



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de  
Chimbote, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**AUTOR:**

Br. IZAGUIRRE SABINO, Pascual (ORCID: 0000-0002-6435-0558)

**ASESOR:**

Ms. CASUSOL MORALES, David Omar Fernando (ORCID: 0000-002-7580-6573)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelo y Herramientas Gerencias

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

La presente tesis la dedico a mi esposa: quien forma parte de nuestro sacrificio demostrándome su amor y confianza desde el principio de mis estudios hasta terminar con éxito alentándome al llegar a la meta deseada.

A mis hijos quienes han sido mi motor y motivo de superación impulsándome hacia el éxito como fuente de inspiración y orgullo para ellos.

A mis docentes por quienes hemos logrado a obtener los conocimientos necesarios para poder desarrollar la tesis, de manera especial a nuestro metodólogo.

Pascual

### **Agradecimiento**

A mi padre Celestial por haberme iluminado y fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, su apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Le agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

A la Universidad Cesar Vallejo por haber aceptado ser parte de ella para poder estudiar la carrera, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

El autor

## Página de Jurado



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Magister o Maestro/a **IZAGUIRRE SABINO, PASCUAL**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Administración de Negocios - MBA, ha sustentado la tesis titulada:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL VIVERO FORESTAL DE CHIMBOTE, 2019.**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: *Aprueba por unanimidad*

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes: .....

Chimbote, 07 de agosto del 2019

Hora: 6:20

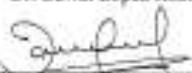
Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado:

  
Dra. Rosa María Sabio Sánchez

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado:

  
Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado:

  
Mr. David Omar Fernando Casool Morales

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Pascual Izaguirre Sabino, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote, 2019” presentado en 118 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 02 setiembre 2019



---

Pascual Izaguirre Sabino  
DNI N° 32793029

## Índice

Páginas preliminares	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I: INTRODUCCIÓN	1
II: MÉTODO	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	22
2.2. Operacionalización de las variables	23
2.3. Población, muestra y muestreo	25
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimientos	29
2.6. Método de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	30
III: RESULTADOS	31
IV: DISCUSIÓN	39
V: CONCLUSIONES	49
VI: RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58
Anexo 1 Matriz de consistencia	59
Anexo 2 Instrumentos	62
Anexo 3 Validez y confiabilidad	68

Anexo 4 Base de datos	93
Anexo 4 Autorización de la institución donde se aplicó el estudio	94
Anexo 5 Reporte de similitud	95
Anexo 6 Artículo científico	96

## Índice de tablas

		<b>Pag.</b>
Tabla 1	Medición de la Cultura Organizacional	26
Tabla 2	Medición de las Dimensiones Cultura Organizacional	27
Tabla 3	Medición de la Responsabilidad Social Empresarial	28
Tabla 4	Medición de las Dimensiones Responsabilidad Social Empresarial	28
Tabla 5	Relación entre la Cultura Organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019 a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman	31
Tabla 6	Nivel de la Cultura Organizacional del Vivero Forestal de Chimbote.2019	34
Tabla 7	Nivel de las Dimensiones de la Cultura Organizacional del Vivero Forestal de Chimbote.2019	33
Tabla 8	Nivel de Responsabilidad Social Empresarial del Vivero Forestal de Chimbote.2019	34
Tabla 9	Nivel de las Dimensiones Interna y Externa de la Responsabilidad Social Empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019	34
Tabla 10	Relación entre Cultura Organizacional y la Responsabilidad Interna del Vivero Forestal de Chimbote 2019 A través de la Prueba Estadística de la Rho de Spearman	35
Tabla 11	Relación entre Cultura Organizacional y la Responsabilidad Externa del Vivero Forestal de Chimbote 2019 A través de la Prueba Estadística de la Rho de Spearman	37



## Índice de figuras

		<b>Pag.</b>
Figura 1	Diseño Correlacional	22
Figura 2	Campana de Gauss para la relación de la Cultura Organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial	31
Figura 3	Campana de Gauss para la relación de la Cultura Organizacional y la Responsabilidad Interna del Vivero Forestal de Chimbote 2019	36
Figura 4	Campana de Gauss para la relación de la Cultura Organizacional y la Responsabilidad Externa del Vivero Forestal de Chimbote 2019	37

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación de tipo descriptivo correlacional, está en función de la realidad encontrada a través de la evaluación de la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal; teniendo como objetivo principal “Determinar el tipo de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019.”, del cual se desprenden objetivos específicos que describen la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial, ambas percibida por los colaboradores de dicho centro recreacional; establecer el tipo de relación entre cultura organizacional y las dimensiones de la responsabilidad social (interna y externa) del Vivero Forestal de Chimbote.

La Población estuvo conformada por 48 trabajadores del Vivero Forestal de Chimbote, para evaluar a través de su percepción el contexto en el que se encuentra el nivel de la cultura organizacional y responsabilidad social empresarial.

Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para evaluar la cultura organizacional y otro para evaluar la responsabilidad social empresarial.

En base a la investigación realizada se concluye que existe relación positiva entre las dos variables, entonces mientras mejor sea la cultura organizacional, también mejoraría la responsabilidad social empresarial dentro del Vivero Forestal de Chimbote, esto es beneficioso para el centro evaluado.

Palabras clave: Cultura organizacional, responsabilidad social, responsabilidad social empresarial.

## **ABSTRACT**

This research work contains a descriptive correlational study, this work is a function of the reality found through the evaluation of the organizational culture and corporate social responsibility of the Forest Nursery; Its main objective is “To determine the type of relationship between the organizational culture and the corporate social responsibility of the Forest Nursery of Chimbote 2019.”, which will give rise to specific objectives that were to describe the organizational culture and corporate social responsibility both perceived by the collaborators. of said recreational center; establish the type of relationship between organizational culture and the dimensions of social responsibility (internal and external) of the Chimbote Forest Nursery.

On the other hand, the Population: was formed by 48 workers of the Chimbote Forest Nursery, to evaluate through their perception the context in which the level of organizational culture and corporate social responsibility is found.

The validation and reliability instrument were two questionnaires, one to assess the organizational culture and the other to assess corporate social responsibility.

Based on the research carried out, we can conclude that there is a relationship between organizational culture and corporate social responsibility within the Chimbote Forest Nursery in 2019.

**Keywords:** Organizational culture, social responsibility, corporate social responsibility.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La cultura organizacional al igual que la responsabilidad social son factores determinantes en la dirección de la ejecución de acciones de una organización, tanto para el trabajador, como para la sociedad en sí. Poseer una buena cultura organizacional en la empresa, delimita un grado de compromiso positivo del trabajador con la organización y, por ende, en la ejecución de sus labores en función de la productividad e ingresos para la empresa. La responsabilidad social empresarial por su parte permite dar paso a una consideración más altruista a la organización en función del cuidado de sus elementos internos y externos en donde busca en esencia el equilibrio constante de ambas partes.

Esta cultura compartida por los miembros de la organización como ya se mencionó sin duda genera un grado alto de compromiso, este tipo de compromiso se ve reflejado a través de la buena interacción y gestión por parte de las empresas, esto en un beneficio y desarrollo para la sociedad lo cual se conoce como responsabilidad social empresarial.

Poseer y gestionar una buena cultura organizacional implica que los trabajadores conozcan la filosofía, los valores, la historia y la tradición que comparte la organización que se ha ido construyendo a lo largo de los años, generando así un grado de compromiso con el colaborador y la empresa que lo contrata.

De acuerdo con estudios realizados por la Universidad Particular de Loja (2015) en Ecuador, se encontró que si se genera o gestiona una buena cultura por parte de la organización, esta permitirá una mejor interacción con los individuos y su entorno, grado de compromiso en la empatía empresarial, consideraciones con los demás, estas situaciones favorables para la organización implican que los elementos humanos dentro de la organización se identifiquen con la empresa y por ende sientan la necesidad de ser socialmente responsable como representación de la empresa y como canalizadores de ellos mismos como individuos que conforman una sociedad.

A su vez en un estudio realizado en España, en la Universidad de Zaragoza (2017), analizó la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial, llegando a la conclusión que si existe una cultura organizacional positiva y remanente dentro de los individuos de la empresa, estos tendrán un alto grado de identificación ya que verán a la empresa como su segundo hogar, aplicando el beneficio de impartir una buen imagen

frente al mercado y sus clientes, es por ello que esto, estimula a la generación de una adecuada responsabilidad social empresarial para elementos tanto internos como externos dentro de sus accionares y premisas como trabajadores.

Como se puede ver en los estudios anteriores al parecer existe una relación entre la variable cultura organizacional y responsabilidad social empresarial.

Según el diario Nación de Colombia (2014) el Pacto de mejoras en las Buenas Prácticas Corporativas, se realizó debido a que en las empresas evaluadas existe un 86% de estas que mantienen de manera adecuada la cultura organizacional, esto permite una buena interacción entre elementos internos y externos de la empresa, lo que puede resultar más fácil la adecuada gestión de la responsabilidad social empresarial en función del beneficio de la sociedad, a través del aprovechamiento de una cultura organizacional establecida en los colaboradores. Debido a que según estudios hechos por el Ministerio de la Producción de Colombia (2014), las organizaciones en el sector recreación (servicios), como en sector manufacturera habían hecho mal uso de su producción generando daños colaterales, tanto en contaminación como en maltrato a sus trabajadores.

En el ámbito nacional, según el diario Gestión (2016) las organizaciones del sector recreación tienen una gran injerencia en el mercado, participando con el 19% de todo el comercio y producción en general, debido a la gran ola de incremento de la recreación por el dinamismo económico del país.

Teniendo estos datos claros se deduce que, en nuestro país, las organizaciones del sector recreación tienen una participación crucial a la hora de producir algún servicio o producto, teniendo en sus efectos colaterales siempre una repercusión tanto positiva como negativa.

Es decir, las organizaciones del sector servicio de recreación, no son exentas a poseer una cultura organizacional y a ejecutar buenas prácticas de responsabilidad social, tanto internas como externas.

Continuando en el contexto Perú, empresas del sector recreación que poseen una buena cultura organizacional a través de la identificación y compromiso de sus colaboradores son El Parque de las Leyendas y La Granja Villa, en donde ambas, gestionan a través de sus acciones gerenciales una interacción positiva entre sus trabajadores y la personalidad de la

empresa (filosofía, historia, valores, políticas), generando así una buena cultura organizacional que se ve reflejado explícitamente dentro de la atención al cliente por parte de estos dos centros recreacionales. A su vez la buena interacción que poseen los colaboradores de estas genera una buena predisposición a la hora de realizar buenas prácticas de responsabilidad social, como lo es la consideración que poseen dentro de los recintos en el cuidado de los animales que poseen ambas empresas, permitiendo que estos se integren como un elemento invaluable más dentro de la organización cuidándolos de cualquier tipo de peligro. A su vez la buena cultura organizacional, permite en estas empresas poseer consideración en el cuidado del medio ambiente, a pesar de las actividades diarias que realiza, esto se da a través de la gestión por ejemplo de desechos y residuos, generados tanto por las operaciones dentro de los recintos como por los mismos clientes, esto se ve evidenciado en las constantes capacitaciones que reciben dichas empresas por parte del Ministerio del Ambiente dentro de sus actividades calendario.

En el ámbito local, en la región Ancash, específicamente en la ciudad de Chimbote, el Vivero Forestal es una organización que se maneja bajo una gestión administrativa semi empírica, debido a que por muchos años fue direccionada y jerarquizada por la Diócesis de Chimbote; sin embargo, en los últimos años, esta organización pasó por una dirección gerencial que dictaminó que la organización sea de enfoque privado y que se auto solvente tomando sus propias decisiones dentro de la toma de acción gerenciales, presentándose así diversas reformas como la inducción de la cultura organizacional de la empresa (propósito) a los trabajadores para que así se presente una mejor consideración sobre la responsabilidad social empresarial de la organización (Vivero) frente a sus acciones gerenciales. Debido a la situación anterior de la empresa y su manejo, la cultura organizacional está dejando de ser rutinaria, debido a que los colaboradores dentro de esta organización cumplen sus funciones ya no de manera robotizada, conociendo por ejemplo un poco más la misión, visión, valores de la empresa. Sin embargo, estas situaciones encontradas poco a poco se han ido transformando y mejorando de manera positiva, debido a la nueva gerencia privatizada de la misma. A la par la responsabilidad social empresarial del vivero en aspectos internos es adecuada, mejorando cada día por ejemplo en la consideración contractual a sus trabajadores por parte de esta, disponer de un veterinario las 24 hora del día al cuidado de los animales del zoológico, reformar las infraestructuras dentro del recinto como la remodelación de la concha acústica, mejorar la fachada, e implementar más juegos recreativos como atracciones

principales dentro de la organización generando un elemento diferenciador a comparación de las demás empresas de este sector en la localidad. En aspectos externos la responsabilidad social empresarial del Vivero es también adecuada, debido a que se gestiona conscientemente las relaciones con los proveedores, permitiendo así generar buenos vínculos a futuro, a su par se presenta la consideración con el cliente evidenciándose en el ofrecimiento de servicios más completos dentro de la misma organización, cabe destacar que poco a poco la consideración con el medio ambiente está siendo una premisa, al presentar productos autosustentables como lo es la venta de semillas de moringa, huevos de avestruz, entre otras.

Al parecer se puede observar que existe una cierta relación entre la cultura organizacional con las prácticas de responsabilidad social dentro del vivero forestal, sin embargo, como no se tiene estudios que prueben la relación entre ambas variables, es necesario realizar una investigación dentro de la cual se observe y pruebe que tipo de relación encierran para poder tomar mejores decisiones dentro de la gerencia de la empresa.

Se revisaron investigaciones precedentes en el ámbito internacional, como la de Pathiramage (2019), en su artículo científico titulado: “Cultura organizacional y desempeño empresarial: un estudio empírico”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron trabajadores de algunas organizaciones consultadas, y documentos, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta, esto se extrajo de la revista *International Journal of Economics and Management*.

Llegó a la conclusión que la cultura organizacional es sentida y vivida por el mismo trabajador dentro de la empresa es por ello que se puede ver reflejada en su ejecución de un buen desempeño empresarial. La variable cultura organizacional no se normatiza, si no se siente y vive dentro del colaborador, haciendo a través de sus vivencias diarias dentro de sus laborales la clave del éxito empresarial, cuando el trabajador ubica favorabilidad de cultura organizacional dentro de su percepción, esta se ve evidenciada con la aceptación de la filosofía empresarial, valores institucionales, entre otras que son compradas de alguna manera por el mismo colaborador haciéndole partícipe de una radiografía empresarial.

A su vez Busse (2015), en su artículo científico titulado: “Cultura corporativa, cambio organizacional y significado en el trabajo: Vinculación de los recursos humanos con la ética empresarial”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población

fueron trabajadores de una empresa recreacional, y documentos, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta, esto se extrajo de la revista *Human Systems Management*.

Llegó a la conclusión que la cultura corporativa es importante a la hora de gestionar adecuadamente una empresa, cabe destacar para que exista una adecuada cultura es necesario que los trabajadores vivan el marco axiológico de la organización de manera específica, a su vez se debe de priorizar que los trabajadores ejecuten normativas adecuadas dadas por la empresa, como las reglas acatadas por las mismas como el cumplimiento de horarios, consideraciones de las vestimentas entre otras situaciones.

A si mismo Kohtamaki, Thorgren y Wincent. (2016), en su artículo científico titulado “Identidad organizacional y comportamientos en redes estratégicas”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron trabajadores de varias empresas consultadas utilizó la técnica de encuesta con el instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, esto se extrajo de la revista *Journal of Business & Industrial Marketing*.

Llegó a las siguientes conclusiones, la identidad organizacional se puede entender como una vivencia en la cultura de la misma organización desde los trabajadores, esto hace que la consideración del elemento humano dentro de la empresa sea aplaudida por los mismos trabajadores siendo importante para ellos preservar el desarrollo y crecimiento empresarial a través de los esfuerzos conjuntos que pueden dar en su productividad o desempeño laboral.

También en Cao, Huo, Li y Zhao (2015), en su artículo científico titulado: “El impacto de la cultura organizacional en la integración de la cadena de suministro: un enfoque de contingencia y configuración”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron trabajadores de varias franquicias de un parque de diversiones, y documentos de las mismas sedes, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta, esto se extrajo de la revista *Supply Chain Management*.

Llegó a la conclusión de que la cultura organizacional influye de manera directa con la ejecución de una buena logística en la empresa, cabe destacar que el estudio halló que no existe una buena cultura organizacional debido a que sus administradores se centró únicamente en preservar la fidelización de sus clientes a través de la satisfacción de sus necesidades sin importar de cómo es que se encuentra la vivencia diaria del elemento



humano que por ende no ejecuta adecuadamente los procesos de rendimiento logístico, priorizando solo la atención al cliente y descuidando el manejo de las existencias, generado pérdidas dentro de los parques de diversiones de las sedes evaluadas, es por ello que recomienda en esta investigación preservar de una mejor manera la cultura organizacional dentro de las vivencias humanas priorizando la consideración de los trabajadores para luego considerar al público en general.

También Holcomb, Okumus y Bilgihan (2016), en su artículo científico titulado: “Responsabilidad social corporativa: ¿Cuáles son los tres mejores de Orlando, informes de parques temáticos?”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio descriptivo, con un diseño no experimental, su población fue información dada en las páginas web de los centros recreacionales evaluados, utilizó revisión documental, observación. El estudio se realizó en Rosen College of Hospitality Management, Universidad de Florida Central, Orlando, Florida, EE. UU y se pudo extraer de la revista Hospitalidad y turismo de todo el mundo.

Llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados de la investigación sugieren que, de acuerdo con sus esfuerzos de presentación de informes, las tres principales compañías de parques temáticos en Orlando emprenden y participan en diversas actividades e iniciativas de RSE, que son importantes para el medio ambiente, la comunidad local, los clientes y los empleados. Sin embargo, sus informes y énfasis en ciertas actividades de RSE parecen variar. Estas empresas pueden dar mejor publicidad y promover sus actividades de RSE. Cabe destacar que a pesar de que estos centros recreacionales son internacionalmente conocidos, estos no logran aplicar una alta responsabilidad social empresarial, esto se debe que a pesar de que se centran en la satisfacción y recreación del público aun no logran satisfacer otros stakeholders como lo son los grupos externos e internos de sus trabajadores.

Yiu (2019), en su artículo científico titulado: “Responsabilidad social corporativa (RSE) en el ADN corporativo: un estudio de caso de Ocean Park Hong Kong”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron los documentos del caso de Ocean Park Hong Kong, utilizó la técnica de revisión documental, observación. El estudio se realizó en Rosen College of Hospitality Management, Universidad de Florida Central, Orlando, Florida, EE. UU, esto se extrajo de la revista International Journal of Contemporary Hospitality Management.

Llegó a las siguientes conclusiones: De acuerdo con el estudio del caso Ocean Park,

este fue creado con el objetivo principal de satisfacer las necesidades a través de su gestión a los grupos involucrados en la actividad comercial de recreación. Se pudo observar que Ocean Park preserva el cuidado del medio ambiente con medidas necesarias de acuerdo a las normas ISO 26000, esto lo hace considerar su responsabilidad con los grupos externos, a su vez la consideración con los clientes es excelente, ya que según las encuestas dadas como retroalimentación por el mismo centro recreacional lo ameritan, donde los trabajadores según también su opinión en un control continuo de evaluación explica que sienten también que Ocean Park, preserva la integridad de sus colaboradores a través de consideraciones como son horarios flexibles, reconocimientos, subvenciones en algunos caso, entre otras, pudiendo así afirmar que también considera en la medida de lo posible a los grupos internos de dicha organización investigada.

Ming (2018), en su artículo de investigación titulado: “Calificaciones de importancia de las prácticas de responsabilidad social corporativa por parte de los empleados de la industria de juegos de Macao”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron documentos brindados en la intuición y opiniones de los mismos trabajadores, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta. El estudio se realizó en Universidad de Yale, EE.UU. esto se extrajo de la revista *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Llegó a las siguientes conclusiones: Los empleados desempeñan un papel importante en la implementación de prácticas de responsabilidad social corporativa o también conocida como empresarial, se identificó un conjunto completo de prácticas de RSE que incluyen prácticas de juego responsable. Los datos fueron recogidos de 298 empleados, estos calificaron como "la práctica más importante, proporcionar buenos salarios y seguro de salud" seguido de "crear un entorno de trabajo seguro y saludable" y "ser justos y honestos con los empleados". El análisis de la importancia y el rendimiento muestra que los empleados perciben que sus empresas tienen un buen desempeño al "proporcionar buenos salarios y seguros de salud", "proteger los datos del consumidor y el consumidor". privacidad "y" brindar un buen servicio y asistencia al consumidor ".

Samper y Okumus (2018), en su artículo titulado: “Prácticas de responsabilidad social corporativa, cultura organizacional, reputación de la empresa y desempeño de los hoteles”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron

documentos brindados en la intuición y opiniones de los mismos trabajadores, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta. El estudio se realizó en Universidad de Florida Central, EE.UU. esto se extrajo de Diario de turismo sostenible.

Llegó a las siguientes conclusiones: Las prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC) se consideran uno de los factores clave de éxito que influyen en el desempeño de la empresa. Sin embargo, la forma en que las prácticas de RSE deben integrarse en las prácticas comerciales de una organización no se ha investigado empíricamente. Los resultados indican además que los hoteles que utilizan prácticas de RSE relacionadas con empleados y clientes fortalecen su reputación. A través de una reputación mejorada, Las prácticas de RSE influyen positivamente en el rendimiento de las empresas. Además, los gerentes de hoteles perciben que las actividades de RSE en la comunidad local y relacionadas con el medio ambiente no afectan significativamente la reputación de un hotel.

Jha y Cox (2015), en su artículo titulado: “Responsabilidad social corporativa y capital social”, Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron documentos brindados en la intuición y opiniones de los mismos trabajadores, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta, esto se extrajo de Revista de Banca y Finanzas

Se llegó a las siguientes conclusiones: Cuando las corporaciones se esfuerzan por ser socialmente responsables más allá de lo requerido por la ley, este esfuerzo a menudo se describe como estratégico, hecho principalmente para el beneficio de los accionistas o gerentes. Una gran cantidad de literatura corrobora esta creencia. Encontramos que una empresa de una región de alto capital social exhibe una mayor RSE. Este resultado sugiere que el interés propio de los accionistas o gerentes no explica toda la RSE de la empresa, pero la inclinación altruista de la región también podría desempeñar un papel.

Contreras, Machado y Duarte (2016), en su artículo llamado: “Responsabilidad social corporativa en el turismo: Un estudio hecho al Zoológico marino de Alvarge”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron documentos brindados en la intuición y opiniones de los mismos trabajadores, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta, esto se extrajo de University of Algarve, School of Management, Hospitality and Tourism.

En resumen, los tres grupos de partes interesadas se alinearon en gran medida en sus percepciones, acordando que la empresa seleccionada participa en RSE y genera contribuciones positivas a la comunidad, tanto en dominios económicos como no económicos. Según los resultados, el enfoque de este estudio podría constituir una metodología útil al evaluar y monitorear prácticas sostenibles de RSE a largo plazo.

Font, Guix y Bonilla (2016), en su artículo científico llamado: “Responsabilidad social corporativa en cruceros: uso del análisis de materialidad para crear valor compartido”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron documentos brindados en la intuición y opiniones de los mismos trabajadores, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta, esto se extrajo de la revista *Tourism Management*.

Llegó a la conclusión, que para que se genere un valor para la elección de clientes en responsabilidad social empresarial es necesario que se evidencien actos concretos que llamen la atención de los usuarios, tales como la ayuda y la conservación ambiental frente a las actividades comerciales, entre otras situaciones.

Lyra y Souza (2015), en su artículo titulado: “Responsabilidad social corporativa en el sector turismo: un estudio hecho en el parque temático de Santa Catarina - Brasil”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron documentos brindados en la intuición y opiniones de los mismos trabajadores del parque temático, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta, esto se extrajo de la revista *Journal Estudios y Perspectivas en Turismo*.

Llegó a la conclusión de que los centros recreacionales bajo la funcionabilidad de generar una buena responsabilidad social, deben de involucrar no solo sus elementos internos en la consideración si no principalmente que la opinión de los mismos trabajadores sea positiva para que así se genere una adecuada responsabilidad social de manera presencial y no tácitamente permitiendo así el éxito de la empresa ya que si los trabajadores contraen y perciben una media o adecuada responsabilidad social estos se contagian de la misma consideración empresarial siendo un valor agregado para diferenciarse de la competencia, ya que los clientes lo que hoy en día buscan es estar relajado y recreacionales en lugares donde no solo tienen consideración con ellos mismos, sino también con los demás elementos del ambiente, ya que una empresa con empatía, es una empresa a la que se puede escoger

dentro de la competencia.

Jesús y Batista (2014), en su artículo científico titulado: “La responsabilidad social corporativa en Algarve”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron diversas organizaciones de recreación, como parques temáticos, canchas deportivas, centros de entretenimiento, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta, esto se extrajo de la revista *Tourism & Management Studies*.

Llegó a la conclusión que la gran mayoría de los centros recreacionales no cuentan con una adecuada consideración en temas de responsabilidad social, dentro de la ciudad de Algarve, a pesar de ser de territorio europeo (Portugal), esto se da que al no existir mucha regulación dentro de ese territorio las empresas solo se centran en generar dinero y ganancia a través de la explotación de sus elementos generado por la alta rotación del personal y no considerando en sus actividades el cuidado del entorno.

Kim y Kim (2014), en su artículo científico titulado: “Responsabilidad social empresarial y los grupos de interés de valor de un restaurante de una firma”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio exploratorio, su población fueron los trabajadores de dicho restaurante, utilizó la técnica de revisión documental y encuesta, esto se extrajo de la revista *International Journal of Hospitality Management*.

Llegó a la conclusión que los restaurantes de la firma evaluada para poder garantizar una fidelización de sus clientes lo que realizan es generar valor al grupo de interés al que se dirigen y este es un grupo de interés (clientes) a los que le gustan consumir alimentos veganos, es por ello que para explotar adecuadamente este ahora agregado se enfocan en el cuidado del medio ambiente protegiéndose así en el uso responsable de los insumos alimenticias permitiendo así que estos mismos opten por este tipo de restaurantes a comparación de la diferencia debido a que los considera adecuado al practicar una responsabilidad social empresarial en el cuidado del medio ambiente. .

Falcones (2014) en su tesis titulada “Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores, de la unidad de negocios de Nestlé Guayaquil”, Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio descriptivo, con un diseño no experimental, su población fue 355 trabajadores de Nestlé Ecuador, utilizó las técnicas de encuesta, revisión documental, observación, Universidad de Guayaquil, Ecuador y tuvo las siguientes conclusiones: Una

buena cultura organizacional clara, delimita el éxito de una organización, en función de la satisfacción del trabajador, los delimitantes para una buena cultura organizacional, radican siempre en la idiosincrasia de los fundadores, como su perspectiva, para poder establecer una buena cultura organizacional es necesario ver el contexto en donde se encuentran las organizaciones, tanto en trabajadores como en sectores sociales. La empresa que posee una buena cultura organizacional delimita el éxito de la empresa debido al grado de compromiso del trabajador al identificarse con la misma permitiendo así acciones adecuadas para beneficio de la empresa, como generar una buena productividad, poseer una buena consideración para los clientes, llevar la imagen institucional dentro y fuera de la empresa.

Asimismo, en el ámbito nacional, De Lama (2016) con su tesis titulada “La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad de Chiclayo”, Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio Correlacional, con un diseño experimental, su población fue 55 trabajadores de Municipalidad de Chiclayo, utilizó las técnicas de encuesta, revisión documental, observación, tuvo las siguientes conclusiones: la cultura organizacional es inherente a la hora del desempeño laboral, aplicar un esquema axiológico delimitara el buen manejo del cuidado de elementos tanto, internos como externos de la organización. A satisfacción que tiene el empleado en función de su trabajo guiado por una buena cultura organizacional, permitirá el desenvolvimiento oportuno y feliz del cargo.

Andina (2014) en su tesis titulada “La responsabilidad social empresarial en las Mypes Limeñas”. Consideró lo siguiente: tiene un tipo de estudio descriptivo, con un diseño no experimental, su población estuvo constituida por 388 Mypes de Lima. Usó como técnica la encuesta, recopilación de datos, revisión documental. Llegó a las siguientes conclusiones: la RSE en las Mypes es un factor potencial a la hora de la diferenciación de la marca, debido a que las nuevas tendencias del cuidado tanto del ambiente donde se labora como de los mismos elementos de la empresa, hacen que los clientes opten por este tipo de empresas que sean sostenibles en el tiempo. Mypes con RSE, son en su mayoría más exitosas que las que no la poseen, el limitante para poder aplicarlas en todas, es la falta de conocimiento en las altas direcciones sobre este tema.

De La Torre y Themme (2017) en su estudio “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”, desarrolló como objetivo principal determinar de qué manera la

Cultura Organizacional (los valores, creencia, clima, normas, símbolos y filosofía) y como se relaciona con el desempeño Laboral. La investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Los resultados muestran que, dentro de una empresa pasiva de comercio, se presenta una marcada cultura organizacional en niveles altos, debido a la identificación de los trabajadores en la vida rutinaria laboral, donde cada colaborador conoce de memoria la Misión, visión, entre otros elementos de la organización. En la filosofía empresarial los colaboradores arrojaron que 90% de estos conocen adecuadamente esta de su organización, y a su vez interiorizan y simbolizan la organización dentro y fuera del centro laboral.

Mientras que, en el ámbito local, Rodríguez (2017) en su tesis titulada " Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial en las Mypes del sector construcción de la ciudad de Chimbote 2017". Llegó a concluir que la Cultura Organizacional se relaciona de manera directa y significativa (coeficiente de Rho de Spearman de 0.834) con la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial esto se debe que, si se marca una buena cultura dentro de la organización, presente en cada elemento, estos se identificarán y sacarán cara por la empresa y por ende interiorizaran que se les consideran dentro de la misma, preocupándose por elemento interno dentro de sus accionares. En la relación de la cultura organizacional y la dimensión externa se presenta de manera media, (coeficiente de Rho de Spearman 0.423) debido a que los elementos externos dentro de la empresa no son muy identificados con la cultura organizacional de la misma, como por ejemplo los proveedores no se identifican por completo con la cultura organizacional de las empresas que abastecen.

Vergaray (2015) en su tesis titulada "Motivación y Cultura Organizacional de Frio Chimbote- 2015". Estudio correlacional, con un diseño experimental, su población estuvo constituida por 35 trabajadores del grupo FRIO CHIMBOTE. Usó como técnica la encuesta, recopilación de datos, revisión documental. Llegó a las siguientes conclusiones: los resultados logrados permitieron concluir que el 35% de los trabajadores aducen que la cultura organizacional es importante a la hora de desempeñar su trabajo, ya que, si no hay una buena inducción en los valores institucionales, y el equilibrio de sus elementos laborales, no se sienten motivados, ya que piensan que sus esfuerzos en producción no están guiados bajo un bien común.

Rozas (2014) en su tesis titulada “La responsabilidad Social como herramienta de gestión en el colegio “San José Obrero” – Chimbote”. Estudio descriptivo, con un diseño propositivo, su población estuvo constituida por 40 trabajadores. Usó como técnica la encuesta, recopilación de datos, revisión documental. Llegó a las siguientes conclusiones: la responsabilidad social empresarial es fundamental en cualquier organización. Los elementos que conforman dicha unidad deben de ser empapados por estas nuevas tendencias, los empleados acogen de manera oportuna y positiva los dictámenes que rigen a la RSE, sirviendo de esquema de organización para los colegios particulares. La repercusión que tendrá será el legado que se deje al estudiante frente a este tema tan importante, los resultados del nivel de responsabilidad social en el colegio son en su gran mayoría en término medio para bajo con un porcentaje de 45%, las dimensiones tanto interna como externa, alcanzan un nivel en su conjunto promedio de 46% y 58% respectivamente.

En relación de las Teorías relacionadas a las variables del estudio se señala lo siguiente:

Hillmann (2016) conceptualiza la cultura a partir de dos perspectivas: desde una dimensión objetiva, como desarrollo de la humanidad o de una determinada sociedad; desde una dimensión subjetiva, como desarrollo de una persona concreta. En su primera acepción la define como "conjunto de formas de vida, valores, condiciones de vida configuradas por la actividad humana en una población y en un espacio histórico y geográfico delimitado" (p. 198).

Por otro lado, desde la concepción subjetiva del término “cultura” se refiere al propio conocimiento de la persona sobre sí mismo, con plena conciencia de su naturaleza y valores propios como la identidad, dignidad y equidad. Mientras que la concepción objetiva aporta la concretización del hecho subjetivo siendo su reflejo y producto con enfoque al bienestar de la sociedad. De acuerdo con Scarponi (1996): "la cultura, en cuanto que tiene como fin el bien común temporal de los hombres, es una obra realizada por la comunidad formada por las personas humanas que consienten en unirse para realizar dicho acto en común" (p. 551)

Messner (2014) manifiesta que a la cultura conciernen determinados aspectos normativos, que se vinculan con los estilos de vida en sociedad y repercuten en el bienestar colectivo. Así afirma que la cultura en sociedad se entiende como la realidad presente en busca del bienestar común y que se desarrolla en cada uno de los aspectos de la convivencia



humana. Donde el individuo se torna en un elemento cultural por su participación e interacción con ella, siguiendo el desarrollo propio de cultura en un ámbito geográfico (p. 208).

Chiavenato (2009) afirma que la cultura empresarial es un flujo ordenado y planeado de cambios a nivel estructural y cultural, donde se aprecie la participación de un conjunto de herramientas tecnológicas de naturaleza social, tal es así que la entidad se encuentre en condiciones adecuadas para proceder con el diagnóstico, planificación e implementación de dichos cambios con el aporte de especialistas en la materia.

De acuerdo Robbins, y Judge (2013) la cultura empresarial puede definirse como la agrupación de valores, normas y maneras de pensamiento que inciden en el comportamiento de los individuos, afectando su sentido de pertenencia y compromiso con la entidad en los diferentes niveles, de estilos directivos, formas de asignación de recursos, el estilo de organización e imagen comparativa.

La cultura del trabajo inicia en la premisa que, mediante el empleo, un individuo prueba la idoneidad de sus habilidades y cualidades en el desempeño de tareas específicas, imprimiendo ciertos aspectos culturales al entorno donde se desenvuelve, apoyándose en su pensamiento racional y voluntad para su desarrollo (Mirabella, 2006)

Asimismo, Rodríguez, (2008, p. 118) asevera que la cultura del trabajo deberá concebirse como el proceso de aporte de valor a la organización, no como un medio para la consecución de beneficios económicos, dado que dicha percepción materialista empobrece la dimensión humana propia del trabajo, debiendo considerarse su valoración moral, percibida como mecanismo para desarrollar la personalidad en un constante perfeccionamiento.

La cultura social es definida por Davis y Newstrom (2003) como ambiente social diseñado a partir del credo y costumbres de los individuos, considerando el conocimiento y comportamiento propios de una conducta social. Dicha conducta considerada como convencional por el colectivo social influye en el pensamiento del individuo a un nivel consciente y subconsciente, afectando su accionar en diversas circunstancias acorde a la expectativa del entorno y los otros conformantes del sistema.

Freeman (2016), quien enfatiza que una buena cultura organizacional dentro de la empresa puede garantizar la vivencia adecuada de los trabajadores permitiendo explotar así su productividad y sus esfuerzos conjuntos, garantizando un éxito empresarial a través de su valor agregado en la fidelización de sus trabajadores.

Schein (2010), quien menciona que para que la cultura organizacional dentro de una empresa sea favorable y positiva, debe de existir la identificación del trabajador frente a sus diversos elementos institucionales tales como los valores, sus normas, los símbolos que representan dicha estructura, y esto se da directamente cuando una empresa se enfoca en realizar acciones de explotación de estas características para recalcarlas continuamente dentro de sus trabajadores, permitiendo así la vivencia directa de este tipo de característica generando una buena cultura organizacional evidenciada en el trabajo sinérgico para el éxito de la empresa.

La cultura emprendedora es percibida como las cualidades demostradas por la persona para identificar oportunidades de negocio y gestionar los recursos necesarios a fin de consolidar el proyecto con la conformación de una empresa. La actitud emprendedora no sólo supone el consolidar una idea, sino que requiere acciones específicas para el desarrollo de capacidades, gestionar los cambios, experimentar posibles alternativas de solución, flexibilidad y apertura para emprender acciones inclusive arriesgadas. La cultura emprendedora se encuentra vinculada a la iniciativa, a la proactividad e innovación. Las personas emprendedoras tienen una actitud adecuada frente al cambio, suelen adaptarse a las condiciones más desfavorables de su entorno y siempre demuestran deseos de superación, innovando soluciones y buscando marcar la diferencia. (Mestres, 2004, párr. 1-2)

La cultura ambiental se refiere al conjunto de actitudes que reflejan la forma de pensar de los individuos respecto de su medio ambiente (Roque, 2003).

Según Roque (2003, p. 10), los pueblos reflejan una actitud específica sobre la naturaleza y su propia sociedad de tal forma que puede diferenciarse unas de otras.

Además, el estudio y solución de problemas ambientales requiere forzosamente una intervención a nivel cultural, no solo educativo, dado que involucra aspectos relacionados con creencias, actitudes y valores de naturaleza ecológica (Bayón y Morejón, 2005, p. 2).

Asimismo, una cultura ambiental establece los parámetros de relación y reproducción social con relación a la naturaleza.

Para Bayón (2006), esta debe estar sustentada en la relación del hombre con su medio ambiente, en la cual se encuentran inmersas condiciones de vida, hábitos y costumbres que son propios de un pueblo con identidad definida, que se sustenta en los valores, el conocimiento y la tradición persistente en el tiempo.

Además, Roque (2003, p. 10) aduce que la cultura representa el patrimonio de un pueblo, donde el medio ambiente es un elemento trascendental por ello su conservación es un deber de cada sociedad, reflejo de su soberanía.

Según Jones (2008), la cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, y que éstas interactúan entre sí con el interior y a su vez con personas del exterior de la organización.

Las dimensiones son:

Valores: Están conformados por un grupo de pensamientos e ideales, en enfoque de principios que se ven integrados en la organización, cabe destacar que es importante saber la idiosincrasia del trabajador para poder aplicar sobre ella los valores institucionales, si el caso es adverso y el nivel de valores en la institución es adverso o promedio bajo, esto delimitará el fracaso conductual entre los elementos. Sus principales indicadores son los siguientes: Fomento de la Innovación, a través del desarrollo de la misma empresa., Promoción del trabajo en equipo, sinergia dentro de la empresa y Cumplimiento de metas, interiorización del individuo para llegar a las metas a través de los valores de la empresa.

Clima: Entendido como la atmósfera o los sentimientos dentro del ambiente organizacional que se hace visible en la parte física del lugar, cómo trabajan los empleados, entre otras. Sus indicadores son: Recomendación o influencia, si el personal piensa que existe alguna ayuda debido a dedocracia a la hora de realizar algún proceso. Salario, si el personal está de acuerdo con el salario. Herramientas necesarias, si el personal cree que se les brinda las herramientas necesarias.

Creencias: Viene a ser el pensamiento de idea conceptuada ya sea verdadera o falsa de un colectivo del talento humano en la organización. Sus indicadores son: Aprender y

progresar, en el colectivo de querer mejorar en beneficio propio. Ambiente de cooperación, es el ideal propio y colectivo de ayuda. Autonomía en decisiones, es la capacidad que te brinda la empresa para tomar decisiones sobre la marcha.

Normas: Se conocen como los límites u órdenes que plantea la empresa en función del comportamiento de la masa trabajadora en la organización. Sus indicadores son: Horarios, el consenso general que tienen los trabajadores sobre la hora de salida, de trabajo, entre otras. Presentación personal, las normas de limpieza y vestimenta de la empresa. Sanciones ante una falta.

Símbolos: Se encierra en el conjunto de las actividades e imágenes distintivas de cada empresa. Fechas especiales, Incentivos, Ceremonias, logos y colores.

Filosofía: Se entiende como el pensamiento en función de una perspectiva de vida del mismo trabajador en función de la empresa. Sus indicadores son: Misión- Visión, Desarrollo profesional. (p, 28 - 30).

En relación a la Responsabilidad Social Empresarial, Acevedo (2010) enfatiza que es un proceso a través del cual las empresas asumen la responsabilidad por las consecuencias sociales, económicas y medioambientales de su actividad, y ello a través de un mecanismo fundamental: La rendición de cuentas de los tres ámbitos, cabe destacar que la RSE, se presenta en mayor injerencia en las empresas cuyo rubro es la explotación de elementos como la producción de servicios y productos y en menos injerencia entre las empresas de rubro de formación profesional o educacional.

La responsabilidad social empresarial, también conocida por su sigla RSE, es el nombre que reciben las actividades y las políticas desarrolladas por una empresa para contribuir a la comunidad, constituyéndose como un aporte al bienestar de la sociedad, estas políticas apuntan a realizar algo adicional para paliar la pobreza, ayudar a proteger el medio ambiente o fomentar la educación, por citar algunas posibilidades. Una empresa puede no ser socialmente responsable, pero, sin embargo, actuar en sintonía con las leyes (Pérez y Gardey, 2015, p.23).

Asimismo, La Comisión Europea lo define como un constructo por el cual una entidad integra voluntariamente la dimensión medioambiental con la social, en constante interacción con los grupos afectos por las políticas empresariales (Pérez y Gardey, p. 72). La RSE

implica, por tanto, una perspectiva integrada de las actividades económicas de la entidad con respeto a la vida humana, al medio ambiente y la sociedad, que inspira la toma de decisiones con enfoque moral y a los valores.

La responsabilidad social en las organizaciones debe ser vista como una oportunidad de mejora en la búsqueda de la excelencia empresarial, dado que se vincula de forma determinante con el recurso humano, que al ser incluido en el desarrollo de la organización fortalece su identidad, con el correspondiente efecto positivo sobre su trabajo. (Rodríguez, 2013, pp. 68-69)

Fernández (2010) señala que en la responsabilidad social existen dos dimensiones claras, las cuales son las dimensiones internas y externas. La dimensión Interna, hace referencia a parte de su naturaleza que se relaciona con aspectos al interior de la entidad, como los inventarios, la seguridad empresarial, condiciones de trabajo y medioambiente (p, 35). Sus indicadores son: gestión de recursos humanos, manifestado en la atracción a personal calificado y el logro de su estabilidad; seguridad y salud en el trabajo, donde la obligación de la entidades es gestionar criterios adecuados de seguridad y salud laboral, en los diversos regímenes de contrataciones; adaptabilidad a los cambios, que busca encontrar el equilibrio en la toma de decisiones, de tal forma que no se afecte los intereses propios y del entorno; gestión de recursos naturales e impacto ambiental, orientado a una reducción en el consumo de recurso materiales, de la emisión de agentes contaminantes y adecuado manejo de residuos; trabajadores, abarca todos los individuos que se emplean en la entidad a partir de un contrato laboral; directivos y socios, de acuerdo al perfil jurídico que posean, es posible una clasificación en accionistas institucionales e individuales, donde el primero de ellos se refiere a organizaciones de capital riesgoso y fondos de inversiones (pp. 38- 39).

La dimensión externa, alude a los factores que influyen desde el exterior a la entidad, como es el caso de las ONGs, el estado, grupos de interés, la sociedad, medios de difusión masivos y comunidades locales. La RSE empresarial considera un aspecto vinculante para las otras entidades del medio local, en búsqueda de aliados comerciales y estableciendo relaciones eficaces con proveedores y clientes finales. Podría considerarse que las empresas de mayor tamaño, son socios de aquellas de menor dimensión, adoptando el rol de socio, cliente, proveedor, subcontratista o proveedor. Respecto a los derechos humanos, la RSE formula cuestiones complejas ante problemas de carácter político, jurídico y ético. La

problemática ecológica mundial alude problemas emanados de conflictos fronterizos, en relación a las organizaciones y su consumo de recursos ambientales; por ello, las entidades se consideran como un actor relevante en el entorno local y mundial. Grupos de opinión, estado, medios de comunicación, sociedad en general (Fernández, 2010, pp. 41-42).

La Responsabilidad social empresarial (RSE), es definida por la Comisión Europea como la unificación intencional que realizan las entidades, de su preocupación social y medio-ambiental con las operaciones de naturaleza comercial y el nexo con sus interlocutores. Además, permite reconocer e integrar a nivel de gestión y nivel operativo de las organizaciones, el conjunto de preocupaciones en materia social, laboral, medio ambiental y de respeto a los derechos fundamentales de la persona, que implica la generación de estrategias en pos de la satisfacción a dichas preocupaciones y la creación de nexos adecuados con su entorno. (Navarro, 2008, p. 59)

Las prácticas de responsabilidad social a nivel empresarial requieren un compromiso concreto de los altos directivos; asimismo, alude a una novedosa forma de pensamiento, con aptitudes adecuadas y mayor interacción del recurso humano, donde se establezca un dialogo fluido en los diversos niveles de la entidad, que asegure adecuada retroalimentación y ajustes constantes a su accionar (Sierra, 2016, p. 81)

Figueira y Dias (2011) donde afirman que esta se puede percibir esta como las acciones emprendidas por la empresa utilizando recursos propios, para aportar positivamente a la comunidad donde se desenvuelve, teniendo una obligación ineludible con ello, similar a la que ostenta con los dueños. Por ello, las entidades deben actuar de manera responsable, aun en contextos restrictivos propios de las comunidades, con la finalidad de generar vínculos de interdependencia, en busca del bienestar colectivo que debe sustentarse en estándares de ética de gran complejidad.

Kotler asegura que la RSE es un compromiso de la organización para lograr el bienestar de la comunidad, mediante la realización de acciones concretas a su favor, que pueden incluir aportaciones económicas o de otra índole. Existen dos enfoques principales y sustancialmente diferentes a este concepto. De acuerdo con Wulf (2018, p. 9).

La responsabilidad social puede percibirse como las acciones emprendidas por la empresa utilizando recursos propios, para aportar positivamente a la comunidad donde se

desenvuelve, teniendo una obligación ineludible con ello, similar a la que ostenta con los dueños. Por ello, las entidades deben actuar de manera responsable, aun en contextos restrictivos propios de las comunidades, con la finalidad de generar vínculos de interdependencia, en busca del bienestar colectivo que debe sustentarse en estándares de ética de gran complejidad (Chandler, 2014, p.56).

El beneficio intrínseco de la responsabilidad social empresarial aunque subjetivo, se refleja ineludiblemente en el resultado de la gestión del personal directivo, otorgando un imagen corporativa de prestigio y mayor atractivo para la inversión; asimismo, se potencia el recurso humano con el desarrollo de sus capacidades y mejora de condiciones laborales, que resulta en mayor fidelización de clientes y preferencias de marca; todo ello, implica el logro de mayores niveles de producción y posicionamiento en el mercado, con la mejora de competitividad (Tsutsui, 2015, p. 10).

El problema o interrogante que se quiere investigar es:

¿Cuál es el tipo de relación que existe entre la cultura organizacional percibida y la valoración de la responsabilidad social de parte de los colaboradores del vivero forestal de Chimbote, 2019?

El estudio se justifica en el sentido práctico, debido a que beneficia a los directivos de la organización estudiada a tomar mejores decisiones gerenciales y direccionales, ya que, si se conoce que ambas variables se relacionan entre sí, se debe realizar esfuerzos conjuntos dentro de la empresa para mantener una excelente cultura organizacional y responsabilidad social empresarial dentro de la misma.

La presente investigación se justifica por conveniencia dado que aporta positivamente a la gerencia del Vivero Forestal de Chimbote conocer la cultura organizacional y a la responsabilidad social empresarial como una oportunidad estratégica y organizativa de su recurso humano. Debido a que gestionar esfuerzos conjuntos a la mejora de la condición laboral del elemento humano dentro de las organizaciones mejorar el funcionamiento y engranaje empresarial de cualquier empresa generando así el éxito de la misma. Esta parece ser la única vía para conseguir una empresa coherente y sin fisuras, en la que el equipo se comporta tal y como se espera.

El presente proyecto presenta valor teórico puesto que ayuda a entender los conceptos relacionados de las dos variables de investigación, sintetizando la información obtenida de las mismas. Además, el estudio puede utilizarse como precedente en futuras investigaciones con un tema y enfoque similar.

La hipótesis del estudio queda planteada de la siguiente manera:

(Hi): La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la responsabilidad social empresarial del vivero forestal de Chimbote.

Así como la hipótesis nula

(Ho): La cultura organizacional no se relaciona directa y significativamente con la responsabilidad social empresarial del vivero forestal de Chimbote.

Los objetivos de la investigación son:

El general:

Determinar el tipo de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019.

Específicos:

- Describir la cultura organizacional del Vivero Forestal de Chimbote, percibida por los colaboradores de dicho centro recreacional.

- Describir la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote, percibida por los colaboradores de dicho centro recreacional.

- Establecer el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad interna del Vivero Forestal de Chimbote.

- Establecer el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad externa del Vivero Forestal de Chimbote.

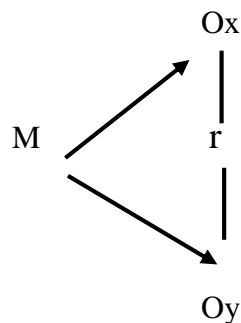


## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La investigación es de tipo **no-experimental, transversal y de diseño correlacional**; que según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 154-158), se considera no experimental porque evaluó las variables en el estado que se encontró sin realizar manipulación alguna; transversal - correlacional, porque describió una relación las variables en un momento específico. En el presente estudio se buscó demostrar una posible relación entre cultura organizacional y responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote.

Figura N<sup>o</sup> 1 diseño correlacional



Fuente

Dónde:

**M:** Muestra de trabajadores en el Vivero Forestal de Chimbote

**Ox:** Cultura organizacional

**Oy:** Responsabilidad social empresarial

**r:** Grado de relación entre cultura organizacional y responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote.

### 2.2. Variables de operacionalización

**Variables**

**Variable N<sup>o</sup> 1:** Cultura organizacional

**Variable N<sup>o</sup> 2:** Responsabilidad social empresarial

## Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura Organizacional	Conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, y que éstas interactúan entre sí con el interior y a su vez con personas del exterior de la organización. (Jones, 2008),	Se mide con un cuestionario diseñado en escala ordinal y comprende sus dimensiones de: valores	Valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomento de la Innovación</li> <li>- Promoción del trabajo en equipo</li> <li>- Cumplimiento de metas</li> </ul>	1 - 3	Ordinal Desfavorable: 17- 39 Poco favorable: 40 - 63 Favorable: 64 - 85
			Creencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recomendación o influencia</li> <li>- Salario</li> <li>- Herramientas necesarias</li> </ul>	4 - 6	
			Clima	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprender y progresar</li> <li>- Ambiente de cooperación</li> <li>- Autonomía en decisiones</li> </ul>	7 - 9	
			Normas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horarios</li> <li>- Presentación personal</li> <li>- Sanciones ante una falta</li> </ul>	10 - 12	
			Símbolos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fechas especiales</li> <li>- Incentivos</li> <li>- Ceremonias, logos y colores</li> </ul>	13 - 15	
			Filosofía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misión</li> <li>- Visión</li> <li>- Desarrollo profesional</li> </ul>	16 - 17	
Responsabilidad social empresarial	Plantea dos dimensiones, la interna que comprenden a los colaboradores y lo relacionado con las partes		Interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de los recursos humanos</li> <li>- Salud y seguridad en el trabajo</li> <li>- Adaptación al cambio</li> </ul>	1 - 9	

	<p>interna de la organización, y la externa que es la encargada de ver la consideración que posee la empresa frente a sus elementos externos como el mercado, la sociedad, la consideración con los clientes, proveedores., etc.(Acevedo, 2010c ).</p>	<p>Se mide con un cuestionario diseñado en escala ordinal y que considera sus dimensiones: Interna y Externa.</p>	<p>Externa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad.</li> <li>- Prácticas responsables con sus clientes, proveedores, contratistas y distribuidores.</li> <li>- Respeto hacia el medio ambiente</li> <li>- Relacionamiento con la sociedad y el Estado.</li> </ul>	<p>10 - 20</p>	<p>Ordinal Mala: 20-46 Regular: 47 - 73 Buena: 74 - 100</p>
--	--	---	----------------	---	----------------	---

## **2.3.Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

De acuerdo con el autor Lepkowski citado por los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 174), la población es un conjunto de elementos que concuerdan con determinadas características, que aportan información necesaria para el estudio realizado.

La población del presente estudio estuvo conformada por los trabajadores del Vivero Forestal Chimbote durante el año 2019, siendo un total de 48 individuos.

### **2.3.1.Muestra**

Hernández, et. al. (2014, p. 175) mencionan que la muestra es un subgrupo de elementos pertenecientes a un conjunto superior determinado por sus características similares, que se denomina población.

La muestra del estudio estuvo conformada por el total de la población, dado que cuenta con una cantidad reducida de elementos, siendo en total 48 trabajadores del Vivero Forestal Chimbote.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1. Técnicas**

La técnica utilizada en el presente estudio es la encuesta; la cual consiste en la interrogación directa a la fuente primaria de información, con orientación a la recolección masiva de datos, los que serán plasmados directa o indirectamente por la unidad de investigación (Ballestrini, 2007, p. 82).

### **2.4.2. Instrumentos**

El instrumento a emplear en la recolección de datos es el cuestionario: el cual consiste en un grupo de interrogantes cerradas con orientación positiva, negativa o neutra, respecto de la variable objeto de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

- a) Cuestionario de Cultura organizacional

El instrumento de la cultura organizacional ha sido adaptado de Carolina Olmos Torres y Katerine Soccha Fandiño (2006), que contiene 17 reactivos, elaborado en escalonamiento,

teniendo como forma de respuesta las siguientes: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1).

Este instrumento fue validado a juicio de tres expertos.

Especialista en metodología de la investigación científica.

Especialista en administración:

Especialista en temas relacionados con cultura organizacional

El instrumento evalúa los siguientes factores:

Valores: Entendidos como el conjunto de principios o cualidades consideradas por los integrantes de una organización como el servicio al cliente, innovación, entre otros.

Creencias: Definidas como las hipótesis o consideraciones que se tienen del modelo de negocio en la organización las cuales pueden ser verdaderas o falsas.

Clima: Entendido como la atmósfera o los sentimientos dentro del ambiente organizacional que se hace visible en la parte física del lugar, cómo trabajan los empleados, entre otras.

Normas: Conocidas como los estándares o reglas que envuelven la organización incluyendo la manera de cómo deben comportarse los trabajadores.

Símbolos: Definido como el conjunto de íconos, rituales y tradiciones esenciales para la empresa como, por ejemplo, las ceremonias realizadas anualmente.

Filosofía: Entendida como las políticas establecidas e ideologías que guían las acciones organizacionales.

Finalmente, la cultura organizacional se midió de la siguiente forma:

Tabla 1: *Medición de la Cultura Organizacional*

Niveles	Puntaje
Favorable	64 - 85
Poco Favorable	40 - 63
Desfavorable	17 - 39

Elaboración Propia

A su vez las dimensiones se evaluaron de esta forma:

Tabla 2: *Medición de las Dimensiones Cultura Organizacional*

Niveles	Puntaje					
	Valores	Creencias	Clima	Normas	Símbolos	Filosofía
Favorable	11 - 15	11 - 15	11 - 15	11 - 15	11 - 15	8 - 10
Poco Favorable	7 - 10	7 - 10	7 - 10	7 - 10	7 - 10	5 - 7
Desfavorable	3 - 6	3 - 6	3 - 6	3 - 6	3 - 6	2 - 4

Elaboración propia

Asimismo, se consideró la pertinencia, redacción del ítem y contenido del ítem. Respecto a la confiabilidad del instrumento, se utilizó para saber la fiabilidad del instrumento la prueba estadística llamada alfa de Cronbach, a través de una prueba piloto de 15 colaboradores que no pertenecieron a la unidad de análisis del presente estudio, esto se realizó a la empresa del sector recreacional El Mirador. Para el instrumento de la cultura organizacional en general se obtuvo un valor de 0.829, lo que indica alta confiabilidad y viabilidad para su aplicación en la investigación. (Anexo 2)

b) Cuestionario de Responsabilidad social empresarial

El instrumento de la responsabilidad social empresarial ha sido adaptado de Jorge Raúl Montañez Benito (2017), que consta de 20 reactivos, elaborado en escalonamiento, teniendo como forma de respuesta las siguientes: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1).

Este instrumento fue validado a juicio de tres expertos.

- Especialista en metodología de la investigación científica.
- Especialista en administración.
- Especialista en Responsabilidad Social.

El instrumento evalúa los siguientes factores:

- Dimensión interna, relacionado con los elementos internos de la empresa, como lo son los trabajadores, materiales de producción, etc.

- Dimensión externa, relacionado a los elementos externos de la empresa y la consideración que se tienen para mantener relaciones armoniosas, entre ellos están los proveedores, sociedad, clientes, entre otras.

Finalmente, la cultura organizacional se midió de la siguiente forma:

Tabla 3: *Medición de la Responsabilidad Social Empresarial*

Niveles	Puntaje a nivel de variable
Buena	74 - 100
Regular	47 - 73
Mala	20 - 46

Elaboración Propia

A su vez las dimensiones se evaluaron de esta forma:

Tabla 4: *Medición de las Dimensiones Responsabilidad Social Empresarial*

Niveles	Puntaje a nivel de dimensiones	
	Dimensión interna	Dimensión externa
Buena	33 - 45	40 - 55
Regular	22 - 32	26 - 39
Mala	9 - 21	11 - 25

Elaboración Propia

Asimismo, se consideró la pertinencia, redacción del ítem y contenido del ítem. Respecto a la confiabilidad del instrumento, se utilizó para saber la fiabilidad del instrumento la prueba estadística llamada alfa de Cronbach, a través de una prueba piloto de 15 colaboradores que no pertenecieron a la unidad de análisis del presente estudio, esto se realizó a la empresa del sector recreacional El Mirador. Para el instrumento responsabilidad social empresarial en general se obtuvo un valor de 0.846, lo que indica alta confiabilidad y viabilidad para su aplicación en la investigación (Anexo 4).

## **2.5. Procedimientos**

El proceso de recolección de datos se realizó través de primera mano por parte del investigador frente a la población (trabajadores).

El proceso de tratamiento de datos se realizó para la primera variable en la aplicación del cuestionario de la cultura organizacional aplicada a los trabajadores del Vivero Forestal y otro cuestionario de responsabilidad social empresarial aplicado a la misma población, luego de ello se tabulo y se pasó a cotejar a través de un análisis descriptivo en tablas a través del programa SPSS, luego de ello se realizó a proseguir la redacción de conclusiones y recomendaciones.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Según los métodos de análisis de datos para la presente investigación se enmarcan en el análisis cuantitativo:

### **2.6.1. Análisis descriptivo.**

Se trata de analizar los datos, encontrar patrones, relaciones entre variables, diferencias significativas entre grupos Hernández y otros (2014):

- Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- Se construyó tablas de distribución de frecuencia.
- Se construyó tablas y figuras estadísticas con su respectiva interpretación.

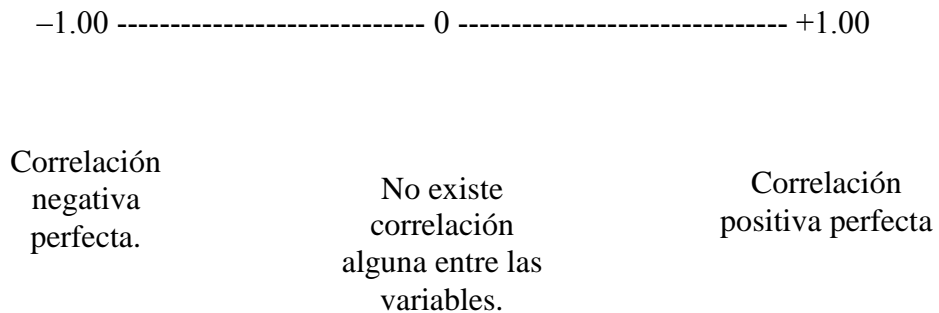
### **2.6.2. Análisis Inferencial.**

El análisis inferencial es un análisis que se realiza a través de una teoría que respalda dicha evaluación, generalmente se utiliza para una investigación cuando esta va ser contrastada para la hipótesis o para evaluar en qué grado de fuerza o de relación se encuentra las variables a las que se estudian. Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011)



Se aplicó la prueba de modalidad de Rho de Spearman, siguiendo el siguiente criterio  $p > 0.05$  (la distribución de los datos es normal) y si  $p < 0.05$  (la distribución de los datos no es normal) y de este modo se determinó la prueba de contrastación de hipótesis más idónea a utilizar.

De acuerdo a Hernández, la correlación del coeficiente de Rho de Spearman.



## 2.7. Aspectos éticos

El investigador de la presente se comprometió a prevalecer la veracidad de los resultados, así como de asegurar la confiabilidad de la información suministrada por los objetos de estudio, manteniendo en reserva la identidad de los mismos. Se respetará la confidencialidad de la información recopilada, sin divulgarla a medios ajenos a la investigación. Además, se asegurará como parte del estudio de los sujetos de prueba autoricen expresamente su participación en el proceso de recolección de datos pertinente al estudio.

### III. RESULTADOS

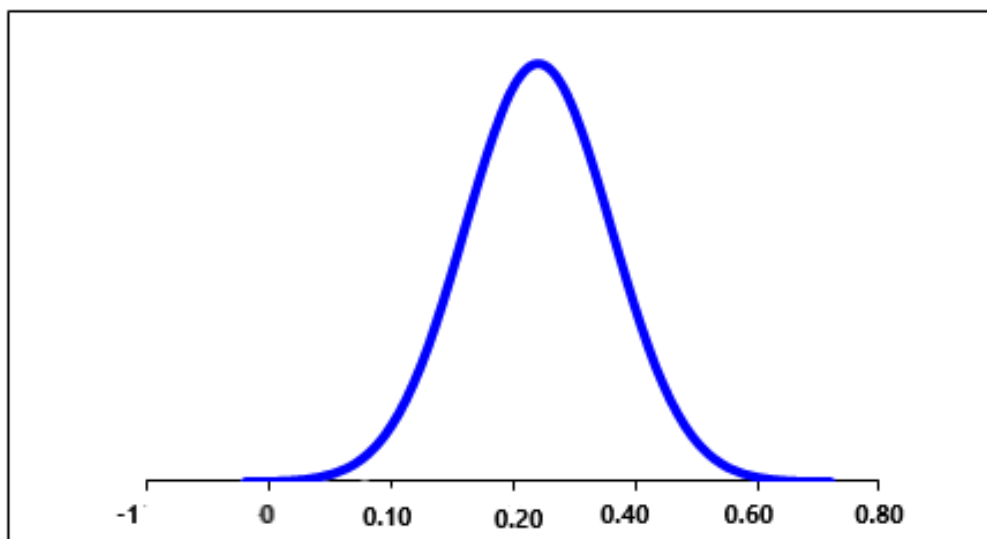
Objetivo General. Determinar el tipo de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019.

Tabla 5: *Relación entre la Cultura Organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial.*

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Responsabilidad Social Empresarial
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,349*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Responsabilidad Social Empresarial	Coeficiente de correlación	,349*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Figura 2:** *Campana de gauss para la relación de la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial*



Descripción:

Se puede interpretar que la significancia bilateral de la prueba estadística de la Rho de Spearman, arroja un resultado de ,000 que es menor a la significancia de (0,05), pudiendo decir que se acepta la hipótesis de investigación que es la existencia de relación significativa entre las variables cultura organizacional y responsabilidad social empresarial.

El valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para ambas variables es de 0,349 lo cual arroja un grado de relación positiva moderada de acuerdo al esquema de las condiciones establecidas, entendiendo que mientras más se asemeje al 1 será mayor la relación existente, donde se puede decir que mientras mejor sea la cultura organizacional dentro de la organización, de alguna manera mejor será la responsabilidad social empresarial.

Objetivos específicos 1: Describir la cultura organizacional del Vivero Forestal de Chimbote, percibida por los trabajadores de dicho centro recreacional

Tabla 6: *Nivel de la Cultura Organizacional del Vivero Forestal de Chimbote.2019*

Nivel	<i>f</i>	%
Favorable	38	79.2%
Poco Favorable	10	20.8%
Desfavorable	0	0%
TOTAL	48	100%

Fuente: Trabajadores del Vivero Forestal, Chimbote 2019

Descripción:

De acuerdo con los resultados establecidos por el cuestionario dado a los trabajadores del Vivero Forestal de Chimbote en el año 2019, se puede observar que la variable cultura organizacional se ubica en un nivel favorable con 38 trabajadores, representado así el 79.2%, 10 de los trabajadores encuestados la ubicaron en el nivel poco favorable con una representación de 20.8%. Cabe señalar que ningún trabajador ubicó a la cultura organizacional en un nivel desfavorable.

Tabla 7: Nivel de las Dimensiones de la Cultura Organizacional del Vivero Forestal de Chimbote.2019

Nivel	Dimensiones de la Cultura Organizacional											
	Valores		Creencias		Clima		Normas		Símbolos		Filosofía	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
Favorable	18	37.5	33	68.8	19	39.6	38	79.2	38	79.2	39	81.3
Poco Favorable	16	33.3	15	31.3	25	52.1	10	20.8	10	20.8	9	18.8
Desfavorable	14	29,2	0	00.0	4	8.3	0	0	0	0	0	0
Total	48	100	48	100	48	100	48	100	48	100	48	100

Fuente: Trabajadores del Vivero Forestal, Chimbote 2019

#### Descripción:

De acuerdo con los resultados establecidos por el cuestionario dado a los trabajadores del Vivero Forestal de Chimbote en el año 2019, se puede observar que la dimensión valores alcanza su nivel predominante en el favorable con 37.5% (18 trabajadores), seguido del nivel poco favorable con 33.3% (16 trabajadores). Para la dimensión creencias estos la ubicaron en el nivel favorable con 68.8% (33 trabajadores), seguido del nivel poco favorable con 31.3% (15 trabajadores). La dimensión clima se ubica en un nivel poco favorable con 52.1% (25 trabajadores), en el nivel favorable con 39.6% (19 trabajadores). En las dimensiones tanto normas como símbolos estos se ubican de una manera igualitaria en el nivel favorable con 79.2% (38 trabajadores), seguidos del nivel poco favorable 20.8% (10 trabajadores). Para la variable filosofía esta se ubica en el nivel favorable con 81.3% (39 trabajadores), seguido del nivel poco favorable 18.8% (9 trabajadores).

Objetivo específico 2: Describir la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote, percibida por los trabajadores de dicho centro recreacional.

Tabla 8: *Nivel de Responsabilidad Social Empresarial del Vivero Forestal de Chimbote.2019*

Nivel	f	%
Buena	21	43.8%
Regular	27	56.3%
Mala	0	0%
TOTAL	48	100%

Fuente: Trabajadores del Vivero Forestal, Chimbote 2019

Descripción:

De acuerdo con los resultados establecidos por el cuestionario dado a los trabajadores del Vivero Forestal de Chimbote en el año 2019, se puede observar que la responsabilidad social empresarial se ubica en un nivel regular con 27 trabajadores, representado así el 56.3%, mientras 21 de los trabajadores encuestados afirman que la variable es buena dentro de la organización con una representación de 43.8%. Cabe señalar que el ningún trabajador ubico a la responsabilidad social empresarial en un nivel malo.

Tabla 9: *Nivel de las Dimensiones Interna y Externa de la Responsabilidad Social Empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019*

<i>Nivel</i>	<i>Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial</i>			
	<i>Interna</i>		<i>Externa</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Buena	5	10.4	33	68.8
Regular	34	70.8	15	31.3
Mala	9	18.8	0	0.00
Total	48	100	48	100

Fuente: Trabajadores del Vivero Forestal, Chimbote 2019

Descripción:

De acuerdo con los resultados establecidos por el cuestionario dado a los trabajadores del Vivero Forestal de Chimbote en el año 2019, se puede observar que la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial se ubica en un nivel regular con 34 trabajadores, representado así el 70.8%, mientras 9 de los trabajadores encuestados afirman que la dimensión interna es mala con una representación de 18.8%, así mismo solo 5 trabajadores la ubican como buena con 10.4%. La dimensión externa de la responsabilidad social empresarial se ubica en un nivel bueno con 33 trabajadores, representado así el 68.8%, mientras que 15 de los trabajadores encuestados afirman que la dimensión externa es regular con una representación de 31.3%, así mismo ningún trabajador ubicó a dicha dimensión en el nivel malo.

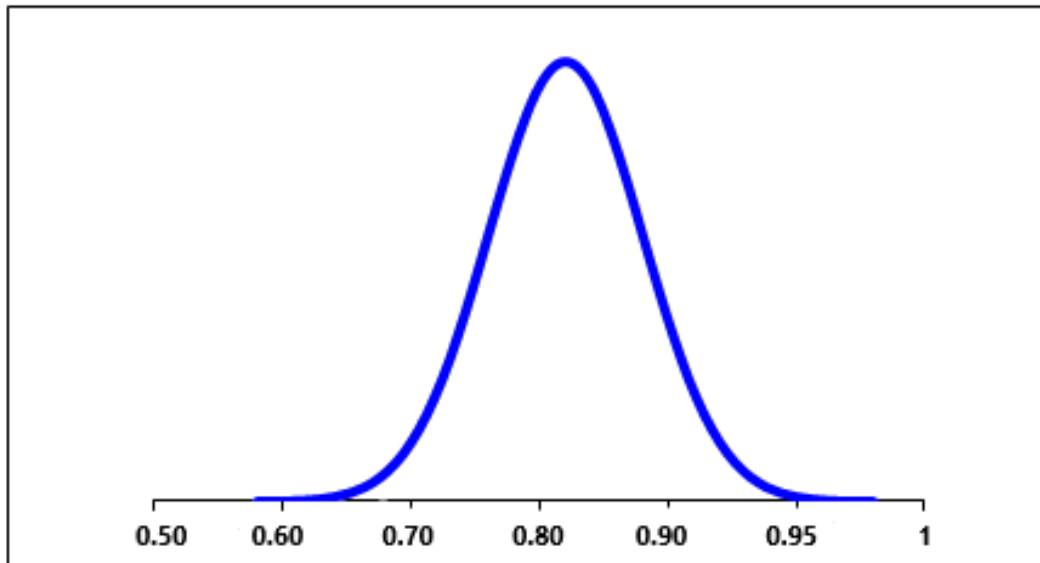
Objetivo específico 3: Establecer el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad interna del Vivero Forestal de Chimbote.

Tabla 10: *Relación entre Cultura Organizacional y la Responsabilidad Interna del Vivero Forestal de Chimbote 2019 A través de la Prueba Estadística de la Rho de Spearman*

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Dimensión Interna
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Dimensión Interna	N	48	48
		Coefficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Figura 3:** *Campana de gauss para la relación de la cultura organizacional y la responsabilidad interna del Vivero Forestal de Chimbote 2019*



Descripción:

Se puede interpretar que la significancia bilateral de la prueba estadística de la Rho de Spearman arroja un resultado de ,000 que es menor a la significancia de (0,05), pudiendo decir que se acepta la hipótesis de investigación que es la existencia de relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión interna.

El valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para la variable cultura organización y la dimensión interna es de 0,805 lo cual muestra un grado medio de relacion de acuerdo al esquema de las condiciones establecidas, entendiendo que mientras más se asemeje al 1 será mayor la relación existente, donde se puede decir que mientras más favorable sea la cultura organizacional dentro de la organización, más buena será la dimensión interna de la misma.

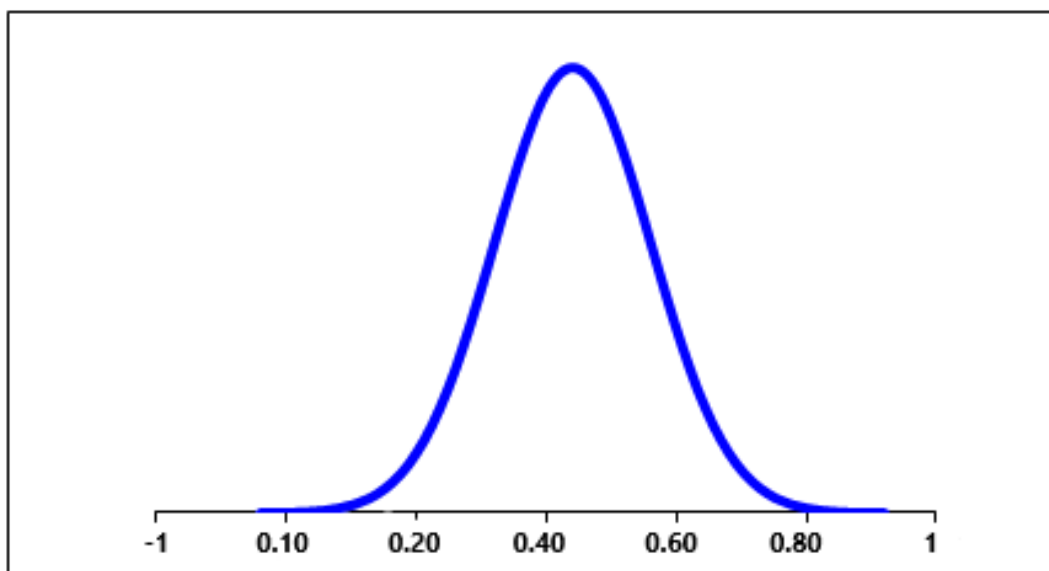
Objetivo específico 4. Establecer el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad externa del Vivero Forestal de Chimbote.

Tabla 11: *Relación entre cultura organizacional y la responsabilidad externa del Vivero Forestal de Chimbote 2019 a través de la prueba estadística de la Rho de Spearman*

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Dimensión Externa
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Dimensión Externa	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Figura 4: *Campana de gauss para la relación de la cultura organizacional y la responsabilidad externa del Vivero Forestal de Chimbote 2019*





Descripción:

Se puede interpretar que la significancia bilateral de la prueba estadística de la Rho de Spearman arroja un resultado de ,000 que es menor a la significancia de (0,05), pudiendo decir que se acepta la hipótesis de investigación que es la existencia de relación significativa entre la cultura organizacional y la dimensión externa.

El valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para la variable cultura organización y la dimensión externa es de 0,540 lo cual muestra un grado de relación media de acuerdo al esquema de las condiciones establecidas, entendiendo que mientras más se asemeje al 1 será mayor la relación existente, donde se puede decir que si la cultura organizacional es favorable dentro de la organización, entonces la dimensión externa será buena.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La cultura organizacional hoy en día es un factor delimitante para el éxito de una empresa, las gestiones realizadas en la gran mayoría de organizaciones descuidan a veces este pilar fundamental dentro del plan administrativo, lo que desencadena que los trabajadores no se hallen dentro de la misma empresa, este lineamiento condiciona a no comprender la consideración de los elementos que contribuyen el proceso productivo de una empresa dando la espalda así a la responsabilidad social empresarial.

Pero existe varias empresas que están tomando encuentra la administración antropológica, la cual considera los elementos nativos de una organización para que este sea exitoso, entre estos tenemos la cultura organizacional, la responsabilidad social empresarial, comportamientos, identificación entre otras variables que aportan al desarrollo de los trabajadores como también a la organización.

Teniendo estos lineamientos claros, se menciona que del objetivo específico 1, se encontraron los siguientes resultados en la tabla 8 donde el nivel de la variable cultura organizacional se ubica en un nivel favorable con 38 trabajadores, representado así el 79.2%, 10 de los trabajadores encuestados la ubicaron en el nivel poco favorable con una representación de 20.8%. Cabe señalar que ningún trabajador ubicó a la cultura organizacional en un nivel desfavorable, en tal sentido a través de la favorabilidad de los resultados, se puede afirmar que el trabajador del vivero forestal vive la cultura organizacional como suya y en cada acto que realiza dentro del precinto recreacional este lo hace en función de la consideración a la empresa a la cual labora, ya que comparte ideas conjuntas empresariales como lo son los valores, su filosofía, la historia entre otras, el mismo trabajador tiene en cuenta que el Vivero lo considera como ser humano y como elemento importante dentro de la misma.

Es por ello que los resultados de la presente investigación se ven identificados y se aceptan casi con una similitud considerable en el investigador Pathiranage (2019), donde este afirma que la cultura organizacional es sentida y vivida por el mismo trabajador dentro de la empresa es por ello que se puede ver reflejada en su ejecución de un buen desempeño empresarial. La variable cultura organizacional no se normatiza, si no se siente y vive dentro del colaborador, haciendo a través de sus vivencias diarias dentro de sus laborales la clave

del éxito empresarial, cuando el trabajador ubica favorabilidad de cultura organizacional dentro de su percepción, esta se ve evidenciada con la acoplación de la filosofía empresarial, valores institucionales, entre otras que son compradas de alguna manera por el mismo colaborador haciéndole partícipe de una radiografía empresarial.

Es por ello que en ambas investigaciones lo que una empresa busca es preservar y considerar en la medida de la posible una cultura organizacional dentro de sus gestiones, para poder de esta manera tener un valor agregado dentro del dinamismo comercial donde el trabajador está identificado dentro de la empresa y pueda así generar un mejor desempeño dentro de la empresa.

A su vez los resultados encontrados en el Vivero Forestal a través de la perspectiva de los trabajadores, se pueden ver rechazados de manera categórica en la ejecución gerencial de la cultura organizacional de las franquicias de los parques recreacionales de la investigación de Cao, Huo, Li y Zhao (2015), donde estos concluyen que la cultura organizacional influye de manera directa con la ejecución de una buena logística en la empresa, cabe destacar que el estudio halló que no existe una buena cultura organizacional debido a que sus administradores se centró únicamente en preservar la fidelización de sus clientes a través de la satisfacción de sus necesidades sin importar de cómo es que se encuentra la vivencia diaria del elemento humano que por ende no ejecuta adecuadamente los procesos de rendimiento logístico, priorizando solo la atención al cliente y descuidando el manejo de las existencias, generado pérdidas dentro de los parques de diversiones de las sedes evaluadas, es por ello que recomienda en esta investigación preservar de una mejor manera la cultura organizacional dentro de las vivencias humanas priorizando la consideración de los trabajadores para luego considerar al público en general.

Estos resultados se rechazan directamente con los encontrados en los del Vivero Forestal, ya que las acciones gerenciales dentro del centro recreacional evaluado en la presente investigación priorizan no solamente la fidelización de los clientes si no también hace saber su historia, su filosofía, su marco axiológico, entre otras, pudiendo así vivenciar de manera directa una buena cultura organizacional dentro de los trabajadores. Esto es sorprendente debido a que a pesar de que el Vivero Forestal es una organización pequeña y sin sucursales, ni franquicias, gestiona mejor la cultura organizacional que una cadena de parques recreacionales a nivel mundial, pudiendo afirmar que las acciones gerenciales y sus

aciertos no se realizan únicamente en empresas grandes sino también en organizaciones normales con índole y ganas de crecimiento.

También se puede mencionar lo encontrado en Kohtamaki, Thorgren y Wincent. (2016), quien concluye que la identidad organizacional se puede entender como una vivencia en la cultura de la misma desde los trabajadores, esto hace que la consideración del elemento humano dentro de la empresa sea aplaudida por los mismos trabajadores siendo importante para ellos preservar el desarrollo y crecimiento empresarial a través de los esfuerzos conjuntos que pueden dar en su productividad o desempeño laboral.

Es por ello que teniendo en cuenta las conclusiones de estos autores se puede inferir que la empresa que posee una buena cultura organizacional delimita el éxito de la empresa debido al grado de compromiso del trabajador al identificarse con la misma permitiendo así acciones adecuadas para beneficio de la empresa, como generar una buena productividad, poseer una buena consideración para los clientes, llevar la imagen institucional dentro y fuera de la empresa.

Lo afirmado anteriormente a través de la inferencia de la discusión de los resultados se puede ver apoyado en la teoría expuesta por Freeman (2016), quien enfatiza que una buena cultura organizacional dentro de la empresa puede garantizar la vivencia adecuada de los trabajadores permitiendo explotar así su productividad y sus esfuerzos conjuntos, garantizando un éxito empresarial a través de su valor agregado en la fidelización de sus trabajadores.

Para seguir discutiendo el objetivo específico primero es preciso citar al investigador Busse (2015), donde concluye que la cultura corporativa es importante a la hora de gestionar adecuadamente una empresa, cabe destacar para que exista una adecuada cultura es necesario que los trabajadores vivan el marco axiológico de la organización de manera específica, lo expuesto en Busee, se puede ver identificado en la presente investigación donde los trabajadores del Vivero Forestal mencionan que los valores a través del marco axiológico empresarial se encuentran en un nivel favorable con 37.5% (18 trabajadores), esto nos quiere decir que los colaboradores de dicho centro recreacional respetan y hacen suyo los valores institucionales como lo son la empatía, trabajo en equipo, entre otros.

Cabe destacar que según la investigación consultada a su vez se debe de priorizar que los trabajadores ejecuten normativas adecuadas dadas por la empresa, como las reglas acatadas por las mismas como el cumplimiento de horarios, consideraciones de las vestimentas entre otras situaciones, esto se puede ver evidenciado de manera similar en lo encontrado en al presente investigación donde tanto en las dimensiones normas como símbolos se ubican en un nivel favorable con 79.2%, lo que nos lleva a la afirmación que los trabajadores dentro del Vivero Forestal respetan los horarios de trabajo, las vestimentas en el uniforme en uso y la consideración de preservar un adecuado clima institucional dentro de la empresa.

Ambos resultados tanto el antecedente consultado como los de la presente investigación concluyen que para que una cultura corporativa sea buena, el trabajador debe de vivirla, y esto se puede dar siempre y cuando la empresa posea un marco axiológico adecuado en valores que puedan practicar los mismos trabajadores sin necesidad de obligación, a su vez el cumplimiento de las normas preservando así la armonía institucional.

Lo concluido al discutir ambos resultados, se puede afirmar en lo expuesto en la teoría de Schein (2010), quien menciona que para que la cultura organizacional dentro de una empresa sea favorable y positiva, debe de existir la identificación del trabajador frente a sus diversos elementos institucionales tales como los valores, sus normas, los símbolos que representan dicha estructura, y esto se da directamente cuando una empresa se enfoca en realizar acciones de explotación de estas características para recalcarlas continuamente dentro de sus trabajadores, permitiendo así la vivencia directa de este tipo de característica generando una buena cultura organizacional evidenciada en el trabajo sinérgico para el éxito de la empresa.

En la satisfacción del objetivo específico 2, se encontró los siguientes resultados, que en la tabla 10, que la responsabilidad social empresarial se ubica en un nivel regular con 27 trabajadores, representado así el 56.3%, mientras 21 de los trabajadores encuestados afirman que la variable es buena dentro de la organización con una representación de 43.8%. Cabe señalar que el ningún trabajador ubico a la responsabilidad social empresarial en un nivel malo, estos resultados, esto nos da a afirmar que si bien es cierto la consideración en la responsabilidad empresarial es existente dentro del Vivero Forestal, no está siendo completamente bien gestionada por parte la cabeza administrativa, cayendo un poco en el

pensamiento de que, al ser conocido este recinto recreacional, no se debe de priorizar temas como estos.

Esto encontrado se puede ver corroborado en la investigación de Holcomb, Okumus y Bilgihan (2016), quien llega a la conclusión que los resultados sugieren que, las tres principales compañías de parques temáticos en Orlando emprenden y participan en diversas actividades e iniciativas de RSE, que son importantes para el medio ambiente, la comunidad local, los clientes y los empleados. Sin embargo, sus informes y énfasis en ciertas actividades de RSE parecen variar. Ya que cabe destacar que a pesar de que estos centros recreacionales son internacionalmente conocidos, estos no logran a aplicar una alta responsabilidad social empresarial, esto se debe que a pesar de que se centran en la satisfacción y recreación del público aun no logran satisfacer otros stakeholders como lo son los grupos externos e internos.

Lo encontrado en la investigación consultada es casi similar con lo encontrado en el Vivero Forestal ya que se repite la consideración empresarial a través de la responsabilidad en algunos puntos como el cuidado del medio ambiente en de la preservación del ecosistema que le rodea, a través de actividades como lo son la limpieza, ejecución de desechos reciclables, entre otras actividades, estas no son lo suficiente para que exista una buena armonía entre los elementos que participan dentro del acción mercantil del rubro recreación del Vivero, pudiendo decir que se deben realizar mayores esfuerzos en priorización de acciones para poder garantizar una excelente responsabilidad social empresarial dentro del centro recreacional evaluado (Vivero Forestal), ya que tiene la misma idea que los centros recreacionales de Orlando donde estos piensan que por ser conocidos ya les permite descuidar temas importantes como la responsabilidad social empresaria.

A su vez también se observa que en la tabla 11 de la presente investigación la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial se ubica en un nivel regular con 70.8%, estos resultados se pueden afirmar de manera parcial con los encontrados en la investigación de Yiu (2019) que llegó a la conclusión que acuerdo con el estudio del caso Ocean Park, preserva la integridad de sus colaboradores a través de consideraciones como son horarios flexibles, reconocimientos, subvenciones en algunos casos, pudiendo así afirmar que considera en la medida de lo posible a los grupos internos de dicha organización investigada.

Es por ello que teniendo ambos resultados podemos afirmar que la consideración de la responsabilidad social empresarial en los elementos internos debe de ser constante, sin embargo existe una leve discrepancia en lo encontrado en el Vivero Forestal con los de los resultados de Ocean Park, ya que esta última esta unos pasos más adelante teniendo presente mucho más consideraciones que las habituales al grupo de interés interno como lo es los horarios flexibles, subvenciones, entre otras, lo cual aún no es accionado por la gerencia del Vivero Forestal.

Para la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal esta se ubica en un nivel bueno con 68.8%, esto se ve identificado de manera similar con lo encontrado en el mismo autor consultado (Yiu), ya que en Ocean Park, se satisface las necesidades a través de su gestión a los grupos involucrados en la actividad comercial de recreación. Se pudo observar que Ocean Park preserva el cuidado del medio ambiente con medidas necesarias de acuerdo a las normas ISO 26000, esto lo hace considerar su responsabilidad con los grupos externos (dimensión externa), a su vez la consideración con los clientes es excelente.

Se puede afirmar que lo encontrado en Yiu no se escapa tanto en la realidad que se muestra en el Vivero Forestal ya que según la opinión de los mismos colaboradores estos afirman que es buena la consideración del medio ambiente a través de acciones gerenciales adecuadas y dictaminadas en función de conservar las instalaciones sin ningún tipo de daño.

Es por ello que lo presentado y dicho en la responsabilidad social empresarial dentro del Vivero Forestal se menciona ejemplificado en las teorías de Kotler (2014) donde asegura que la RSE es un compromiso de la organización para lograr el bienestar de la comunidad, mediante la realización de acciones concretas a su favor, que pueden incluir aportaciones económicas o de otra índole.

Existen dos enfoques principales y sustancialmente diferentes a este concepto, de acuerdo con Wulf (2018, p. 9), a su vez, el beneficio intrínseco de la responsabilidad social empresarial aunque subjetivo, se refleja ineludiblemente en el resultado de la gestión del personal directivo, otorgando un imagen corporativa de prestigio y mayor atractivo para la inversión; asimismo, se potencia el recurso humano con el desarrollo de sus capacidades y mejora de condiciones laborales, que resulta en mayor fidelización de clientes y preferencias

de marca; todo ello, implica el logro de mayores niveles de producción y posicionamiento en el mercado, con la mejora de competitividad

En el objetivo específico 3, los resultados encontrados en la tabla 12 muestran que el valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para la variable cultura organización y la dimensión interna es de 0,805 lo cual arroja un grado de relación positiva casi perfecta de acuerdo al esquema de las condiciones establecidas, entendiendo que mientras más se asemeje al 1 será mayor la relación existente, donde se puede decir que mientras más favorable sea la cultura organizacional dentro de la organización, más buena será la dimensión interna de la misma.

Estos resultados se pueden identificar de manera similar con los encontrados en la investigación de Ming (2018), quien concluye que los empleados desempeñan un papel importante en la implementación de prácticas de responsabilidad social corporativa o también conocida como empresarial, se identificó un conjunto completo de prácticas de RSE que incluyen prácticas de trabajo responsable. Los datos fueron recogidos de 298 empleados, estos calificaron como "la práctica más importante, proporcionar buenos salarios y seguro de salud" seguido de "crear un entorno de trabajo seguro y saludable" y "ser justos y honestos con los empleados".

Se llega a la afirmación después de haber discutido ambas investigaciones (la presente y la de Ming), que mientras mayor sea la cultura organizacional a través de la ejecución adecuada de las vivencias de los trabajadores de manera positiva, mayor será también la percepción de gestión de la responsabilidad social empresarial en sus elementos internos, ya que si se tiene una perspectiva de consideración en el aumento de salarios, trato justo entre otras situaciones a los trabajadores se puede afirmar que se está aplicando adecuadamente una responsabilidad social empresarial en sus elementos internos.

También lo encontrado se puede corroborar con la investigación de Rodríguez (2017), quien llega a concluir que la Cultura Organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial esto se debe que, si se marca una buena cultura dentro de la organización, presente en cada elemento, estos se identificarán y sacarán cara por la empresa, y, por ende, interiorizaran al sentir se les considera dentro de la misma, preocupándose por elemento interno dentro de sus accionares.



Lo encontrado se puede ejemplificar en la teoría que la responsabilidad social de Figueira y Días (2011) donde afirman que esta se puede percibir esta como las acciones emprendidas por la empresa utilizando recursos propios, para aportar positivamente a la comunidad donde se desenvuelve, teniendo una obligación ineludible con ello, similar a la que ostenta con los dueños. Por ello, las entidades deben actuar de manera responsable, aun en contextos restrictivos propios de las comunidades, con la finalidad de generar vínculos de interdependencia, en busca del bienestar colectivo que debe sustentarse en estándares de ética de gran complejidad.

Se puede concluir que la cultura organización se relaciona con la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial, debido a que una buena cultura presente dentro de los colaboradores permite que estos accionen de manera positiva en consideración de la empresa que a su vez está relacionada con la búsqueda del engranaje dentro de los elementos internos como lo son recursos materiales, como humanos.

Dentro del objetivo específico 4, los resultados encontrados en la tabla 13 muestran que el valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para la variable cultura organización y la dimensión externa es de 0,540 lo cual arroja un grado de relación media de acuerdo al esquema de las condiciones establecidas, entendiendo que mientras más se asemeje al 1 será mayor la relación existente, donde se puede decir que si la cultura organizacional es favorable dentro de la organización, entonces la dimensión externa será buena.

Los resultados encontrados en la presente investigación se pueden corroborar de manera parcial con los de Jha y Cox (2015), donde concluyen que cuando las corporaciones se esfuerzan por ser socialmente responsables más allá de lo requerido por la ley (cultura organizacional), este esfuerzo a menudo se describe como estratégico, hecho principalmente para el beneficio de los accionistas o gerentes. Una gran cantidad de literatura corrobora esta creencia. Encontramos que una empresa de una región de alto capital social exhibe una mayor RSE.

Este resultado sugiere que el interés propio de los accionistas o gerentes no explica toda la RSE de la empresa, pero la inclinación altruista de la región también podría desempeñar un papel. Esto afirmado se corrobora con la realidad del Vivero Forestal ya que mientras mejor sea su cultura organizacional (consideraciones de manera altruista, a través

de su marco axiológico, mayor será la consideración sobre el medio ambiente (dimensión externa), ya que según opinión de los colaboradores el Vivero Forestal prioriza el cuidado del medio ambiente ya que interioriza que es el pulmón de Chimbote debido a su participación como ecosistema sostenible dentro de una ciudad industrial (Siderperú y empresas de conservas y tratamiento de pescado).

Para discutir el objetivo general, se puede mencionar lo encontrado en la tabla 7 donde el valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para ambas variables es de 0,349 lo cual arroja un grado de relación moderada de acuerdo al esquema de las condiciones establecidas, entendiendo que mientras más se asemeje al 1 será mayor la relación existente, donde se puede decir que mientras mejor sea la cultura organizacional dentro de la organización, de alguna manera mejor será la responsabilidad social empresarial.

Los resultados de la presente investigación se pueden ver ratificados en Samper y Okumus (2018), quienes consideraron que los hoteles que utilizan prácticas de RSE relacionadas con empleados y clientes fortalecen su reputación, explotando la cultura organizativa. A través de una reputación mejorada, Las prácticas de RSE influyen positivamente en el rendimiento de las empresas. Además, los gerentes de hoteles perciben que las actividades de RSE en la comunidad local y relacionadas con el medio ambiente no afectan significativamente la reputación de un hotel. Esta última afirmación es la que se ve ejemplificada en el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de la presente investigación donde la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial es media, debido a que a pesar de que no se gestiona una adecuada cultura organizacional, esta no se ve muy afianzada en la percepción de la responsabilidad social empresarial dentro de la empresa.

El Resultado de la investigación de Okumus, nos permite corroborar la aceptación de hipótesis de la investigación presente.

Lo encontrado en la presente como en la investigación de consulta se puede respaldar con lo señalado por Chiavenato (2009) afirma que la cultura empresarial es un flujo ordenado y planeado de cambios a nivel estructural y cultural, donde se aprecie la participación de un conjunto de herramientas tecnológicas de naturaleza social, tal es así que la entidad se encuentre en condiciones adecuadas para proceder con el diagnóstico, planificación e implementación de dichos cambios con el aporte de especialistas en la materia.

Se puede concluir que la cultura organizacional se relaciona con la responsabilidad social empresarial de manera baja, debido que si bien al presentarse una buena cultura organizacional dentro de la empresa se presenta una responsabilidad social empresarial positiva, esta no se presenta de manera directa ni potente debido a que existe factores condicionantes que no permiten relacionarse de manera directa entre variables como lo son proveedores, consideraciones del medio ambiente, entre otros factores. Para el caso del Vivero Forestal, la cultura organizacional se relaciona de manera media con la RSE debido a que los factores externos en la dimensión de la variable RSE no se condicionan con la identidad de una cultura organizacional ya que los proveedores, clientes, entre otros no interiorizan adecuadamente la intención empresarial en sus actuaciones en algunas ocasiones.

## V. CONCLUSIONES.

**Primera:** Se determina que el tipo de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019 es positivo en un nivel medio de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman con 0,349, donde se puede decir que mientras mejor sea la cultura organizacional dentro de la organización, de alguna manera mejor será la responsabilidad social empresarial, debido a que los factores externos en la dimensión de la variable RSE no se condicionan con la identidad de una cultura organizacional ya que los proveedores, clientes, entre otros no interiorizan adecuadamente la intención empresarial en sus actuares en algunas ocasionales (Tabla 7)

**Segunda:** La cultura organizacional del Vivero Forestal de Chimbote se caracteriza por ser favorable con una representación de 79,2%, debido a que el trabajador de dicho centro recreativo vive la cultura organizacional como suya y en cada acto que realiza dentro del precinto recreacional este lo hace en función de la consideración a la empresa a la cual labora, ya que comparte ideas conjuntas empresariales como lo son los valores, su filosofía, la historia entre otras, el mismo trabajador tiene en cuenta que el Vivero lo considera como ser humano y como elemento importante dentro de la misma. (Tabla 8, 9)

**Tercera:** Los trabajadores perciben que la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote, es valorada como regular con 27 trabajadores, representado así el 56.3%, lo cual significa que la consideración empresarial a través de la responsabilidad en algunos puntos como el cuidado del medio ambiente el de la preservación del ecosistema que le rodea, a través de actividades como lo son la limpieza, ejecución de desechos reciclables, entre otras actividades, no son lo suficiente para que exista una buena armonía entre los elementos que participan dentro del acción mercantil del rubro recreación del Vivero, pudiendo decir que se deben realizar mayores esfuerzos en priorización de acciones para poder garantizar una excelente responsabilidad social empresarial dentro del centro recreacional evaluado. (Tabla 10, 11)

**Cuarta:** Se establece el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad interna del Vivero Forestal de Chimbote, donde esta es positiva con un coeficiente de correlación de 0,805, lo cual arroja un grado de relación casi perfecta, ya que una buena cultura presente dentro de los colaboradores permite que estos accionen de manera positiva en consideración de la empresa que a su vez está relacionada con la búsqueda del engranaje dentro de los elementos internos como lo son recursos materiales y humanos. (Tabla 12)

**Quinta:** Se establece el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad externa del Vivero Forestal de Chimbote, donde la relación es positiva, con un coeficiente de correlación de 0,540 lo cual arroja un grado medio, debido que mientras mejor sea su cultura organizacional (consideraciones de manera altruista), a través de su marco axiológico, mayor será la consideración sobre el medio ambiente (dimensión externa), ya que según opinión de los colaboradores el Vivero Forestal prioriza el cuidado del medio ambiente a través del pensamiento que es el pulmón de Chimbote debido a su participación como ecosistema sostenible dentro de una ciudad industrial (Siderperu y empresas de conservas y tratamiento de pescado). (Tabla 12)

## **VI. RECOMENDACIONES.**

Primera: Se recomienda al administrador del Vivero tomar en cuenta que la empresa debe lograr una gestión coherente para ello es importante mantener una relación armónica y tener una relación horizontal con presencia de responsabilidad social, para evitar conflictos sociales y daños dentro de la empresa y con la población; para ello lo que se busca es que los procesos administrativos, no sean burocráticos y engorrosos, permitiendo gestiones eficaces en la empresa.

Segunda: Se recomienda al administrador de dicho centro recreacional a mantener la cultura organizacional a través del desarrollo inducciones y capacitaciones dirigidas a los trabajadores del Vivero Forestal para mejorar la seguridad y confianza en sus decisiones laborales en función de una identificación de una buena cultura dentro de la empresa.

Tercera: Se recomienda al administrador del Vivero Forestal implementar estrategias de responsabilidad social mediante programas, con la finalidad que sus operaciones sean socialmente aceptables, a través de proyectos sociales a mediano plazo y largo plazo, es decir, como modo de gestión responsable que contribuya al desarrollo sostenible, lo cual mejorará la condición encontrada en los resultados de la presente investigación.

Cuarta: A los directivos y al personal administrativo del Vivero Forestal se recomienda, tener un diálogo abierto para poder planificar, sobre la importancia de la responsabilidad social, en función de una buena cultura organizacional, para que así el desarrollo de sus capacidades y habilidades, puedan vincular su vida con el mundo del trabajo y lograr el bienestar social e identidad institucional mejorada.

Quinta: Se recomienda a los trabajadores administrativos de dicho recinto implementar indicadores que permitan medir el impacto de responsabilidad social empresarial sobre los elementos externos en sus las acciones ejecutadas para tener un mayor control y supervisión que ayuden a cumplir los objetivos de la empresa y de la comunidad interiorizándolos a una buena cultura organizacional.

Sexta: Se recomienda a futuros investigadores interesados en el tema, realizar una investigación de corte experimental, donde se pueda implementar un plan de acción en función de la mejora de la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial dentro del Vivero Forestal.

## REFERENCIAS

- Acevedo, M (2010). *Responsabilidad Social Empresarial: Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos*. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Andina, S. (2014). La responsabilidad social empresarial en las Mypes Limeñas. (tesis de maestría). Universidad de Lima.
- Ballestrini, M. (2007). *Metodología de la investigación, guía práctica*. México: Editorial Trias.
- Bayón, P. (2006). Educación Ambiental, participación y transformación social sostenible en Cuba. *Revista Interface*, 2(4), 89-104. Recuperado de <http://biblioteca.filosofia.cu/php/export.php?format=htm&id=2335&view=1>
- Bayón, P. y Morejón, A. (2005). Cultura ambiental y la construcción de entornos de reproducción social en Cuba: un reto para el siglo 21. Instituto de Filosofía, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, 1-6.
- Busse, R. (2015). Corporate culture, organizational change, and meaning at work: Linking human resources with business ethics. *Human Systems Management*, 33, 47-50.
- Cao, Z., Huo, B., Li, Y. y Zhao, X. (2015). The impact of organizational culture on supply chain integration: A contingency and configuration approach. *Supply Chain Management*, 20, 24-41.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Chandler, D. (2014). *Corporate Social Responsibility: A Strategic Perspective*. Lisboa: Escolar Editora.
- Chirinos, C. (2017). Importancia de la Cultura Organizacional. *Revista Gestiópolis*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/importancia-la-cultura-empresarial/>
- Contreras, J., Machado, R. y Duarte, S. (2016). Corporate social responsibility in tourism: A study done at the Alvarge Marine Zoo. *Hospitality and Tourism*, 32, 49-51
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. 3a ed. México: McGrawHill.
- De La Torre, L. y Themme, K. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la



- Biblioteca Nacional del Perú 2016. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en International Business). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- De Lama (2016). La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad de Chiclayo. (tesis de materia). Universidad Cesar Vallejo
- Diario Gestión (2016) Participación de organizaciones de diversión en el Perú. Recuperado de: <http://www.diariogestion.com/portada/noticias-locales>
- Diario Nación de Colombia (2015) Pacto de mejoras en las Buenas Prácticas Corporativas. Recuperado de: [www.diarionaciondecolombia.com/portada/noticias-locales/40432](http://www.diarionaciondecolombia.com/portada/noticias-locales/40432)
- Falcones (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores, de la unidad de negocios de Nestlé Guayaquil. (tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Freeman, E. (2016). Strategic management: A stakeholder approach. Boston: Pitman.
- Fernández, R. (2010). La responsabilidad social empresarial sus actores. Recuperado de: <https://diarioresponsable.com/opinion/11467-dimensiones-de-la-responsabilidad-social-empresarial-sus-actores-papel-de-las-politicas-publicas>
- Figueira, V. y Dias, R. (2011). Responsibility social in tourism. Lisboa: Escolar Editora.
- Figueroa, L. (2015). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Font, X., Guix, M. y Bonilla-Priego, M. (2016). Corporate social responsibility in cruising: Using materiality analysis to create shared value. *Tourism Management*, 53, 175-186.
- Hernández R., Fernández S., y Baptista R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Hillmann, K. (2016). *Diccionario enciclopédico de sociología*. Barcelona: Herder.
- Holcomb, R., Okumus, X. y Bilgihan, L. (2016). Corporate social responsibility: What are the top three in Orlando, theme park reports. *Rosen College of Hospitality Management*, 34, 56-67.
- Jha, S. y Cox, D. (2015). Corporate social responsibility and social capital. *Banking and Finance Magazine*, 19, 25-30

- Jesus, M. y Batista, T. (2014). The corporate social responsibility in the Algarve. *Tourism & Management Studies*, 10, 111-120.
- Jones, G. (2008) *Teoría Organizacional. Diseño y Cambio en las organizaciones*. 5ta Ed. Mex. Editorial Pearson Education
- Kim, M. y Kim, Y. (2014). Corporate social responsibility and shareholder value of restaurant firms. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 120-129.
- Kohtamaki, M., Thorgren, S., & Wincent, J. (2016). Organizational identity and behaviors in strategic networks. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 31, 36-46
- Lyra, F. y Souza, M. (2015). Corporate social responsibility in the tourism sector: A study at a theme park in Santa Catarina - Brazil. *Journal Estudios y Perspectivas en Turismo*, 24 (2), 264-278.
- Messner, J. (2014). *Ética social, política y económica a la luz del derecho natural*. Madrid, España: Rialp.
- Mestres, L. (2004). Innovación y cultura emprendedora. Educaweb. Recuperado de: <https://www.educaweb.com/noticia/2014/04/07/innovacion-cultura-emprendedora-8159/>
- Mirabella, M. (2006). *Fundamentos de filosofía económica*. Buenos Aires, Argentina: EDUCA.
- Ming, S. (2018). Qualifications of importance of corporate social responsibility practices by employees of the Macau gaming industry. *Journal of Contemporary Hospitality Management*, 59, 11-12.
- Ministerio de Producción de Colombia (2014). Foro sobre vinculación de los centros recreacionales. Recuperado de: <http://www.ministeriodeproduccion.com.co/index.php/todas-las-noticias/item/1929-uladech-catolica-organizo-foro-sobre-centros-recreacionales.html>
- Miranda, L. (2013). Cultura ambiental: un estudio desde las dimensiones de valor, creencias, actitudes y comportamientos ambientales. *Producción Limpia*, 8(2),94-105.
- Montañez, R. (2017). Responsabilidad social y el desarrollo sostenible en la municipalidad provincial de Yungay – 2017. Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Perú

- Navarro, F. (2008). *Responsabilidad social corporativa: Teoría y práctica*. Madrid: Business y Marketing School, Editorial ESIC
- Ñaupas, S., Mejía, R., Novoa, J. y Villagómez, F. (2011). *Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos*. Editorial: México, Pearson
- Olmos, M. y Fadiño, K. (2006). Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional. Tesis Inédita, Universidad de la Sabana. Colombia
- Pathirana, J. (2019). Organizational culture and business performance: an empirical study. *International Journal of Economics and Management.*, 24 (2), 264-278.
- Pérez, J. y Gardey, A. (2015) Definición. de: Definición de responsabilidad social empresarial. Recuperado de: <http://definicion.de/responsabilidad-social-empresaria/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15ª. ed. México: Pearson Education, Inc.
- Rodríguez (2017). Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial en las Mypes del sector construcción de la ciudad de Chimbote 2017. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote
- Rodríguez, H. (2008). La cultura es también una responsabilidad social empresarial. *Revista Empresa y Humanismo*. 11(1),109-134
- Rodríguez, J. (2013). La Responsabilidad Social en la Ulaudech Católica Exigencias de la Responsabilidad Social Universitaria en el proceso de formación profesional. Chimbote, Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
- Roque, M. (2003). Una concepción educativa para el desarrollo de la cultura ambiental desde una perspectiva cubana. IV Congreso Iberoamericano de Educación Ambiental, (pp. 1-29). La Habana.
- Rozas (2014). La responsabilidad Social como herramienta de gestión en el colegio “San José Obrero” – Chimbote. (tesis de maestría). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Samper, D. y Okumus F. (2018). Corporate social responsibility practices, organizational culture, company reputation and hotel performance. *Sustainable tourism newspaper*. 12, 24-25
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

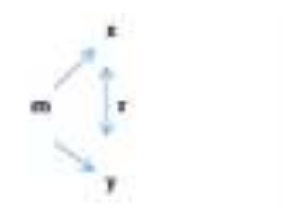
- Sierra, E. (2016). *Main Topics on Corporate Social Responsibility*. Boston: Pitman.
- Tsutsui, K. (2015). *Corporate Social Responsibility in a Globalizing World (Business and Public Policy) (4th ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Universidad de Zaragoza (2017). *Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial de empresas europeas*. *Foros de empresas*, 32, 49-51
- Vergaray (2015). *Motivación y Cultura Organizacional de Frio Chimbote- 2015*. (tesis de maestría). Universidad Particular San Pedro, Chimbote.
- Wulf, E. (2018). *Responsabilidad social empresarial. Un desafío corporativo*. Chile: Editorial Universidad de la Serena.
- Yiu, R. (2019). *Corporate social responsibility (CSR) in corporate DNA: a case study of Ocean Park Hong Kong*. *Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23, 36-37.

# **ANEXOS**

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

#### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL VIVERO FORESTAL DE CHIMBOTE, 2019

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE (S)	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL (Variables y dimensiones)	METODOLOGÍA
<b>FORMULACIÓN DE PROBLEMA GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>Cultura Organizacional</b>	<b>Variable 1</b> <b>Cultura Organizacional</b>  <input type="checkbox"/> <b>D1: Valores</b> <input type="checkbox"/> <b>D2: Creencias</b> <input type="checkbox"/> <b>D3: Clima</b> <input type="checkbox"/> <b>D4: Normas</b> <input type="checkbox"/> <b>D5: Símbolos</b> <input type="checkbox"/> <b>D6: Filosofía</b>	<b>TIPO DE ESTUDIO</b> Descriptivo – Correlacional
<i>¿Cuál es el tipo de relación que existe entre la cultura organizacional percibida y la valoración de la responsabilidad social de parte de los colaboradores del vivero forestal de Chimbote, 2019?</i>	<i>Determinar el tipo de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019.</i>	La cultura organizacional se relaciona directa y significativamente con la responsabilidad social empresarial del vivero forestal de Chimbote.			<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental, transversal   <p>                         m = Muestra de estudio                          x = Observación de la variable 1                          y = Observación de la variable 2                          r = Relación entre las variables                     </p>
	<b>ESPECÍFICOS</b>			<b>Variable 2</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> Población

			<b>Responsabilidad Social Empresarial</b>	<b>Responsabilidad Social Empresarial</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ D1: Interna</li> <li>▪ D2: Externa</li> </ul>	<p>La población serán los 48 Colaboradores del Vivero Forestal de Chimbote 2018</p> <p><b>Muestra Censal</b></p> <p>La muestra será la misma cantidad de la población, al ser una cantidad manejable para el estudio, los 48 colaboradores del Vivero Forestal de Chimbote 2018.</p>
	<p><b>Objetivo 1</b></p> <p>Describir la cultura organizacional del Vivero Forestal de Chimbote, percibida por los colaboradores de dicho centro <b>recreacional.</b></p> <p><b>Objetivo 2</b></p> <p>Describir la responsabilidad social empresarial</p>				<p><b>TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p><b>Para las dos variables:</b> <b>Encuesta</b></p>
					<p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p><b>Para las dos variables:</b></p> <p><b>Cuestionario con escala de Likert:</b></p> <p><b>Casi nunca (1)</b> <b>Nunca (2)</b> <b>A veces (3)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>Siempre (5)</b></p>

	<p>del Vivero Forestal de Chimbote, percibida por los colaboradores de dicho centro recreacional.</p> <p><b>Objetivo 3</b></p> <p>Establecer el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad interna del Vivero Forestal de Chimbote.</p> <p><b>Objetivo 4</b></p> <p>Establecer el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad externa del Vivero Forestal de Chimbote.</p>				<p><b>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p><b>ESTADISTICA DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras</p> <p><b>ESTADÍSTICA INFERENCIAL</b></p> <p>Para la contrastación de hipótesis, se empleará el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman, por tratarse de variables cuantitativas ordinales.</p>
--	---	--	--	--	---



*ANEXO 2: CUESTIONARIO*

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR CULTURA ORGANIZACIONAL**

(Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño, 2006)

Nombre del empleado: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Puesto de Trabajo: \_\_\_\_\_ Meses de laborar en la Institución: \_\_\_\_\_

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

1 = Nunca
2 = Casi Nunca
3 = Algunas Veces
4 = Casi Siempre
5 = Siempre

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
4	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?					
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?					
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
7	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?					
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?					
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?					
11	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
12	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?					
13	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?					
14	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?					
16	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la Institución?					

17	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					
----	--	--	--	--	--	--

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional
Autores:	Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño
Año de edición:	2006
Adaptación	Izaguirre Sabino Pascual
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>↯ D1: Valores</li> <li>↯ D2: Creencias</li> <li>↯ D3: Clima</li> <li>↯ D4: Normas</li> <li>↯ D5: Símbolos</li> <li>↯ D6: Filosofía</li> </ul>
Ámbito de aplicación:	Vivero Forestal de Chimbote 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable cultura organizacional en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.829$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 17 ítems distribuidos en 6 dimensiones. A continuación, se detalla: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> D1: Valores (3 ítems)</li> <li><input type="checkbox"/> D2: Creencias (3 ítems)</li> <li><input type="checkbox"/> D3: Clima (3 ítems)</li> <li><input type="checkbox"/> D4: Normas (3 ítems)</li> <li><input type="checkbox"/> D5: Símbolos (3 ítems)</li> <li><input type="checkbox"/> D6: Filosofía (2 ítems)</li> </ul>
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Desfavorable (17-39) Poco Favorable (40 – 63) Favorable (64 – 85)

**CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**  
(Adaptado de Jorge Raúl Montañez Benito, 2017)

**Instrucciones:** Evalúe cada pregunta relacionada a los niveles de cumplimiento de la responsabilidad social en su institución. Marque con una "X" el cuadro correspondiente de acuerdo a la escala de calificación que aporta a la respuesta brindada.

**Escala de Calificación**

**Siempre (5):** La institución presenta el comportamiento de forma constante.

**Casi Siempre (4):** La institución presenta el comportamiento en la mayoría de ocasiones.

**Algunas Veces (3):** La institución presenta el comportamiento de forma eventual.

**Casi Nunca (2):** La institución no presenta el comportamiento en la mayoría de ocasiones.

**Nunca (1):** La institución no presenta el comportamiento en ninguna ocasión.

Ítem	Responsabilidad social empresarial	1	2	3	4	5
<b>Responsabilidad social en su dimensión interna</b>						
1	<b>Gestión de los recursos humanos</b> El Vivero Forestal de Chimbote realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores					
2	El Vivero Forestal de Chimbote realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.					
3	El Vivero Forestal de Chimbote ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.					
4	El Vivero Forestal de Chimbote brinda a los colaboradores información sobre los objetivos estratégicos de RS.					
5	<b>Salud y seguridad en el trabajo</b> Se cumplen las obligaciones legales en relación a los estándares de salud, seguridad y condiciones de trabajo para ustedes como trabajadores por parte del Vivero Forestal.					
6	Se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.					
7	<b>Adaptación al cambio</b> La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados					
8	En la misión y visión del Vivero Forestal de Chimbote se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social.					
9	Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos.					

<b>Responsabilidad social corporativa en su dimensión externa</b>						
10	<b>Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad</b> El Vivero Forestal de Chimbote asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza.					
11	Piensa que el Vivero Forestal genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.					
12	El Vivero Forestal de Chimbote genera oportunidades para que los trabajadores desarrollen actividades de apoyo comunitario.					
13	<b>Prácticas responsables con sus clientes, proveedores, contratistas y distribuidores</b> Conoce de las normas o políticas de selección de proveedores basadas no sólo en factores como calidad, precio y plazos por parte del Vivero					
14	En el Vivero Forestal, la selección de los proveedores se toma en cuenta el compromiso de estos con la responsabilidad social.					
15	<b>Respeto hacia el medio ambiente</b> Además de cumplir con las normas del estado, El Vivero Forestal desarrolla programas, políticas, procesos o prácticas de cuidado al medio ambiente					
16	El Vivero Forestal dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades					
17	El Vivero Forestal posee personal responsable para la ejecución de las acciones ambientales.					
18	<b>Relacionamiento con la sociedad y el estado</b> El Vivero Forestal mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas de la sociedad.					
19	El Vivero Forestal de Chimbote ha formulado una política de RSC					
20	El Vivero Forestal posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas					

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial
Autores:	Jorge Raúl Montañez Benito
Año de edición:	2017
Adaptación	Izaguirre Sabino Pascual
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ D1: Interna</li> <li>↪ D2: Externa</li> </ul>
Ámbito de aplicación:	Vivero Forestal de Chimbote 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable responsabilidad social empresarial en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.846$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos en 2 dimensiones. A continuación, se detalla: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> D1: Interna: (9 ítems)</li> <li><input type="checkbox"/> D2: Externa (11 ítems)</li> </ul>
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Baja (20-46) Media (47 – 73) Alta (74 – 100)

ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

**Análisis de confiabilidad del instrumento: “Cuestionario sobre Cultura organizacional”**

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre cultura organizacional” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores del recreo campestre “El Mirador”, sin afectar a la muestra de estudio, con el **objetivo** de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable cultura organizacional en el trabajo, esta alcanza un 0.829, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Items	D1	D2	D3	D4	D5	D6
Item1	,486					
Item2	,507					
Item3	,443					
Item4		,398				
Item5		,507				
Item6		,507				
Item7			,647			
Item8			,715			
Item9			,362			
Item10				,827		
Item11				,822		
Item12				,827		
Item13					,630	
Item14					,813	
Item15					,818	
Item16						,647
Item17						,715
Correlación por dimensiones	0.510	0.640	0.578	0.635	0,456	0, 574

Correlación	0.613
Total	

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Items	D1	D2	D3	D4	D5	D6
Item1	,886					
Item2	,807					
Item3	,843					
Item4		,898				
Item5		,807				
Item6		,807				
Item7			,647			
Item8			,815			
Item9			,362			
Item10				,827		
Item11				,822		
Item12				,827		
Item13					,830	
Item14					,813	
Item15					,818	
Item16						,647
Item17						,715
Item18						,562
Coeficiente por dimensiones	0.823	0.800	S.828	0.805	0,800	0,774
Ceficiente Total	0.829					



### **Análisis de confiabilidad del instrumento “Cuestionario sobre Responsabilidad social empresarial”**

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre responsabilidad social empresarial” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores del recreo campestre “El Mirador”, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable responsabilidad social empresarial, esta alcanza un 0.846, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

<b>Items</b>	<b>Dimension 1</b>	<b>Dimension 2</b>
ITEM1	,333	
ITEM2	,010	
ITEM3	,284	
ITEM4	,343	
ITEM5	,340	
ITEM6	,608	
ITEM7	,348	
ITEM8	,652	
ITEM9	,425	
ITEM10		,798
ITEM11		,296
ITEM12		,014
ITEM13		,148
ITEM14		,660
ITEM15		,632
ITEM16		,041
ITEM17		,241
ITEM18		,127
ITEM19		,179
ITEM20		,067
Correlación por dimensiones	0.710	0.654
Correlacion Total	0.737	

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

<b>Items</b>	<b>Dimension 1</b>	<b>Dimension 2</b>
ITEM1	,830	
ITEM2	,839	
ITEM3	,831	
ITEM4	,830	
ITEM5	,830	
ITEM6	,820	
ITEM7	,829	
ITEM8	,818	
ITEM9	,827	
ITEM10		,817
ITEM11		,831
ITEM12		,837
ITEM13		,834
ITEM14		,827
ITEM15		,820
ITEM16		,837
ITEM17		,833
ITEM18		,841
ITEM19		,836
ITEM20		,838
Confiabilidad por dimensiones	0.870	0.844
Confiabilidad Total	0.846	

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote 2019”

**AUTOR:** PASCUAL IZAGUIRRE SABINO

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional  La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, y que éstas interactúan entre sí con el interior y a su vez con personas del exterior de la organización. (Jones, 2008)	<b>Valores</b>	Fomento de la Innovación	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?						x		x		x		x		
		Promoción del Trabajo	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?						x		x		x		x		
		Cumplimiento de metas	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?						x		x		x		x		
	<b>Creencias</b>	Recomendación o Influencia	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?						x		x		x		x		
		Salario	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?						x		x		x		x		
		Herramientas necesarias	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?						x		x		x		x		
	<b>Clima</b>	Aprender y progresar	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?						x		x		x		x		
		Ambiente de cooperación	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?						x		x		x		x		

		Autonomía de decisiones	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?							x		x		x		x	
<b>Normas</b>		Horarios	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?							x		x		x		x	
		Presentación personal	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?							x		x		x		x	
		Sanciones ante una falla	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?							x		x		x		x	
		Fechas Especiales	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?							x		x		x		x	
<b>Simbolos</b>		Incentivos	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?							x		x		x		x	
		Ceremonias, logos y colores	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?							x		x		x		x	
		Misión – Visión	¿Su trabajo es coherente con la misión -visión de la Institución?							x		x		x		x	
<b>Filosofia</b>		Desarrollo Profesional	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?							x		x		x		x	

  
 Mg. Carolina León Edwards  
 #18149845

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Cultura Organizacional”

**OBJETIVO:** Evaluar la Cultura Organizacional en el Vivero Forestal Chimbote 2019.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Vivero Forestal Chimbote 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** García León Edward Aníbal

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:** Metodólogo

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo <b>X</b>	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------------------	-----------------------

  
García León Edward  
#18149845

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote 2019”

**AUTOR:** PASCUAL IZAGUIRRE SABINO

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional  La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, y que éstas interactúan entre sí con el interior y a su vez con personas del exterior de la organización. (Jones, 2008)	<b>Valores</b>	Fomento de la Innovación	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?						x		x		x		x		
		Promoción del Trabajo	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?						x		x		x		x		
		Cumplimiento de metas	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?						x		x		x		x		
	<b>Creencias</b>	Recomendación o Influencia	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?						x		x		x		x		
		Salario	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?						x		x		x		x		
		Herramientas necesarias	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?						x		x		x		x		
	<b>Clima</b>	Aprender y progresar	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?						x		x		x		x		
		Ambiente de cooperación	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?						x		x		x		x		

		Autonomía de decisiones	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?							x		x			x		x		
<b>Normas</b>		Horarios	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?							x		x			x		x		
		Presentación personal	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?							x		x			x		x		
		Sanciones ante una falla	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?							x		x			x		x		
		Fechas Especiales	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?							x		x			x		x		
<b>Simbolos</b>		Incentivos	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?							x		x			x		x		
		Ceremonias, logos y colores	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?							x		x			x		x		
		Misión – Visión	¿Su trabajo es coherente con la misión -visión de la Institución?							x		x			x		x		
<b>Filosofia</b>		Desarrollo Profesional	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?							x		x			x		x		

  
 Mstc. Sonia Zúñiga Sánchez  
 DNI: 32965014

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Cultura Organizacional”

**OBJETIVO:** Evaluar la Cultura Organizacional en el Vivero Forestal Chimbote 2019.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Vivero Forestal Chimbote 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Aguilar Sánchez Sonia

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:** Especialista

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo X	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	-----------------	-----------------------

  
Mgtr. Sonia Aguilar Sánchez  
DNI: 32965014



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote 2019”

**AUTOR:** PASCUAL IZAGUIRRE SABINO

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional  La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, y que éstas interactúan entre sí con el interior y a su vez con personas del exterior de la organización. (Jones, 2008)	<b>Valores</b>	Fomento de la Innovación	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?						x		x		x		x		
		Promoción del Trabajo	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?						x		x		x		x		
		Cumplimiento de metas	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?						x		x		x		x		
	<b>Creencias</b>	Recomendación o Influencia	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?						x		x		x		x		
		Salario	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?						x		x		x		x		
		Herramientas necesarias	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?						x		x		x		x		
	<b>Clima</b>	Aprender y progresar	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?						x		x		x		x		
		Ambiente de cooperación	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?						x		x		x		x		

		Autonomía de decisiones	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?							x		x		x		x	
<b>Normas</b>		Horarios	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?							x		x		x		x	
		Presentación personal	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?							x		x		x		x	
		Sanciones ante una falla	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?							x		x		x		x	
		Fechas Especiales	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?							x		x		x		x	
<b>Simbolos</b>		Incentivos	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?							x		x		x		x	
		Ceremonias, logos y colores	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?							x		x		x		x	
		Misión – Visión	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la Institución?							x		x		x		x	
<b>Filosofia</b>		Desarrollo Profesional	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?							x		x		x		x	

DNI: 32991045

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Cultura Organizacional”

**OBJETIVO:** Evaluar la Cultura Organizacional en el Vivero Forestal Chimbote 2019.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Vivero Forestal Chimbote 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gonzales Ruedas Néstor Daniel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:** Especialista

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo <b>X</b>	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------------------	-----------------------



DNI: 32991045

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote 2019”

**AUTOR:** PASCUAL IZAGUIRRE SABINO

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad Social Empresarial  Responsabilidad social empresarial plantea dos dimensiones, la interna que comprenden a los colaboradores y lo relacionado con las partes interna de la organización, y la externa que es la encargada de ver la consideración que posee la empresa frente a sus elementos externos como el mercado, la sociedad, la consideración con los clientes, proveedores., etc.(Acevedo, 2010c )	Dimensión Interna	Gestión de los recursos humanos	El Vivero Forestal de Chimbote realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores						X		X		X				
			El Vivero Forestal de Chimbote realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.						X		X		X		X		
			El Vivero Forestal de Chimbote ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.						X		X		X		X		
			El Vivero Forestal de Chimbote brinda a los colaboradores información sobre los objetivos estratégicos de RS.						X		X		X		X		
		Salud y seguridad en el trabajo	Se cumplen las obligaciones legales en relación a los estándares de salud, seguridad y condiciones de trabajo para ustedes como trabajadores por parte del Vivero Forestal.						X		X		X		X		
			Se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.						X		X		X		X		
			La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados						X		X		X		X		

		Adaptación al cambio	En la misión y visión del Vivero Forestal de Chimbote se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social.						X		X		X		X			
			Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos.						X		X		X		X			
	<b>Dimensión Externa</b>	Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad	Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad							X		X		X		X		
			El Vivero Forestal de Chimbote asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza.							X		X		X		X		
			Piensa que el Vivero Forestal genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.								X		X		X		X	
		Prácticas responsables con sus clientes, proveedores, contratistas y distribuidores	Prácticas responsables con sus clientes, proveedores, contratistas y distribuidores								X		X		X		X	
			Conoce de las normas o políticas de selección de proveedores basadas no sólo en factores como calidad, precio y plazos por parte del Vivero								X		X		X		X	
		Respeto hacia el medio ambiente	Además de cumplir con las normas del estado, El Vivero Forestal desarrolla programas, políticas, procesos o prácticas de cuidado al medio ambiente								X		X		X		X	
			El Vivero Forestal dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades								X		X		X		X	
			El Vivero Forestal posee personal responsable para la ejecución de las acciones ambientales.								X		X		X		X	

		Relacionamiento con la sociedad y el estado	El Vivero Forestal mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas de la sociedad.						X		X		X		X	
			El Vivero Forestal de Chimbote ha formulado una política de RSC						X		X		X		X	
			El Vivero Forestal posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas						X		X		X		X	

  
 Mg. Cecilia León Edwards  
 F. 18149845

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Responsabilidad Social Empresarial”

**OBJETIVO:** Evaluar la Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal Chimbote 2019.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Vivero Forestal Chimbote 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** García León Edward Aníbal

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:** Metodologo

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



García León Edward  
#18149845

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote 2019”


**AUTOR:** PASCUAL IZAGUIRRE SABINO

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad Social Empresarial  Responsabilidad social empresarial plantea dos dimensiones, la interna que comprenden a los colaboradores y lo relacionado con las partes interna de la organización, y la externa que es la encargada de ver la consideración que posee la empresa frente a sus elementos externos como el mercado, la sociedad, la consideración con los clientes, proveedores., etc.(Acevedo, 2010c )	Dimensión Interna	Gestión de los recursos humanos	El Vivero Forestal de Chimbote realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores						X		X		X				
			El Vivero Forestal de Chimbote realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.						X		X		X		X		
			El Vivero Forestal de Chimbote ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.						X		X		X		X		
			El Vivero Forestal de Chimbote brinda a los colaboradores información sobre los objetivos estratégicos de RS.						X		X		X		X		
		Salud y seguridad en el trabajo	Se cumplen las obligaciones legales en relación a los estándares de salud, seguridad y condiciones de trabajo para ustedes como trabajadores por parte del Vivero Forestal.						X		X		X		X		
			Se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.						X		X		X		X		
			La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados						X		X		X		X		



		Adaptación al cambio	En la misión y visión del Vivero Forestal de Chimbote se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social.						X		X		X		X			
			Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos.						X		X		X		X			
	<b>Dimensión Externa</b>	Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad	Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad							X		X		X		X		
			El Vivero Forestal de Chimbote asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza.							X		X		X		X		
			Piensa que el Vivero Forestal genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.							X		X		X		X		
		Prácticas responsables con sus clientes, proveedores, contratistas y distribuidores	Prácticas responsables con sus clientes, proveedores, contratistas y distribuidores								X		X		X		X	
			Conoce de las normas o políticas de selección de proveedores basadas no sólo en factores como calidad, precio y plazos por parte del Vivero								X		X		X		X	
		Respeto hacia el medio ambiente	Además de cumplir con las normas del estado, El Vivero Forestal desarrolla programas, políticas, procesos o prácticas de cuidado al medio ambiente								X		X		X		X	
			El Vivero Forestal dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades								X		X		X		X	
			El Vivero Forestal posee personal responsable para la ejecución de las acciones ambientales.								X		X		X		X	

		Relacionamiento con la sociedad y el estado	El Vivero Forestal mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas de la sociedad.						X		X		X		X	
			El Vivero Forestal de Chimbote ha formulado una política de RSC						X		X		X		X	
			El Vivero Forestal posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas						X		X		X		X	

  
 Srta. Susana Zúñiga Sánchez  
 DNI: 32965014

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Responsabilidad Social Empresarial”

**OBJETIVO:** Evaluar la Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal Chimbote 2019.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Vivero Forestal Chimbote 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Aguilar Sánchez Sonia

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:** Especialista

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

  
\_\_\_\_\_  
Mgtr. Sonia Aguilar Sánchez  
DNI: 32965014

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote 2019”

**AUTOR:** PASCUAL IZAGUIRRE SABINO

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Responsabilidad Social Empresarial  Responsabilidad social empresarial plantea dos dimensiones, la interna que comprenden a los colaboradores y lo relacionado con las partes interna de la organización, y la externa que es la encargada de ver la consideración que posee la empresa frente a sus elementos externos como el mercado, la sociedad, la consideración con los clientes, proveedores., etc.(Acevedo, 2010c )	Dimensión Interna	Gestión de los recursos humanos	El Vivero Forestal de Chimbote realiza actividades de capacitación y desarrollo para el perfeccionamiento de los colaboradores						X		X		X				
			El Vivero Forestal de Chimbote realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores.						X		X		X		X		
			El Vivero Forestal de Chimbote ha tratado de asociarse con otras organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación.						X		X		X		X		
			El Vivero Forestal de Chimbote brinda a los colaboradores información sobre los objetivos estratégicos de RS.						X		X		X		X		
		Salud y seguridad en el trabajo	Se cumplen las obligaciones legales en relación a los estándares de salud, seguridad y condiciones de trabajo para ustedes como trabajadores por parte del Vivero Forestal.						X		X		X		X		
			Se dispone de algún programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.						X		X		X		X		
			La institución estimula la coherencia entre sus valores y principios éticos y las actitudes de los empleados						X		X		X		X		

		Adaptación al cambio	En la misión y visión del Vivero Forestal de Chimbote se incluyen consideraciones sobre la Responsabilidad Social.						X		X		X		X			
			Se ha establecido criterios éticos para la gestión de los directivos.						X		X		X		X			
	<b>Dimensión Externa</b>	Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad	Compromiso y acciones orientadas al desarrollo económico y social de la comunidad							X		X		X		X		
			El Vivero Forestal de Chimbote asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad, producto de las actividades que realiza.							X		X		X		X		
			Piensa que el Vivero Forestal genera y/o participa de alianzas con otras instituciones para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.							X		X		X		X		
		Prácticas responsables con sus clientes, proveedores, contratistas y distribuidores	Prácticas responsables con sus clientes, proveedores, contratistas y distribuidores								X		X		X		X	
			Conoce de las normas o políticas de selección de proveedores basadas no sólo en factores como calidad, precio y plazos por parte del Vivero								X		X		X		X	
		Respeto hacia el medio ambiente	Además de cumplir con las normas del estado, El Vivero Forestal desarrolla programas, políticas, procesos o prácticas de cuidado al medio ambiente								X		X		X		X	
			El Vivero Forestal dispone de estándares de control del impacto ambiental generado por sus actividades								X		X		X		X	
			El Vivero Forestal posee personal responsable para la ejecución de las acciones ambientales.								X		X		X		X	

			El Vivero Forestal mantiene comunicación regular con grupos o partes interesadas de la sociedad.						X		X		X		X	
		Relacionamiento con la sociedad y el estado	El Vivero Forestal de Chimbote ha formulado una política de RSC						X		X		X		X	
			El Vivero Forestal posee un documento de ética o valores que fije pautas propias de relaciones externas						X		X		X		X	



  
 Mgtr. Gabriela Alvarez Morales  
 DNI: 43593680

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Responsabilidad Social Empresarial”

**OBJETIVO:** Evaluar la Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal Chimbote 2019.

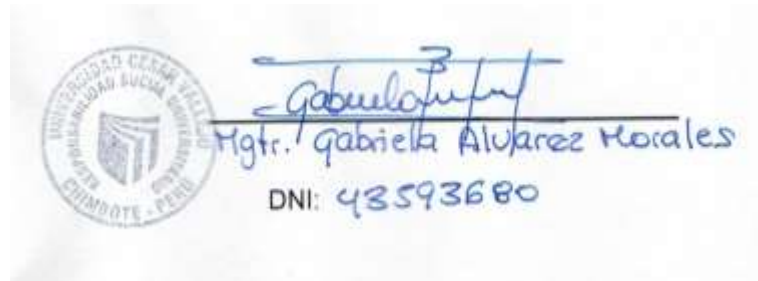
**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Vivero Forestal Chimbote 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Álvarez Morales Gabriela

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:** Especialista

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



Handwritten signature: Gabriela Álvarez Morales  
Mgtr. Gabriela Álvarez Morales  
DNI: 43593680

The image shows a circular stamp of the Universidad César Vallejo, Chimbote - Peru, with a handwritten signature and name over it. The name is Mgtr. Gabriela Álvarez Morales and the DNI is 43593680.





*ANEXO 5: Autorización de la aplicación del Instrumento*



Chimbote 01 de junio del 2019

**DRA. ROSA SALAS SANCHEZ  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL CHIMBOTE  
PRESENTE.**

Me es grato dirigirme a usted para manifestarle mis deseos de éxito en la labor que realiza al mismo tiempo doy respuesta a su documento.

Autorizo al estudiante Bach. Pascual Izaguirre Sabino, con DNI. N°32793029, estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios – MBA, para aplicar su instrumento de investigación con el fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote 2019, a fin de obtener su grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA, brindándole las facilidades y proporcionándole la información necesaria, para el buen desarrollo de su investigación en el Vivero Forestal de Chimbote.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente

## **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**1. TÍTULO:** Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote, 2019.

**2. AUTOR:** Pascual Izaguirre Sabino (ORCID) 0000-0002-6435-0558

Correo electrónico: pascualizaguirre@hotmail.com

### **3. RESUMEN:**

Este trabajo de investigación poseyó como objetivo general “Determinar el tipo de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019.”, donde se desprende objetivos específicos como la descripción de las variables de la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial, como también el establecer el tipo de relación que posee la cultura organizacional y las dimensiones de la responsabilidad social (interna y externa) del Vivero Forestal de Chimbote. Este presente trabajo de investigación contiene un estudio descriptivo correlacional, se basa en función de la realidad encontrada a través de la evaluación la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal.

En función de la unidad de análisis y su población, esta estuvo conformada por 48 trabajadores del Vivero Forestal de Chimbote, los cuales a través de su percepción se halló el nivel de la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial.

Para el instrumento de recolección de datos fueron dos cuestionarios uno para evaluar la cultura organizacional y otro para evaluar la responsabilidad social empresarial.

En base de la investigación realizada podemos concluir que existe relaciona ente la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial dentro del Vivero Forestal de Chimbote en el año 2019.

#### **4. PALABRAS CLAVES:**

Cultura organizacional, Responsabilidad social, Responsabilidad social empresarial.

#### **5. ABSTRACT:**

This research work had as a general objective “To determine the type of relationship between the organizational culture and the corporate social responsibility of the Forestry Nursery of Chimbote 2019.”, where specific objectives such as the description of the variables of the organizational culture and responsibility emerge social enterprise, as well as establishing the type of relationship that the organizational culture possesses and the dimensions of social responsibility (internal and external) of the Chimbote Forest Nursery. This research work contains a descriptive correlational study, based on the reality found through the evaluation of the organizational culture and corporate social responsibility of the Forest Nursery.

Depending on the unit of analysis and its population, it was made up of 48 workers from the Chimbote Forest Nursery, which, through their perception, found the level of organizational culture and corporate social responsibility. For the data collection instrument, there were two questionnaires, one to assess the organizational culture and the other to assess corporate social responsibility. Based on the research carried out, we can conclude that there is a relationship between organizational culture and corporate social responsibility within the Chimbote Forest Nursery in 2019.

#### **6. KEYWORDS:**

Organizational culture, social responsibility, corporate social responsibility.

## 7. INTRODUCCIÓN:

Se puede entender que la variable cultura organizacional como la responsabilidad social son factores determinantes en la dirección de la ejecución de acciones de una organización, tanto para el trabajador, como para la sociedad en sí. Poseer una buena cultura organizacional en la empresa, delimita un grado de compromiso positivo del trabajador con la organización y, por ende, en la ejecución de sus labores en función de la productividad e ingresos para la empresa. La responsabilidad social empresarial por su parte permite dar paso a una consideración más altruista a la organización en función del cuidado de sus elementos internos y externos en donde busca en esencia el equilibrio constante de ambas partes.

En lo relacionado con los antecedentes de diversas investigaciones según las variables estudiadas tenemos a Pathiranage (2019), en su artículo científico concluyó que la cultura organizacional es sentida y vivida por el mismo trabajador dentro de la empresa es por ello que se puede ver reflejada en su ejecución de un buen desempeño empresarial. La variable cultura organizacional no se normatiza. A su vez Busse (2015), concluye que la cultura corporativa es importante a la hora de gestionar adecuadamente una empresa, cabe destacar para que exista una adecuada cultura es necesario que los trabajadores vivan el marco axiológico de la organización de manera específica. También Holcomb, Okumus y Bilgihan (2016), sugieren que, de acuerdo con sus esfuerzos de presentación de informes, las tres principales compañías de parques temáticos en Orlando emprenden y participan en diversas actividades e iniciativas de RSE, que son importantes para el medio ambiente, la comunidad local, los clientes y los empleados.

El problema o interrogante que se quiere investigar es: ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre la cultura organizacional percibida y la valoración de la responsabilidad social de parte de los colaboradores del vivero forestal de Chimbote, 2019? Los objetivos de la investigación fueron: Determinar el tipo de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019. Describir la cultura organizacional, la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote, percibida por los colaboradores de dicho centro recreacional. Establecer el tipo

de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad interna y externa del Vivero Forestal de Chimbote.

## **8. METODOLOGIA:**

El diseño de investigación es descriptivo - correlacional, conformado por la población de 48 trabajadores del vivero Forestal aplicados criterios de exclusión e inclusión.

Se utilizó como instrumento, cuestionarios uno para medir cada una de las variables estudiadas, los cuales poseyeron para la variable cultura organizacional 17 reactivos, para la responsabilidad social empresarial se usó 20 reactivos, para los instrumentos la forma de respuesta fue de escala de Likert con preguntas estandarizadas. Para el instrumento de la cultura organizacional en general se obtuvo un valor de 0.829, lo que indica alta confiabilidad y viabilidad para su aplicación en la investigación. Para el instrumento responsabilidad social empresarial en general se obtuvo un valor de 0.846, lo que indica alta confiabilidad y viabilidad para su aplicación en la investigación.

En el análisis de los datos cuantitativos se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial, la prueba rho de Spearman para hallar el grado de relación y la prueba de hipótesis. También se utilizó el grado de libertad y el nivel de significancia.

## **9. RESULTADOS:**

Se comprobó una existencia de correlación entre ambas variables tanto la cultura organizacional como la responsabilidad social empresarial desde la perspectiva de los trabajadores del Vivero Forestal donde arrojó 0,349, mientras que la significancia bilateral fue de 0.000, pudiendo confirmar la hipótesis de investigación. Se puede observar que la variable cultura organizacional se ubica en un nivel favorable con 38 trabajadores, representado así el 79.2%. También se puede observar que la responsabilidad social empresarial se ubica en un nivel regular con 27 trabajadores, representado así el 56.3%. El valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para la variable cultura organización y la dimensión interna es de 0,805. El valor de correlación del coeficiente de Rho de Spearman para la variable cultura organización y la dimensión externa es de 0,540.

## 10. DISCUSIÓN:

Se puede apreciar que el Vivero Forestal prioriza no solamente la fidelización de los clientes si no también hace saber su historia, su filosofía, su marco axiológico, entre otras, pudiendo así vivenciar de manera directa una buena cultura organizacional dentro de los trabajadores. Esto es sorprendente debido a que a pesar de que el Vivero Forestal es una organización pequeña y sin sucursales, ni franquicias, gestiona mejor la cultura organizacional que una cadena de parques recreacionales a nivel mundial, pudiendo afirmar que las acciones gerenciales y sus aciertos no se realizan únicamente en empresas grandes sino también en organizaciones normales con índole y ganas de crecimiento. Se concluye que para que una cultura corporativa sea buena, el trabajador debe de vivirla, y esto se puede dar siempre y cuando la empresa posea un marco axiológico adecuado en valores que puedan practicar los mismos trabajadores sin necesidad de obligación, a su vez el cumplimiento de las normas preservando así la armonía institucional.

Se puede afirmar que la consideración de la responsabilidad social empresarial en los elementos internos debe de ser constante, sin embargo existe una leve discrepancia en lo encontrado en el Vivero Forestal con los de los resultados de Ocean Park, ya que esta última está unos pasos más adelante teniendo presente mucho más consideraciones que las habituales al grupo de interés interno como lo es los horarios flexibles, subvenciones, entre otras, lo cual aún no es accionado por la gerencia del Vivero Forestal.

Se puede concluir que la cultura organización se relaciona con la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial, debido a que una buena cultura presente dentro de los colaboradores permite que estos accionen de manera positiva en consideración de la empresa que a su vez está relacionada con la búsqueda del engranaje dentro de los elementos internos como lo son recursos materiales, como humanos. Este resultado sugiere que el interés propio de los accionistas o gerentes no explica toda la RSE de la empresa, pero la inclinación altruista de la región también podría desempeñar un papel. Esto afirmado se corrobora con la realidad del Vivero Forestal ya que mientras mejor sea su cultura organizacional (consideraciones de manera altruista, a través de su marco axiológico, mayor será la consideración sobre el medio ambiente (dimensión externa), ya que según opinión de los colaboradores el Vivero Forestal prioriza el cuidado del medio

ambiente ya que interioriza que es el pulmón de Chimbote debido a su participación como ecosistema sostenible dentro de una ciudad industrial (Siderperu y empresas de conservas y tratamiento de pescado.).

Se puede concluir que la cultura organizacional se relaciona con la responsabilidad social empresarial de manera baja, debido que si bien al presentarse una buena cultura organizacional dentro de la empresa se presenta una responsabilidad social empresarial positiva, esta no se presenta de manera directa ni potente debido a que existe factores condicionantes que no permiten relacionarse de manera directa entre variables como lo son proveedores, consideraciones del medio ambiente, entre otros factores.

## **11. CONCLUSIONES:**

- Se determina que el tipo de relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote 2019 el cual fue positivo en un nivel medio de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman con 0,349, donde se puede decir que mientras mejor sea la cultura organizacional dentro de la organización, de alguna manera mejor será la responsabilidad social empresarial, debido a que los factores externos en la dimensión de la variable Rse no se condicionan con la identidad de una cultura organizacional.
- La cultura organizacional del Vivero Forestal de Chimbote se caracteriza por ser favorable con una representación de 79,2%, debido a que el trabajador de dicho centro recreativo vive la cultura organizacional como suya y en cada acto que realiza dentro del recinto recreacional este lo hace en función de la consideración a la empresa a la cual labora.
- Los trabajadores perciben que la responsabilidad social empresarial del Vivero Forestal de Chimbote, es valorada como regular con 27 trabajadores, representado así el 56.3%, lo cual significa que la consideración empresarial a través de la responsabilidad en algunos puntos como el cuidado del medio ambiente en de la

preservación del ecosistema que le rodea, a través de actividades como lo son la limpieza, ejecución de desechos reciclables, entre otras actividades, no son lo suficiente para que exista una buena armonía entre los elementos que participan dentro del acción mercantil del rubro recreación del Vivero.

- Se establece el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad interna del Vivero Forestal de Chimbote, donde este es positiva con un coeficiente de correlación de 0,805, lo cual arroja un grado de relación casi perfecta, ya que una buena cultura presente dentro de los colaboradores permite que estos accionen de manera positiva en consideración de la empresa que a su vez está relacionada con la búsqueda del engranaje dentro de los elementos internos como lo son recursos materiales y humanos.
- Se establece el tipo de relación entre cultura organizacional y la responsabilidad externa del Vivero Forestal de Chimbote, donde la relación es positiva, con un coeficiente de correlación de 0,540 lo cual arroja un grado medio, debido que mientras mejor sea su cultura organizacional (consideraciones de manera altruista, a través de su marco axiológico, mayor será la consideración sobre el medio ambiente (dimensión externa), ya que según opinión de los colaboradores el Vivero Forestal prioriza el cuidado del medio ambiente a través del pensamiento que es el pulmón de Chimbote debido a su participación como ecosistema sostenible dentro de una ciudad industrial (Siderperu y empresas de conservas y tratamiento de pescado).

## **12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:**

- Acevedo, M (2010). Responsabilidad Social Empresarial: Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Andina (2014). La responsabilidad social empresarial en las Mypes Limeñas. (tesos de maestría). Universidad de Lima.



- Ballestrini, M. (2007). Metodología de la investigación, guía práctica. México: Editorial Trias.
- Bayón, P. (2006). Educación Ambiental, participación y transformación social sostenible en Cuba. *Revista Interface*, 2(4), 89-104. Recuperado de <http://biblioteca.filosofia.cu/php/export.php?format=htm&id=2335&view=1>
- Bayón, P. y Morejón, A. (2005). Cultura ambiental y la construcción de entornos de reproducción social en Cuba: un reto para el siglo 21. Instituto de Filosofía, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, 1-6.
- Busse, R. (2015). Corporate culture, organizational change, and meaning at work: Linking human resources with business ethics. *Human Systems Management*, 33, 47-50.
- Cao, Z., Huo, B., Li, Y. y Zhao, X. (2015). The impact of organizational culture on supply chain integration: A contingency and configuration approach. *Supply Chain Management*, 20, 24-41.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Chandler, D. (2014). *Corporate Social Responsibility: A Strategic Perspective*. Lisboa: Escolar Editora.

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Pascual Izaguirre Sabino, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa Maestro en Administración de Negocios - MBA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 32793029, con el artículo titulado:

["Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote, 2019"]

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 02 setiembre de 2019




---

Pascual Izaguirre Sabino

DNI N° 32793029

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1058712242&o=1146098337&s=1

feedback studio Pascual Izaguirre Sabino | Izaguirre Sabino, Pacual- Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote, 2



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote, 2019

AUTOR:  
 Pascual Izaguirre Sabino (ORCID) 0000-0002-6435-0558

ASESOR:  
 Ms. David Omar Fernando Casasol Morales

PROGRAMA:  
 Gerencias funcionales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
 Gerencias funcionales

**Resumen de coincidencias** ✕

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

21	1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	7 %	>
2		repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	5 %	>
3		repositorio.usil.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
4		docplayer.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
5		Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %	>
6		Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %	>
7		Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
8		definicion.de <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>

Página: 1 de 52    Número de palabras: 15177    Text-only Report    High Resolution    Activado



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS

Código : 006-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 1

Yo, *David Omar Fernando Casusal Morales*, docente del Programa de maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo de la filial Chimbote revisor de la tesis titulada: "Cultura organizacional y responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote, 2019", del estudiante *Pascual Izaguirre Sabino*, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Tunitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 02 de agosto de 2019

David Omar Fernando Casusal Morales

DNI N° 17636498

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

*FRANCISCA SABINO RAICUAS*  
D.N.I. : *32793029*  
Domicilio : *Urb. Los Rios S=1*  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : *972601616*  
E-mail : *franciscasabino@ceval.com*

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría  Doctorado

Grado : *MAESTRÍA*  
Mención : *ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA*

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

*FRANCISCA SABINO RAICUAS*

Título de la tesis:

*CULTURA ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL  
EMPRESARIAL EN LA VICEPRESIDENCIA FEDERAL DEL CHIMBORAZO 2019*

Año de publicación : *2019*

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : *07-08-2019*



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE**

**LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

**IZAGUIRRE SABINO, PASCUAL**

**INFORME TITULADO:**

**Cultura organizacional y responsabilidad social en el Vivero  
Forestal de Chimbote, 2019.**

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

**Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**SUSTENTADO EN FECHA: 07 de agosto del 2019**

**NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por unanimidad***



**FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN**

**Dr. Edwin López Robles**