos respaldan la teoría de (Denison et al., 2004), quien sostiene que la cultura corporativa tiene un impacto directo en la efectividad organizacional. Según Denison, una cultura organizacional sólida y orientada hacia la responsabilidad social puede mejorar el desempeño de la empresa.

Contreras y Gómez (2018) también respaldan esta idea en su estudio sobre la cultura organizacional en una universidad privada chilena utilizando el modelo de Denison. Sus resultados indican que una cultura organizacional positiva está asociada con una mayor implementación de prácticas socialmente responsables. Esto sugiere que la cultura organizacional influye en la adopción y el cumplimiento de la RSE en las organizaciones. En cuanto a la calidad de los instrumentos de medición utilizados en este estudio, Álvarez Velázquez et al., (2023) destacan la importancia de evaluar y validar adecuadamente los instrumentos utilizados para medir las variables de interés. En este sentido, se utilizaron instrumentos validados y confiables para evaluar tanto la cultura organizacional como la RSE en ISABA S.A.

García y Martínez (2019) realizaron una evaluación de la responsabilidad social empresarial en empresas del sector manufacturero y encontraron resultados similares a los obtenidos en este estudio. Su investigación muestra que las empresas con una cultura organizacional sólida y comprometida con la responsabilidad social tienden a implementar prácticas socialmente responsables de manera más efectiva.

Los estudios de Gallardo (2019), Cañizares Arévalo (2020) y Luque et al., (2021) también respaldan la importancia de la relación entre la RSE y la cultura organizacional. Estos estudios destacan que una cultura organizacional que fomenta los valores y principios de la RSE puede generar beneficios tanto internos como externos para la empresa. Los resultados de esta



investigación indican que en ISABA S.A. existe una correlación positiva entre la RSE y la cultura organizacional. Estos hallazgos respaldan la literatura existente sobre la importancia de una cultura organizacional sólida y comprometida con la responsabilidad social. Se sugiere que las empresas promuevan y fortalezcan una cultura organizacional que fomente la responsabilidad social empresarial como parte integral de su estrategia empresarial.

CONCLUSIONES

Los hallazgos de la investigación proporcionan resultados concluyentes en relación a la responsabilidad social empresarial (RSE) y la cultura organizacional de ISABA S.A. Por un lado, se observa una buena planificación y gestión de la responsabilidad corporativa, con valores promedio de la cultura organizacional (4,52) y la RSE (4,45) que superan la media (3,00) y se acercan a la calificación deseada (5,00).

Sin embargo, un análisis más detallado revela la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo, el desarrollo de capacidades, los valores centrales y la orientación al cambio, ya que presentan indicadores deficientes. Para examinar la correlación entre las dimensiones evaluadas en ISABA S.A., se utilizó el software estadístico SPSS. Mediante el análisis correlacional, se obtuvo un valor de 0,055, lo cual indica una correlación positiva muy baja. Esto sugiere una falta de integración entre los indicadores comparados, lo que significa que la cultura organizacional tiene un impacto mínimo o nulo en la Responsabilidad Social Empresarial.

Por lo tanto, es necesario lograr una integración total de las variables evaluadas en la planificación estratégica organizacional, ya que esto permitirá que la cultura organizacional tenga un impacto positivo y significativo en la RSE de la empresa. Se recomienda realizar más investigaciones para explorar otros factores que puedan influir en la implementación efectiva de la responsabilidad social empresarial en las organizaciones, como la cultura organizacional, el liderazgo, la gestión del conocimiento y la innovación.

REFERENCIAS

- Alcívar, B. J., Carranza, M. J., y Márquez, Y. J. (2023). Evaluación de la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Ahorro-Crédito Lucha Campesina. *Puriq*, 5, e492. <https://doi.org/10.37073/puriq.5.492>
- Álvarez Velázquez, E., Ruiz Berrio, A., y Flores Laguna, O. A. (2023). Responsabilidad Social Empresarial en la Relación Obrero- Patronal: Validez y confiabilidad de escala de medición. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1119-1138. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.13>



- Andrade Tacca, C., & De la Cruz Huanca, O. (2022). Responsabilidad social empresarial una estrategia para promover y garantizar la protección del derecho fundamental al medio ambiente sano y equilibrado. *Revista De Derecho Ambiental*, 2(18), 197–229. <https://doi.org/10.5354/0719-4633.2022.66370>
- Antelo González, Y. Y., y Alfonso Robaina, D. (2015). Análisis de la responsabilidad social empresarial basado en un modelo de Lógica Difusa Compensatoria. *Ingeniería Industrial*, XXXVI(1), 58-69. <https://n9.cl/b3dlf>
- Bermúdez, M., Alcívar, B., y Cedeño, P. (2021). Evaluación del desarrollo sostenible y su influencia en el marco socioeconómico de la fundación Maquita. *Boletín de Coyuntura*, (28), 11–21. <https://n9.cl/u67np>
- Bravo Macías, C. C., Hernández Nariño, A., Negrín Sosa, E., Palacios Zurita, W. A. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 900–919. <https://n9.cl/Ord4yn>
- Bravo Macías, C. C., Hernández Nariño, A., Negrín Sosa, E., Palacios Zurita, W. A., Sarmentero Bon, I, y Félix López, M. E. (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras con enfoque de sistema y comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*, 41(2), 1–19. <https://n9.cl/u9sld>
- Cañizares-Arévalo, J. de J. (2020). El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿Qué tanto se cumplen las buenas prácticas? *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(1), 107–115. <https://doi.org/10.15649/2346030X.700>
- Castro, M, y Isea, J. (2019). Responsabilidad Social para la Interacción Comunitaria en contextos universitarios: Una aproximación teórica. *Cienciamatria*, 5(9), 168-186. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.111>
- Contreras, M., y Gómez, R. (2018). Estudio de la cultura organizacional en una universidad privada chilena: uso del modelo de Denison. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(1), 56-70. <http://dx.doi.org/10.5377/rcs.v17i1.5971>
- Denison, D. R., Haaland, S. A., y Goelzer, P. (2004). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different From the Rest of the World?* *Organizational Dynamics*, 33(1), 98–109. <https://n9.cl/hs2xq3>
- Dorantes, H., Gutiérrez, L. M., Dorantes, F., y Acosta, M. A. (2023). Factores de responsabilidad social empresarial en la Planificación Estratégica de las Pymes Mexicanas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 734-750. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.18>
- Gallardo, D. A. (2019). Escala de medida de responsabilidad social en el contexto universitario: una triple visión basada en competencias, formación y participación del



- estudiante. *Estudios Gerenciales*, 35(151). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3138>
- Gallardo, D., Sánchez, M., y Corchuelo, M. B. (2013). Validación de un instrumento de medida para la relación entre la orientación a la responsabilidad social corporativa y otras variables estratégicas de la empresa. *Revista de Contabilidad*, 16(1), 11–23. [https://doi.org/10.1016/S1138-4891\(13\)70002-5](https://doi.org/10.1016/S1138-4891(13)70002-5)
- García Muñoz, C. (2018). La cultura y la responsabilidad social: análisis de empresas exitosas en México. *Perspectiva Empresarial*, 5(1), 53-67. <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n1a5>
- Hernández, H. G., Pitre, R. C., y Mendoza, D. (2022). Corporate social responsibility as a mechanism to promote health institutions in Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 80, 31–48. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n80a02>
- Lara Manjarrez, Itzel Alejandra, & Sánchez Gutiérrez, José. (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México. *Mercados y negocios*, 22(43), 97-118. Epub 01 de agosto de 2022. <https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546>
- Luque, A., Coronado, J. A., y Álvarez, J. F. (2021). Análisis de los procesos de responsabilidad social empresarial a través de 113 conceptos: Herramienta social O marketing institucional. *Revista Prisma Social*, (35), 31–64. <https://n9.cl/v82ez>
- Martínez, A. (2015). Las cooperativas y su acción sobre la sociedad. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, (117), 34-49. <https://n9.cl/i1na2>
- Maracaputo Verastegui, B. E., y Rodríguez, J. L. (2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa gas comunal, región los llanos, Venezuela. *Compendium*, 25(48). <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7127137>
- Montes De Oca, J. E., Valle Fiallos, B. G., y Comas Rodríguez, R. (2022). Energía solar como responsabilidad empresarial en servidores turísticos. *Baños – Tungurahua. Universidad Y Sociedad*, 14(S5), 166-176. <https://n9.cl/we1ta>
- Morales Ruiz, F. A. (2020). Principales Factores Considerados Parte de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) “Metodología para la Formulación del Marco Teórico”. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 4(2). <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.96>
- Porter, M. E., y Kramer, M. R. (2011). La creación de valor compartido. *Harvard Business Review América Latina*, (Enero 2011). <https://n9.cl/nk9cy>

