

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Modalidad de titulación:

Ensayo o artículo científico

Título de investigación:

Responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento Organizacional en
Desarrolladoras de Software de Quito.

Autor:

Milena Rashell Cedeño Garcia.

Tutor:

Eco. Génesis Estefanía Heredia Coppiano, Mg.

MANTA-MANABI-ECUADOR

2025

 Uleam UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría la estudiante **Cedeño García Milena Rashell**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de empresas, período académico **2025 (1)**, cumpliendo el total de **400** horas, cuyo tema del proyecto es **“Responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento Organizacional en Desarrolladoras de Software de Quito”**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 23 de julio de 2025.

Lo certifico,



Eco. Genesis Estefanía Heredia Coppiano, Mag.

Docente Tutor(a)

Área: Administración

DOCUMENTO PARA EL PLAGIO

8%
Textos sospechosos



3% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
5% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: DOCUMENTO PARA EL PLAGIO.docx
ID del documento: 518f63f0f89fafdb8835b54fbc23332fc3dbf214
Tamaño del documento original: 143,15 kB

Depositante: Genesis Heredia Coppiano
Fecha de depósito: 25/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 25/7/2025

Número de palabras: 4459
Número de caracteres: 29.882

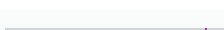
Ubicación de las similitudes en el documento:



1. Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Documento de otro usuario #425d8c  Viene de de otro grupo 12 fuentes similares	1%		 Palabras idénticas: 1% (65 palabras)
2	 hdl.handle.net El marketing mix y su influencia en el incremento de ventas en e... https://hdl.handle.net/20.500.12692/19553 11 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (44 palabras)
3	 Documento de otro usuario #3d1e11  Viene de de otro grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

2. Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 greatplacetowork.com.mx El impacto de la Responsabilidad Social Empresarial... https://greatplacetowork.com.mx /el-impacto-de-la-responsabilidad-social-empresarial-en-los-...	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
2	 hdl.handle.net Liderazgo auténtico y compromiso organizacional en la municip... http://hdl.handle.net/20.500.14067/6336	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	 Documento de otro usuario #980189  Viene de de otro grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
4	 hdl.handle.net Influencia de la identidad corporativa en el clima organizacional ... https://hdl.handle.net/20.500.12727/4745	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Cedeño Garcia Milena Rashell**, con cédula de identidad **N°1726401498**, declaro que el presente trabajo de titulación: **"Responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento Organizacional en Desarrolladoras de Software de Quito"** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Milena Cedeño', with a horizontal line drawn underneath it.

Cedeño Garcia Milena Rashell

C.I.: 1726401498

E-mail: e1726401498@live.uleam.edu.ec

Telf: 0994557294

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado da la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: "Responsabilidad social empresarial en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software de Quito", elaborado por la egresada Milena Rashell Cedeño Garcia, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancias firman:



Presidente del tribunal

Ing. Carlos Velasco



Miembro del tribunal

Ing. Alba Cáceres



Miembro del tribunal

Ing. Miguel Rodríguez

RESUMEN

La presente investigación abordó un estudio sobre la Responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento Organizacional de las desarrolladoras de software, teniendo como objetivo determinar el impacto que tienen las políticas internas de las empresas en cuanto a la RSE en el comportamiento individual de los colaboradores que posee una empresa. Para el desarrollo del artículo se empleó un enfoque cuantitativo, utilizando como herramienta para la recolección de datos una encuesta a través de la plataforma Google Forms aplicando la escala de Likert.

Esta investigación se focalizó en la empresa denominada PRACTISIS S.A. ubicada en la ciudad de Quito, el cuestionario fue aplicado a los 30 colaboradores pertenecientes a la misma. Además, la participación de los autores mencionados en el desarrollo del presente artículo jugó un papel crucial ya que dio la apertura teórica para fundamentar los conceptos clave. En los resultados arrojados se comprobó que la empresa al realizar buenas prácticas de RSE tiene como beneficios de gozar con el personal motivado, comprometido y satisfecho, provocando consigo que el colaborador desarrolle sentimientos de lealtad hacia la organización.

Esto resulta fundamental debido a que si la empresa cuenta con un personal al que le guste hacer lo que hace dentro de la misma, va a mejorar su productividad y con ello aumenta la rentabilidad y la competitividad dentro de su mercado.

Palabras claves: Responsabilidad Social Empresarial, Comportamiento

Organizacional, motivación, compromiso y satisfacción.

ABSTRAC

This research addressed a study on Corporate Social Responsibility (CSR) In the Organization Behavior (OB) of software developers, aiming to determine the impact that internal company policies regarding CSR have on the individual behavior of the company's employees. A quantitative approach was used to develop the article, and a 16-item questionnaire applying the Likert scale was used as a tool; this survey was conducted through the Google Forms platform, which allowed for a faster and simpler process.

This research focused on the company called PRACTISIS S.A located in the city of Quito; the questionnaire was administered to its thirty employees. The participation of the authors throughout the research played a crucial role since it provided theoretical insight into its development.

The results showed that companies benefit from implementing good CSR practices by enjoying motivated, committed, and satisfied employees, which in turn fosters employee loyalty this is crucial because if a company has employees who enjoy what they do, their productivity will improve, thereby increasing profitability and competitiveness within the market.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Organization Behavior, motivation, commitment, and satisfaction.

INTRODUCCIÓN:

La responsabilidad social empresarial es una herramienta que brinda oportunidades de hacer que la sociedad tome conciencia y se responsabilice de sus acciones, sin limitar que se garantice las metas financieras establecidas por las organizaciones. Severino (2021), menciona que la responsabilidad social empresarial no es concepto que recién ha salido a la luz; sin embargo, es un tema que genera mucha controversia dentro del campo empresarial, siendo así empleado por las organizaciones como un compromiso voluntario.

Este término se puede definir como una estrategia de desarrollo y crecimiento empleado por las organizaciones en la que se busca enfatizar en las actividades que afectan ya sea positiva o negativamente en las rutinas de los stakeholders (Cordero, 2021). Por medio de actitudes responsables en los ámbitos social, ambiental y económico, las organizaciones no solo mejoran su percepción y prestigio ante la sociedad, sino que también generan impactos positivos en sus grupos de interés. En particular, estas prácticas influyen directamente en el comportamiento organizacional, al fomentar un ambiente laboral saludable y colaborativo, lo que se traduce en mayores niveles de satisfacción, compromiso y productividad entre los colaboradores.

Por otro lado, se menciona que, la Responsabilidad Social Empresarial, gestionada de manera eficiente, transforma una rutina responsable que impactará de manera positiva en los grupos de interés o también denominados Stakeholders, pero de manera especial quienes más impactados se verán son los colaboradores de la organización (Contreras et al., 2019). En relación con lo anterior, se puede afirmar que las buenas prácticas son bien percibidas por los colaboradores, causando como efecto principal la mejora en el rendimiento de cada uno

de ellos. Por consiguiente, Floril et al. (2021), expresa que existe una relación positiva entre la RSE y el clima organizacional, por esa razón es indispensable que para conservar un buen clima laboral se busque fomentar comportamientos responsables.

Es por todo lo anterior, que se sostiene la relación entre las variables “Responsabilidad social empresarial” y “Comportamiento organizacional” es sustentable, es decir que una buena relación con los colaboradores permite aumentar la productividad, mejorando consigo la rentabilidad. En congruencia, se afirma que no solamente es necesario implementar acciones responsables como una estrategia externa, sino que también se debe considerar como un aspecto importante que influye en la cultura y el clima organizacional.

En continuidad Vallaey (2020), reafirma que la responsabilidad social empresarial influye directamente en el actuar de los colaboradores haciéndolos más responsables y éticos, creando consigo una cultura organizacional. Por otro lado, Contreras et al. (2022), considera que el practicar la responsabilidad social en el ámbito empresarial originará beneficios de diferentes maneras ya sean grupales, individuales o institucionales, ya que gracias a estos proyectos hace que una empresa sea atractiva e inspiradora. No obstante, ese efecto no es estable, ya que depende del nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Para esto la RSE se consolida como un pilar estratégico para la sostenibilidad de las empresas, incluyendo aquellas del sector tecnológico, donde la integración de prácticas éticas y sostenibles impacta directamente en el ambiente laboral y en la relación con los grupos de interés. Según Potes et al. (2024), la RSE en las empresas tecnológicas no solo supera el cumplimiento legal, sino que promueve valores organizacionales capaces de mejorar la motivación y compromiso del personal, siendo esencial para el desarrollo competitivo y responsable en entornos innovadores. Por ello, analizar la influencia de la RSE en el comportamiento organizacional dentro de desarrolladoras de software resulta vital para potenciar su crecimiento sostenible.

El objetivo principal de esta investigación es determinar el impacto de la responsabilidad social empresarial en el comportamiento organizacional dentro de las desarrolladoras de Software, es decir que se evidenciará si las políticas de RSE que practican dentro de esta organización impactan de manera negativa o positiva dentro del comportamiento de los colaboradores.

Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial es considerada como una herramienta que no solamente genera beneficios para la sociedad; sino que también, es un gran aliado a la hora de generar competitividad dentro del mercado, permitiendo así crear una estabilidad financiera y una excelente imagen corporativa; además de, mejorar las relaciones con los stakeholders y alianzas estratégicas con la misma visión en cuanto a RSE (Lara y Sánchez, 2021)

Por otro lado, en la revista publicada con autoría de Ormaza et al. (2020), menciona que la Agenda 2030 resalta la importancia de la aplicación de la RSE a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles o mejor conocido por sus siglas ODS, en donde se establecen diferentes parámetros, tales como sociales, ambientales y/o económicos, los cuales son altamente representativos y relevantes para las organizaciones ya que resultan clave para poder convertirse en entidades sostenibles en el largo plazo, adaptándose a las diferentes perspectivas o expectativas de sus consumidores. Ahora, si bien la información de la RSE es un avance, es de suma importancia que esta práctica se ponga en marcha, ya que a la hora de definir aquellos valores organizacionales de una entidad son los colaboradores sus mejores publicistas.

En un trabajo de investigación denominado *“Percepciones de los trabajadores de la responsabilidad social empresarial en los call center de Manizales a 2022”* se resalta que

La Responsabilidad Social Empresarial en torno a los ejes ambiental, económico y social en la visión del trabajador y de acuerdo con la norma ISO 26000 se puede mostrar la relación entre la enseñanza al trabajador y las acciones que se realizan dentro y fuera de la organización, como el impacto que estas tienen. El no tener en cuenta a los trabajadores como personas que pueden transmitir la voz a voz y generar mayores impactos es negar parte de su función dentro de las empresas. (Marín Castro, 2023)

En congruencia a lo mencionado, aunque se ponga en marcha la planificación de la RSE sin una visión objetiva hace que estas acciones sean menos efectivas. No obstante, uno de los principales beneficios de incluir a los colaboradores en la estrategia es el vínculo interno de la empresa, además, genera una mayor alineación, sentido de pertenencia y corresponsabilidad entre cada miembro. Así, la participación de los colaboradores no solo impacta positivamente en la cultura organizacional, sino que también ayuda a tener una mejor gestión de las relaciones internas, generando el bienestar de todas las partes involucradas y mejorando la percepción del público.

En la investigación de Ríos et al. (2019), menciona que con buenas prácticas de RSE se pueden definir valores, normas y creencias creando una cultura organizacional eficiente,

dando como resultado una buena calidad de vida laboral para el colaborador. Es decir, establecer un clima laboral estable es crucial y motivador dentro de una empresa porque permite mejorar la operabilidad de sus colaboradores contribuyendo así con la rentabilidad de la empresa; además menciona la importancia de la integración Empresa – Familia como aspecto clave para mantener a sus recursos humanos motivados en su trabajo, respetando que existe una vida fuera de la empresa.

Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es una rama de estudio que investiga la razón de ser de los individuos, grupos y estructuras que hacen parte de la organización y el impacto que pueden generar, es así como lo expresa (Alves, 2023). Por otro lado, Serrano (2022), menciona que se debe aprender más sobre el comportamiento organizacional, ya que esta es la definición de clima laboral, centrada en la percepción que los empleados tienen sobre su empresa y a su vez afecta la cultura organizacional el cual brinda esos patrones de comportamiento, especialmente porque ayuda a tener una mejor adaptabilidad frente a estos cambios constantes presentes en el mercado.

Debido a los factores previamente mencionados, el comportamiento organizacional se constituye en el eje fundamental que permite alcanzar el éxito en todos los demás aspectos de una organización. “En lo relativo al factor motivacional brindado por la organización socialmente responsable, todo lo demás dentro de la organización será posible, pues es el punto de quiebre entre un ambiente de trabajo que propicia la violencia y la competitividad” (Hernández & Piñero, 2019). Pues en este caso se ofrece al colaborador un ambiente en el que sea posible convivir y hacer amigos, para que de esta manera el prestatario de sus servicios pueda laborar de manera eficiente y eficaz haciendo que su productividad aumente.

Por otra parte, Macías et al. (2020), menciona que la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso organizacional son aspectos que influyen de manera significativa en el desempeño y el bienestar de los integrantes de las instituciones empresariales.

Siendo así, la satisfacción laboral hace referencia a las formas optimistas de actuar por parte de los colaboradores en referencia a sus obligaciones y responsabilidades dentro de la institución, lo cual resulta primordial para el desarrollo de sus actividades, las condiciones laborales y los beneficios obtenidos (Salazar, Alvarado y Holguín, 2021). En otra instancia, la motivación laboral es aquel impacto que nace del colaborador provocado por las diferentes condiciones laborales a la hora de dirigir sus acciones o cumplir con responsabilidades para alcanzar con objetivos y metas planteadas por la organización, es así como lo expresa (Hernández, 2023). Y para concluir, López y Mendoza, (2021), mencionan

que el compromiso organizacional es una condición psicológica en el que el colaborador está estrechamente ligado con los valores organizacionales y los objetivos planteados por la organización, provocando que este individuo se motive para continuar prestando sus servicios a la empresa y contribuir con el éxito de esta.

Es de esta manera que dichas variables influyen en el comportamiento organizacional de las empresas, según los autores mencionados anteriormente; quienes describen que es de suma importancia que se consideren esos y más factores para mantener a un equipo motivado y satisfecho con el propósito de alcanzar metas y objetivos establecidos en el menor plazo posible, obteniendo así mejoras en el rendimiento de parte del colaborador, aumentando la productividad de la empresa, y resultando así una mayor rentabilidad financiera. Además de ello, expresan que al velar por su capital humano se convierten en una organización sostenible y socialmente responsable, ya que velan el factor social mediante este componente.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación presentada posee un diseño de carácter explicativo y descriptivo, ya que como lo menciona Ramos (2020), “ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia”, permitiendo así la obtención de información más clara, precisa y transparente. Siendo aplicada la correlación de variables, que serán parte fundamental de los resultados estadísticos.

Esta investigación es de carácter transversal ya que la información recopilada de los autores está establecida por un intervalo de tiempo en específico; y adicionalmente se caracteriza por ser una investigación correlacional ya que se busca determinar la relación existente entre las variables estudiadas. El nivel investigativo es teórico, puesto que mediante las distintas definiciones de autores permiten la fácil comprensión, haciendo notar la relación de causa-efecto de las variables. Adicionalmente, también presenta un nivel empírico porque mediante métodos y técnicas específicas se logra la obtención de datos.

La investigación presenta un enfoque mixto; cualitativo ya que mediante la intervención de diferentes autores se busca profundizar en el tema y cuantitativo que es el estudio que necesariamente utiliza métodos matemáticos y estadísticos para explicar distintas variables (Córdova, 2020); por tal motivo se plantea el uso de una encuesta, con la finalidad de recopilar información que determine la relación entre ambas variables. Además, tiene un carácter analítico puesto que examina cada detalle dentro de la investigación, es decir, estudia la relación existente entre ambas variables.

La población objeto de estudio está constituida por 1,494 empresas desarrolladoras de software, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), lo que sirve para contextualizar la investigación dentro del sector. Sin embargo, la unidad de análisis se limita exclusivamente a los colaboradores de una empresa seleccionada como caso de estudio, PRACTISIS S.A., cuya selección se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia que consiste en seleccionar muestras basadas en la accesibilidad y disponibilidad de los participantes para el investigador (Del Carmen, 2019). En esta empresa se aplicó la encuesta a 30 participantes. Este enfoque implica que el estudio no analiza a las empresas en su conjunto, sino que se centra en el comportamiento organizacional y la percepción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) entre sus empleados.

Las técnicas empleadas en este proyecto es la recopilación de datos mediante un cuestionario de 15 preguntas, estructuradas en concordancia con las fuentes bibliográficas obtenidas, en cada ítem aplicando la escala de Likert. Dicha encuesta esta empleada a los 30 colaboradores de la organización, por medio de la herramienta Google Forms, el cual va a permitir medir de manera más precisa la percepción de los colaboradores, y finalmente, seguido de esto los datos serán analizados mediante el sistema estadístico SPSS.

Confiabilidad del instrumento

Para garantizar la validez de los resultados obtenidos, fue necesario evaluar la fiabilidad de este instrumento por medio de procesos estadísticos. Esta es fundamental para determinar el nivel de consistencia, confiabilidad y la estabilidad de las mediciones realizadas.

TABLA 1: Resultados de fiabilidad del instrumento, según Alfa Cronbach.

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD		
Coficiente	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario	,921	15

Fuente: Programa estadístico SPSS

Para Pérez (2022), el alfa Cronbach se mide del 0 al 1, siendo así que entre más próximo se encuentre de 1 el resultado mayor fiabilidad tiene, también menciona que cuando este valor supera el 0,9 ese instrumento se encuentra excelentemente relacionado. Es por

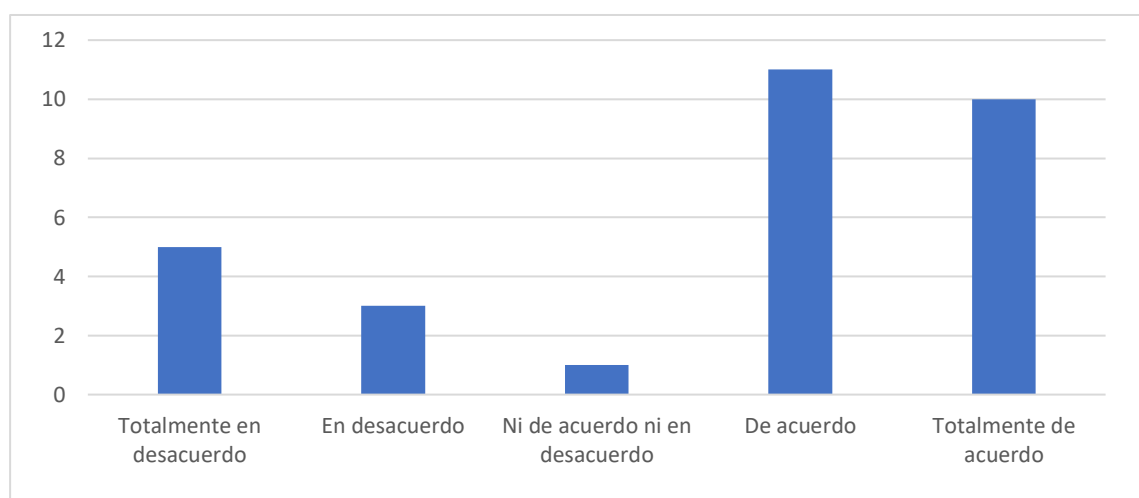
ello que el resultado obtenido para esta investigación tiene un nivel excelente de fiabilidad ya es su valor fue de 0,921, eso quiere decir que este cuestionario mide lo que se debe medir.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Se exponen los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa PRACTISIS S.A.

Existe una comunicación organizacional clara y efectiva en la empresa.

FIGURA 1: Cultura organizacional.

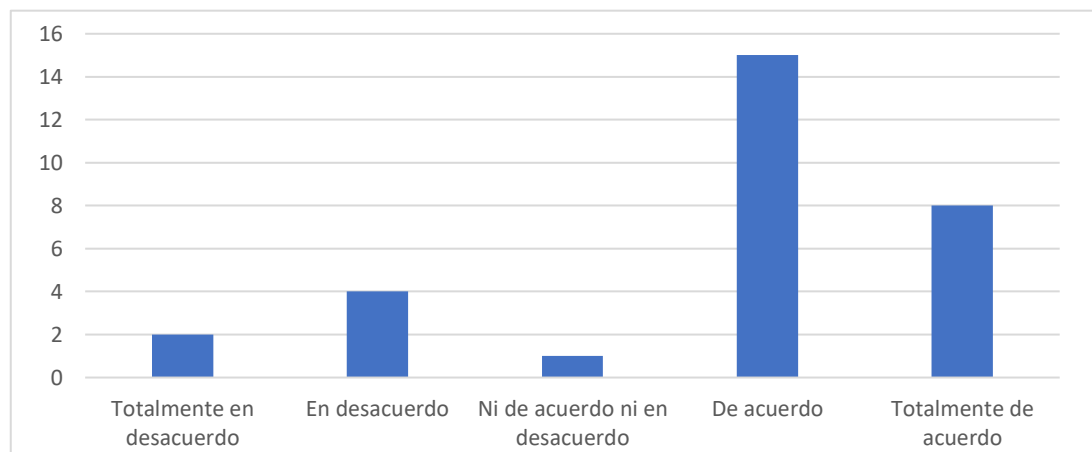


Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

Según la información recopilada en el proceso de aplicación del instrumento, demuestra que dentro de la organización si existe una comunicación clara y efectiva, ya que el 70% de los encuestados están “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” sobre esta afirmación, dejando en evidencia de que el 26,7% de los colaboradores no perciben esta comunicación y que a 1 le es indiferente.

Las actividades de la organización se desarrollan en un ambiente laboral inclusivo.

FIGURA 2: Clima laboral

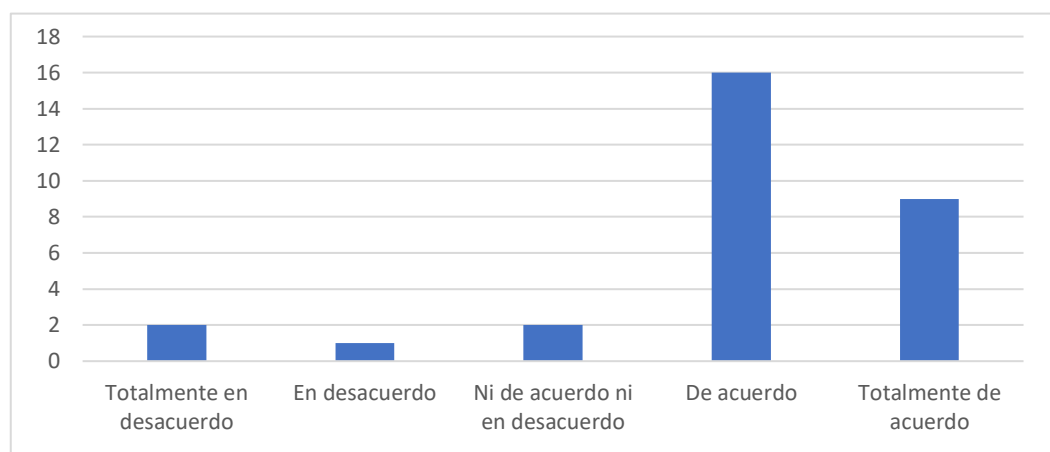


Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

Como se puede observar el 76,7% de los colaboradores sienten que laboran en un ambiente laboral inclusivo, 1 de ellos no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y 6 de los colaboradores que representan al 20% de la población encuestada no sienten que el ambiente que lleva en la organización sea inclusivo.

La organización facilita una adecuada conciliación entre mis responsabilidades laborales y mi vida familiar.

FIGURA 3: Integración empresa- familia.



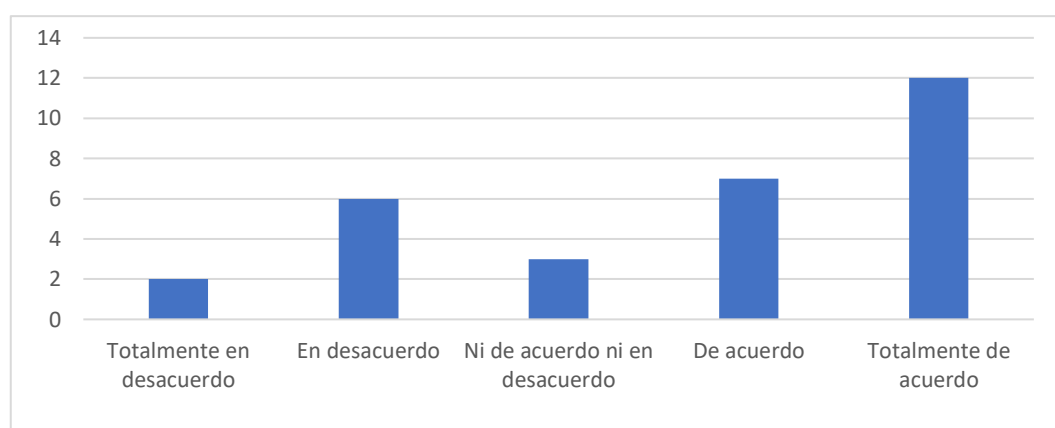
Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

En esta ocasión, contamos con un total de 25 personas que están “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” que la empresa respeta el espacio existente entre la vida laboral y

la vida familiar. Mientras que 1 persona está en indiferencia, y 4 personas se encuentran en partes iguales en los apartados de “en desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo”.

La organización me brinda reconocimientos y/o recompensas que contribuyen a mi motivación.

FIGURA 4: Motivación

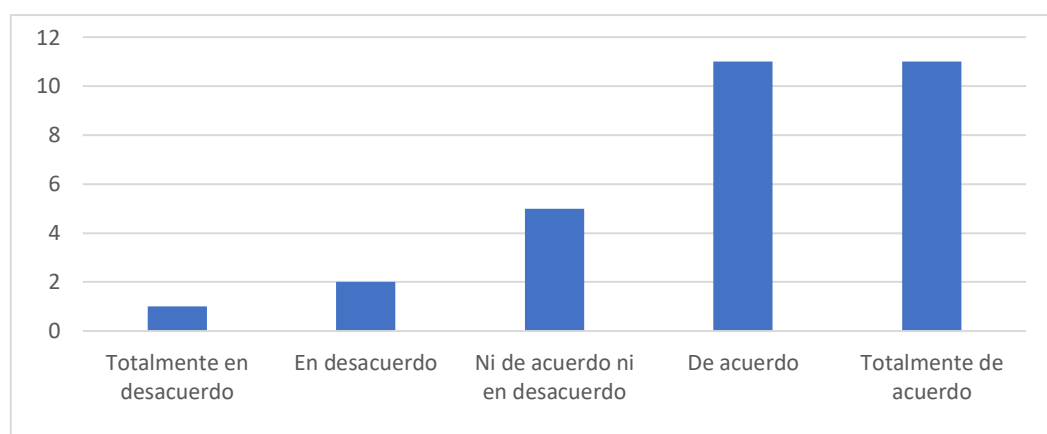


Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

Para esta figura el 6,7% se encuentra “totalmente en desacuerdo” en cuanto a que si la empresa le otorga reconocimiento o recompensas que le atribuyan a la motivación para laborar, un 20% de la misma manera se encuentre en desacuerdo; para el 10% esto le es indiferente, y el 63,3% restante forma parte de los apartados “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”.

Desde mi experiencia, el ambiente laboral en la organización es estable.

FIGURA 5: Motivación

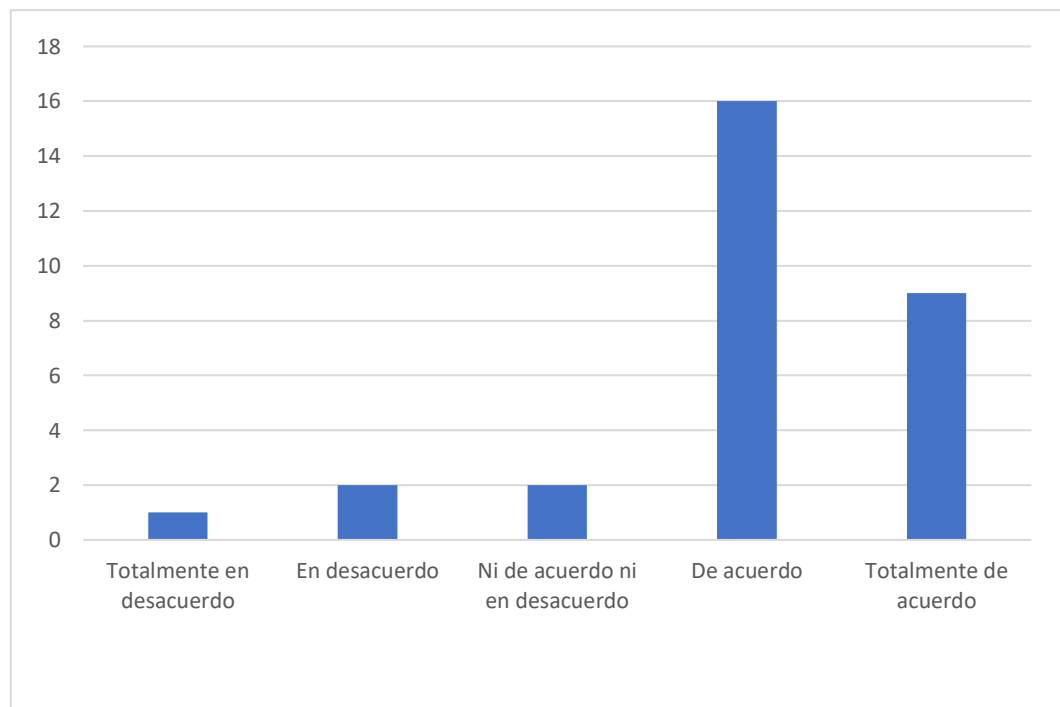


Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

Como otro punto importante dentro de la motivación se analiza el ambiente laboral en el que 11 personas votaron que están “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” correspondientemente, significando cada ítem tiene un porcentaje del 36,7%. El segundo porcentaje más alto es de “ni de acuerdo ni en desacuerdo” equivalente al 16,7%, luego se encuentran 3 personas que se encuentran en el apartado de “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”. Esto quiere decir que la mayoría de la población encuestada si siente un ambiente laboral estable.

La cultura organizacional de la empresa promueve mi compromiso, lealtad y permanencia como colaborador.

FIGURA 6: Compromiso organizacional.



Fuente: Información proporcionada por los colaboradores

En esta ocasión se obtiene un porcentaje bastante alto de “de acuerdo” y de “totalmente de acuerdo” equivalente al 83,3%, evidenciando que la cultura creada dentro de la empresa si promueve el compromiso, la lealtad y permanencia dentro de los colaboradores; por otro lado, como respuesta negativa o indiferente a esta afirmación se obtiene el 16,7% equivalente a 5 personas del total de los encuestados.

COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

Hipótesis general

H1: La responsabilidad social empresarial impacta de manera positiva en el comportamiento organizacional en las desarrolladoras de software

Ho: La responsabilidad social empresarial impacta de manera negativa en el comportamiento organizacional en las desarrolladoras de software

TABLA 2 Comprobación de hipótesis general

			X_RESPON SABILIDAD_SOCIA L_EMPRESARIAL	Y_COMP ORTAMIENTO_O RGANIZACIONA L
de Spearman	Rho	X_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_EMPRESARIAL	Coeficiente de correlación	1,000
			Sig. (bilateral)	,731**
			N	30
		Y_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,731**
			Sig. (bilateral)	1,000
			N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS

Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman de la hipótesis general se obtuvo como resultado un valor equivalente a 0,731 con un nivel de significancia de <,001, utilizando una población de 30 colaboradores; indica que existe una correlación fuerte y significativa entre las variables estudiadas. Dado que la correlación es significativa en el nivel 0,01 se procede a rechazar la hipótesis nula (Ho) y se acepta la alternativa (H1), por lo tanto, se concluye que las prácticas de responsabilidad social empresarial impactan de manera positiva en el comportamiento organizacional en las desarrolladoras de software, para ser más específicos dentro de PRACTISIS S.A.

Hipótesis específicas

Hi: La cultura organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento organizacional

Ho: La cultura organizacional no tiene un efecto significativo en el comportamiento organizacional

TABLA 3 Hipótesis específica 1

			X1_CULTURA_ORGANIZACIONAL	Y_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	X1_CULTURA_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	30	30
	Y_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS

Para el análisis de la primera hipótesis específica se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación 0,593 y con un nivel de significancia de <0,001. Dando como conclusión que hay evidencia sólida para afirmar que existe una fuerte relación entre la dimensión y la variable. En este caso se vuelve a rechazar la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Hi), es decir, la cultura organizacional si tiene un efecto significativo en el comportamiento de los colaboradores dentro de PRACTISIS S.A.

Hi: El clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento organizacional

Ho: El clima organizacional no tiene un efecto significativo en el comportamiento organizacional

TABLA 4 Hipótesis específica 2

			X1_CULTUR A_ORGANIZ ACIONAL	Y_COMPORTA MIENTO_ORGA NIZACIONAL
Rho de Spearman	X1_CULTURA_O RGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	30	30
	Y_COMPORTAMI ENTO_ORGANIZA CIONAL	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS

En la tabla 4 se puede observar que el coeficiente de correlación es positivamente moderado y considerando que su nivel de significancia es de <0,001, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, ya que se obtiene evidencia suficiente para justificar la relación existente entre “Clima Organizacional” y “Comportamiento Organizacional” dentro de la empresa estudiada.

Hi: La integración Empresa- familia tiene un efecto significativo en el comportamiento organizacional

Ho: La integración Empresa- familia no tiene un efecto significativo en el comportamiento organizacional

TABLA 5 Hipótesis específica 3

			X1_CULTURA_ ORGANIZACION AL	Y_COMPORTA MIENTO_ORGA NIZACIONAL
--	--	--	-----------------------------------	---

Rho de Spearman	X1_CULTURA_ORGA NIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	30	30
	Y_COMPORTAMIENT O_ORGANIZACIONA L	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS

Para finalizar en la tabla 5 de igual manera se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), debido a que su coeficiente de correlación es equivalente a 0,688 y su nivel de significancia es de $<0,001$, es decir que existe una fuerte relación entre ambas variables estudiadas dentro del campo estudiado.

Discusión de resultados

Los resultados evidencian que se afirma la teoría de Ríos et al. (2019) en cuanto a la cultura organizacional, clima laboral e integración Empresa- familia, ya que en el caso de la organización estudiada la mayoría de los colaboradores tiene una buena percepción sobre estos factores, lo que les permite laborar de manera motivada. Esto hace que la empresa cuente con un personal predispuesto a seguir ofreciendo sus servicios de forma voluntaria, es decir que aplica la retención de los colaboradores.

Además, el cuestionario aplicado arrojó que el 83,3% de la población siente que la organización promueve en ellos sentimientos como el compromiso y la lealtad, en congruencia con lo mencionado por López y Mendoza (2021), quienes indican que esto es una condición psicológica ligado con la cultura y el clima organizacional, es decir con las prácticas de RSE. Este es uno de los beneficios de aplicar correctamente este tipo de políticas; para alcanzar estos resultados es fundamental que la empresa cuente con un personal motivado y satisfecho.

Una de las finalidades de implementar la responsabilidad social empresarial es provocar que el colaborador se sienta parte importante de la organización como lo

mencionan los autores Macías et al. (2020), Salazar et al. (2021), y Hernández (2023). Las acciones de RSE puestas en práctica en la empresa estudiada han demostrado que estas actividades responsables provocan que el personal esté, en su mayoría, motivado, satisfecho y comprometido con lealtad y permanencia. De esta forma, la empresa puede contar con un equipo productivo, lo cual se traduce en mayor rentabilidad; además, se posiciona en el mercado como una organización competitiva.

La participación de cada uno de los autores mencionados fue fundamental para dar apertura a la operacionalización de variables. Gracias a ello, se pudo aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Los datos obtenidos a través del análisis en SPSS respaldan la teoría de Vallaey (2020), quien plantea que las políticas internas de responsabilidad social empresarial tienen un impacto directo y positivo en el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización. En este caso, se confirmó que la RSE influye favorablemente en el desempeño y actitud de los empleados de PRACTISIS S.A., reafirmando así la fundamentación teórica del estudio.

Conclusiones

La investigación realizada permitió constatar, tanto teórica como empíricamente a través del estudio de caso, que la implementación de buenas prácticas de responsabilidad social empresarial genera un impacto positivo en el comportamiento organizacional. Esto se refleja en la promoción del trabajo en equipo, la equidad y el compañerismo, contribuyendo a un ambiente laboral estable y confiable.

Una cultura organizacional sólida favorece que los colaboradores adopten valores compartidos, promoviendo una comunicación clara y efectiva que motiva una conducta responsable durante el desempeño de sus funciones. El clima laboral armonioso, caracterizado por la equidad y un ambiente inclusivo, potencia la colaboración y el sentido de pertenencia entre los trabajadores, lo que se traduce en un mejor desempeño individual y grupal. Asimismo, la integración entre la empresa y la familia es un elemento clave que ofrece a los colaboradores la posibilidad de conciliar sus responsabilidades laborales con la vida personal, aumentando su satisfacción y compromiso.

Los resultados muestran que la cultura organizacional, el clima laboral y la conciliación empresa-familia impactan significativamente de manera positiva en el comportamiento de los colaboradores de PRACTISIS S.A., lo que contribuye a la retención del talento, a la productividad y a la competitividad de la organización.

Referencias bibliográficas

- Alves Francisco Osnei. (2023). *Comportamiento Organizacional*. Google Books.
https://www.google.com.ec/books/edition/Comportamiento_Organizacional/e-zIEAAQBAJ?hl=es&qbpv=1&dq=inauthor:%22Osnei+Francisco+Alves%22&printsec=frontcover
- Contreras, L. H. T. S. J. C. C. P. (2022). *Responsabilidad social e identificación organizacional: implicaciones para la gerencia de los recursos humanos - Dialnet*. Scielo.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890729>
- Contreras-Pacheco, O. E., Talero-Sarmiento, L. H., Camacho-Pinto, J. C., Contreras-Pacheco, O. E., Talero-Sarmiento, L. H., & Camacho-Pinto, J. C. (2019). Efectos de la responsabilidad social empresarial sobre la identificación organizacional de los empleados: autenticidad o falacia. *Contaduría y Administración*, 64(4).
<https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1631>
- Cordero Andrade Froilán Celio. (2021). Responsabilidad Social Empresarial: una breve revisión teórica para el caso ecuatoriano. *SAPIENTIAE*, ISSN-e 2184-061X, ISSN 2183-5063, Vol. 7, No. 1 (Julho-Dezembro 2021), 2021, Págs. 106-117, 7(1), 106–117.
<https://doi.org/10.37293/sapientiae71.08>
- Córdova Vásquez, J. M. (2020). Métodos cuantitativos. *Repositorio Institucional - UNAP*.
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7006>
- DEL CARMEN, S. V. M. (2019). MUESTRA PROBABILÍSTICA Y NO PROBABILÍSTICA. *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO FACULTAD DE ECONOMÍA*.
- Floril, P. P., (2021). *LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS PYMES DE GUAYAQUIL*. La Revista Gobierno y Gestión Pública.
<https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoyG/article/view/2416>
- Hernández-Burgos, C. Y. (2023). Diseño del programa de bienestar laboral, como herramienta para incentivar y aumentar el desempeño laboral, motivación y mejora del clima organizacional, en los trabajadores de una empresa del sector salud. *UNIAGUSTINIANA*. <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2016>
- Hernández José, J., & Piñero Lourdes, M. (2019). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO ANTE EL CAMBIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL JOSÉ ANTONIO ANZOÁTEGUI (UPTJAA). *RefCalE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*. ISSN 1390-9010, 7(1), 115–142. <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2983>
- Lara Manjarrez, I. A., & Sánchez Gutiérrez, J. (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México. *Mercados y Negocios*, 22(43), 97–118. <https://doi.org/10.32870/MYN.V0I43.7546>
- López, M. E. C., & Mendoza. L. P. V. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, No. 4, 2021, Págs. 88-107, 6(4), 88–107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Macías Columba Consuelo, B., Nariño, H., Sosa, N., Zurita, P., & Félix López Ecuador, M. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 25, No. 91, 2020, Págs. 900-919, 25(91), 900–919.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890305&info=resumen&idioma=SPA>

- Marín Castro, S., M. B. F., & M. J. F. (2023). Percepciones de los trabajadores de la responsabilidad social empresarial en los call center de Manizales a 2022. In *REVISTA MULTIDISCIPLINARIA*. Universidad de Manizales.
<https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/7060>
- Ormaza Andrade, J. E., Ochoa Crespo, J. D., Ramírez Valarezo, F., & Quevedo Vázquez, J. O. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales*, ISSN-e 1315-9518, Vol. 26, No. 3, 2020, Págs. 175-193, 26(3), 175–193.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7565475&info=resumen&idioma=ENG>
- Pérez-León, G. (2022). *Coeficiente Alfa de Cronbach: ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach?* 20123.
- Potes, L. B., Rios, G. M., Calderón, M. D., y Hurtado, I. (2024). Buenas prácticas de Responsabilidad Social empresarial y su integración con las Tecnologías de la Información y Comunicación. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(Especial 11), 394-410. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.23>
- Ramos Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de La Universidad Tecnológica Indoamérica*, ISSN-e 1390-9592, Vol. 9, No. 3, 2020 (Ejemplar Dedicado a: CienciAmérica (Julio-Diciembre 2020)), Págs. 1-6, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ríos, M., Guevara, N., Álvarez, J., & Castro, M. (2019). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 23(91), 10–10.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/115/201>
- Salazar-Ponce, E. I., Richard Alvarado-Franco, D. I., & Herminia Holguín-León III, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de Las Ciencias*, ISSN-e 2477-8818, Vol. 7, No. Extra-5, 2021 (Ejemplar Dedicado a: ESPECIAL SEPTIEMBRE 2021), Págs. 581-596, 7(5), 581–596. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Serrano Abreu, Y. D. (2022). Comportamiento organizacional. *E-Libro*.
<https://elibro.net/es/ereader/ulead/238497>
- Severino-González, P., D.-O. Y. V., & V.-O. J. (2021). Percepción de líderes sindicales sobre la responsabilidad social empresarial: Desafíos para su gestión estratégica. *Interciencia*, 46. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33966543004>
- Vallaes, F., (2020). ¿Por qué la Responsabilidad Social Empresarial no es todavía transformadora? Una aclaración filosófica. *Andamios*, 17(42), 309–333.
<https://doi.org/10.29092/UACM.V17I42.745>

ANEXOS

1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE (X)

Tema: Responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento Organizacional de Desarrolladoras de Software									
Enunciado del problema: ¿Cuál es el impacto de la responsabilidad social empresarial en el comportamiento organizacional de las Desarrolladoras de Software?									
Objetivo general: Determinar el impacto de la responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento organizacional de las Desarrolladoras de Software.									
Hipótesis de la investigación	Unidad de análisis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
La responsabilidad social empresarial impacta de manera positiva en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software.	30 colaboradores pertenecientes a PRACTISIS S.A.	Variable independiente: Responsabilidad social empresarial	Lara y Sánchez (2021), definen este término como "La responsabilidad social empresarial es una herramienta que además de tener como fin principal el generar beneficios a la sociedad, representa un aliado para el aumento de competitividad y rentabilidad de una organización"	Conjunto de valores, normas y creencias compartidas por los integrantes de la organización.	Cultura organizacional	Valores organizacionales	Aplico los valores organizacionales promovidos por la empresa durante mi jornada laboral.	Escala de Likert	Cuestionario
						Comunicación organizacional	Existe una comunicación organizacional clara y efectiva en la empresa.		Cuestionario
						Responsabilidad	Asumo un nivel de responsabilidad adecuado y efectivo en mi jornada laboral.		Cuestionario
			Percepción del colaborador en cuanto al ambiente que se crea.	Clima laboral		Equidad	Las decisiones organizacionales reflejan el valor de la equidad.		Cuestionario
						Ambiente laboral inclusivo	Las actividades de la organización se desarrollan en un		Cuestionario

							ambiente laboral inclusivo. Existe una		
						Colaboración entre equipo	colaboración efectiva entre los equipos de trabajo.		Cuestionario
				Grado en el que la empresa promueve el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de los colaboradores.	Integración empresa-familia	Conciliación empresa-familia	La organización facilita una adecuada conciliación entre mis responsabilidades laborales y mi vida familiar.		Cuestionario

Fuente: Elaborado por el autor

2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE (Y)

Tema: Responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento Organizacional de Desarrolladoras de Software									
Enunciado del problema: ¿Cuál es el impacto de la responsabilidad social empresarial en el comportamiento organizacional de las Desarrolladoras de Software?									
Objetivo general: Determinar el impacto de la responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento organizacional de las Desarrolladoras de Software.									
Hipótesis de la investigación	Unidad de análisis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
La responsabilidad social empresarial impacta de manera positiva en el comportamiento	30 colaboradores pertenecientes a PRACTISIS S.A.	Variable dependiente: Comportamiento organizacional	"El comportamiento organizacional es un área que estudia el impacto que causan los individuos y	Nivel de conformidad que expresan los colaboradores respecto a las condiciones laborales	Satisfacción laboral	Relaciones laborales	Mis relaciones laborales dentro de la organización son estables y positivas.	Escala de Likert	Cuestionario
						Condiciones laborales	Las condiciones laborales ofrecidas por la organización fomentan la armonía		Cuestionario

organizacional de las desarrolladoras de software.			grupos dentro de las organizaciones. Este implica desde la motivación, el comportamiento, liderazgo, la comunicación interpersonal, aprendizaje, actitudes, percepciones, entre otras características. Esto se ocupa de lo que hacen las personas y como esto afecta al rendimiento de la empresa" (AIVES, 2023).	proporcionados por la empresa			en el ambiente laboral.	
						Beneficios laborales	Recibo beneficios laborales relacionados con mi rendimiento en la empresa.	Cuestionario
				nivel de energía, disposición y compromiso que muestra el colaborador.	Motivación	Reconocimientos y recompensas	La organización me brinda reconocimientos y/o recompensas que contribuyen a mi motivación.	Cuestionario
						Oportunidades de crecimiento	La organización me ofrece oportunidades reales de crecimiento profesional.	Cuestionario
						Ambiente laboral	Desde mi experiencia, el ambiente laboral en la organización es estable.	Cuestionario
				Nivel de identificación, lealtad y vínculo emocional del colaborador hacia la empresa	Compromiso organizacional	Participación activa	Tengo una participación activa en las decisiones o actividades importantes de la organización.	Cuestionario
						Lealtad y permanencia	La cultura organizacional de la empresa promueve mi compromiso, lealtad y permanencia como colaborador.	Cuestionario

Fuente: Elaborado por autor

3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: Responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento Organizacional de Desarrolladoras de Software						
Planteamiento del Problema	Objetivo de la Investigación	Hipótesis de la Investigación	Variables de la investigación	Dimensiones	Indicadores	Metodología de la investigación
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Responsabilidad Social Empresarial.	X1: Cultura Organizacional	Valores Organizacionales	Diseño de la investigación: Explicativo y transversal. Nivel de la investigación: Teórico y empírico. Enfoque de la investigación: Cuantitativo Método de investigación: Inductivo. Tipologías de la investigación: - Descriptiva - Correlacional Instrumento: - Cuestionario - Escala de Likert Población: 3751 Desarrolladoras de software. Muestra no probabilística: 1 Desarrolladora de Software (PRACTISIS S.A). Unidad de análisis: 30 colaboradores de la organización
¿Cuál es el impacto de la responsabilidad social empresarial en el comportamiento organizacional de las Desarrolladoras de Software?	Determinar el impacto de la responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento organizacional de las Desarrolladoras de Software.	La responsabilidad social empresarial impacta de manera positiva en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software.			Responsabilidad	
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específica 1				
¿Qué efecto tiene la cultura organizacional en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software?	Identificar el efecto de la cultura organizacional en el comportamiento de las desarrolladoras de software.	La cultura organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software.		X2: Clima Laboral	Equidad	
					Ambiente laboral inclusivo	
				X3: Integración empresa-familia	Colaboración entre equipos	
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específica 2	Comportamiento Organizacional.	Y1: Satisfacción Laboral	Relaciones laborales	
¿Cómo influye el clima laboral en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software?	Deducir la influencia del clima laboral en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software.	El clima laboral tiene un efecto significativo en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software.			Condiciones laborales	
					Beneficios laborales	
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específica 3		Y2: Motivación	Reconocimiento y recompensas	
¿Cómo afecta la integración empresa- familia en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software?	Analizar cómo afecta la integración empresa-familia en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software.	La integración Empresa-familia tiene un efecto significativo en el comportamiento organizacional de las desarrolladoras de software.			Oportunidades de crecimiento	
				Ambiente laboral		
			Y3: Compromiso Organizacional	Participación activa		
				Lealtad y permanencia		

Fuente: Elaborado por el autor

4. CUESTIONARIO

Responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento Organizacional

Objetivo de la investigación: Determinar el impacto de la responsabilidad social empresarial en el comportamiento organizacional en Desarrolladoras de Software.

Aplico los valores organizacionales promovidos por la empresa durante mi jornada laboral.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Existe una comunicación organizacional clara y efectiva en la empresa.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Asumo un nivel de responsabilidad adecuado y efectivo en mi jornada laboral.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Las decisiones organizacionales reflejan el valor de la equidad.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Las actividades de la organización se desarrollan en un ambiente laboral inclusivo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Existe una colaboración efectiva entre los equipos de trabajo.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

La organización facilita una adecuada conciliación entre mis responsabilidades laborales y mi vida familiar.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Mis relaciones laborales dentro de la organización son estables y positivas.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Las condiciones laborales ofrecidas por la organización fomentan la armonía en el ambiente laboral.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Recibo beneficios laborales relacionados con mi rendimiento en la empresa.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

La organización me brinda reconocimientos y/o recompensas que contribuyen a mi motivación.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

La organización me ofrece oportunidades reales de crecimiento profesional.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Desde mi experiencia, el ambiente laboral en la organización es estable.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Tengo una participación activa en las decisiones o actividades importantes de la organización.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

La cultura organizacional de la empresa promueve mi compromiso, lealtad y permanencia como colaborador.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

5. ENLACE DE LA ENCUESTA

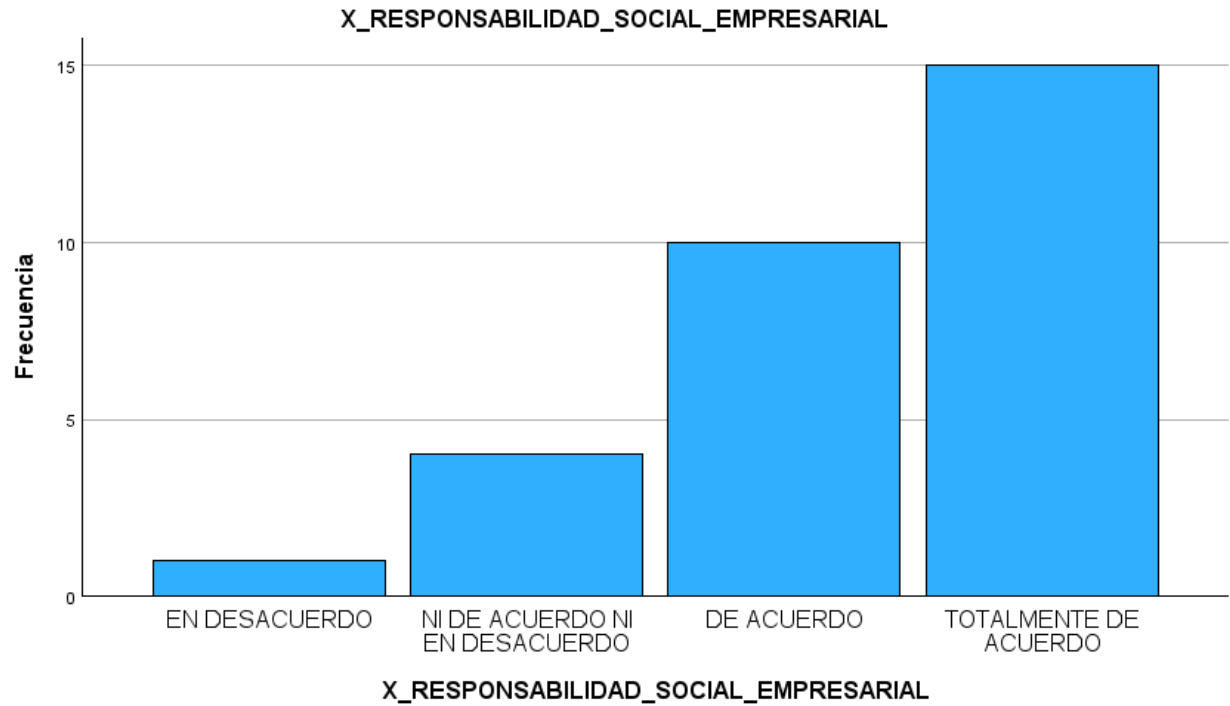
<https://forms.gle/MthHH7RSCEADDSjQ6>

6. TABLAS Y GRAFICOS SPSS

Tablas de frecuencia

X_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_EMPRESARIAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	16,7
	DE ACUERDO	10	33,3	33,3	50,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

X1_CULTURA_ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	6,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	16,7
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	53,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	46,7	46,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

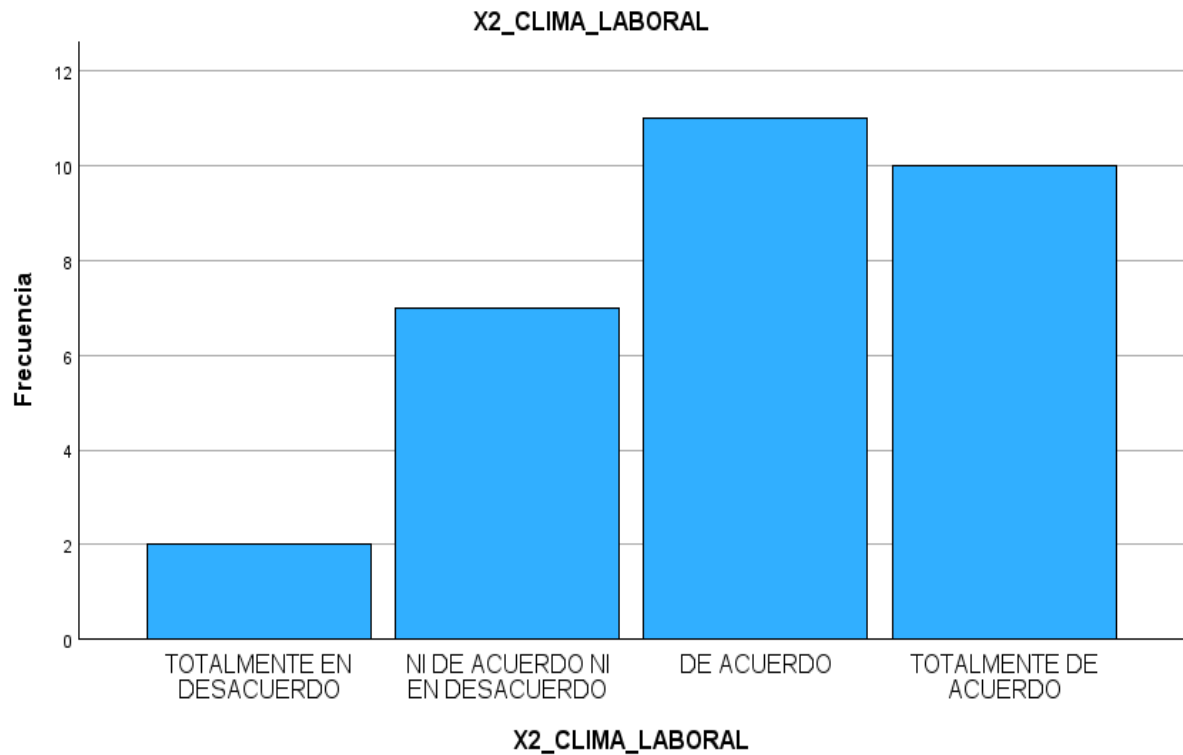
Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

		X2_CLIMA_LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	23,3	23,3	30,0
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

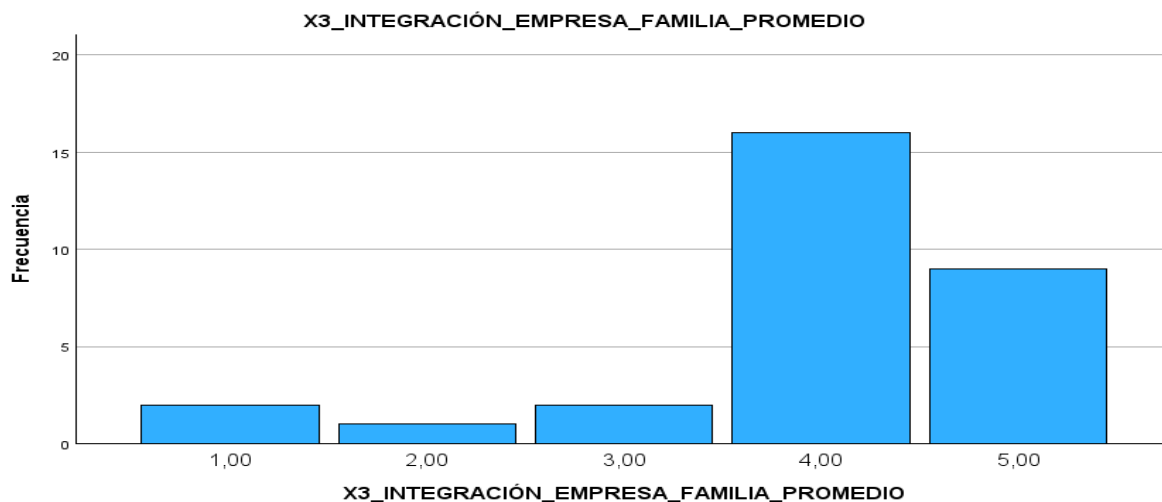


Fuente: Programa estadístico SPSS

X3_INTEGRACIÓN_EMPRESA_FAMILIA_PROMEDIO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	2	6,7	6,7	6,7
2,00	1	3,3	3,3	10,0
3,00	2	6,7	6,7	16,7
4,00	16	53,3	53,3	70,0
5,00	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

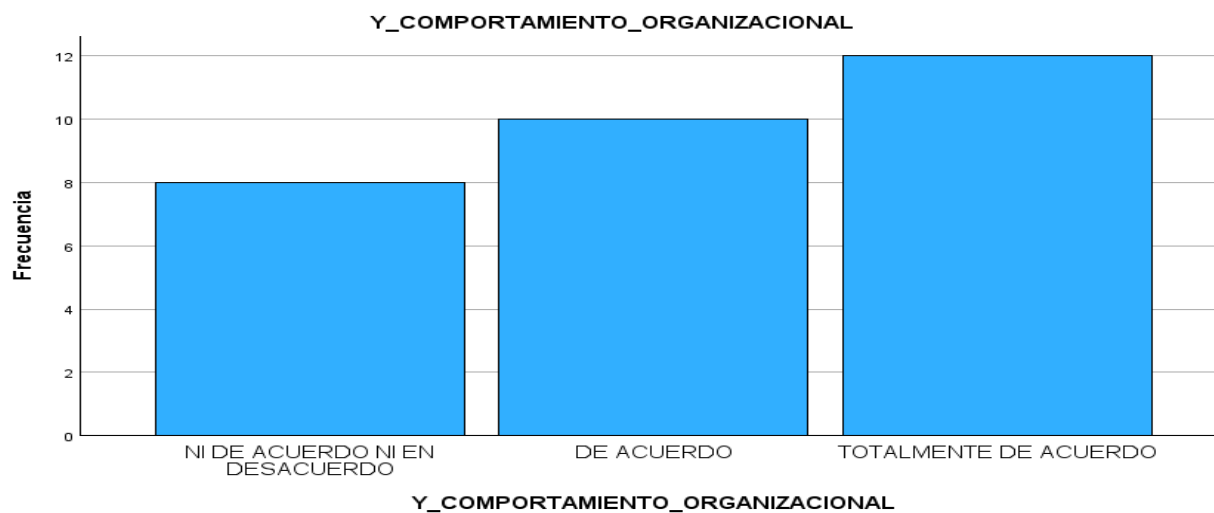
Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

Y_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	8	26,7	26,7	26,7
	DE ACUERDO	10	33,3	33,3	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

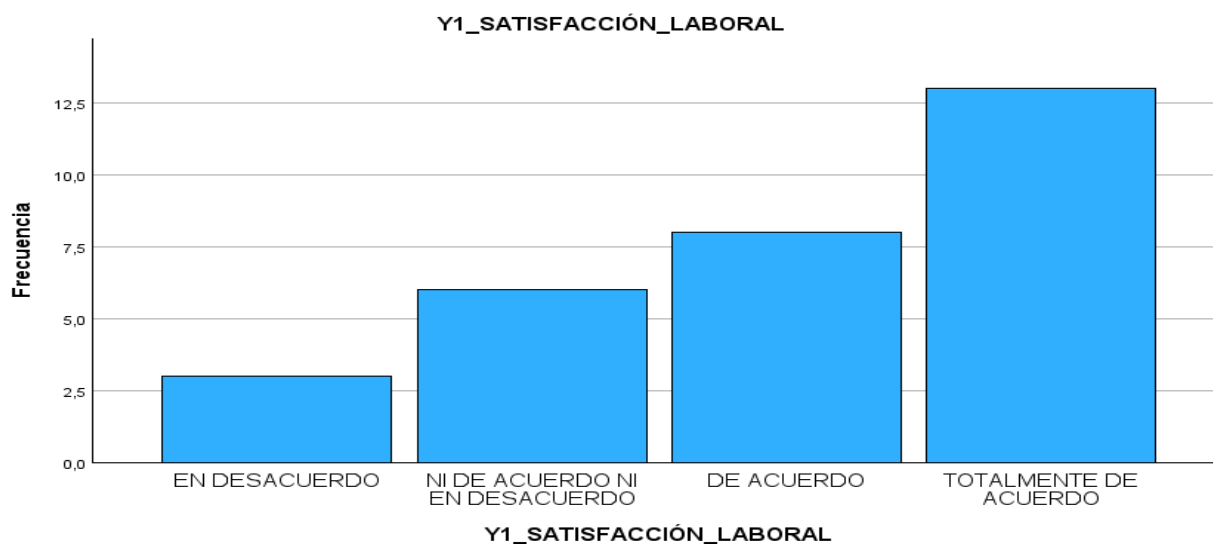


Fuente: Programa estadístico SPSS

Y1_SATISFACCIÓN_LABORAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
		válido	acumulado

Válido	EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	10,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	30,0
	DE ACUERDO	8	26,7	26,7	56,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

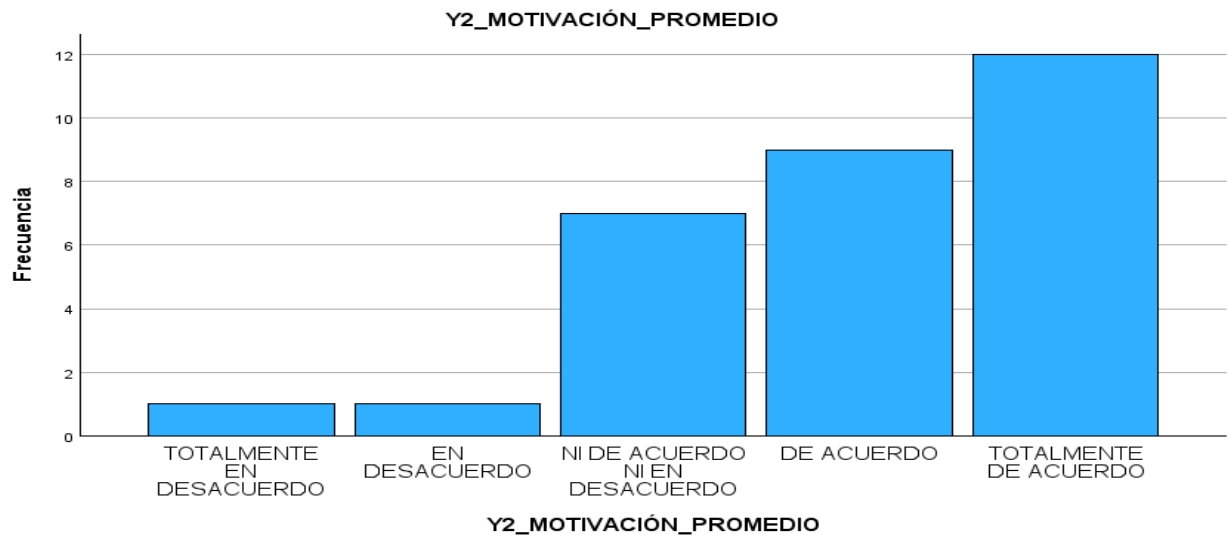
Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

		Y2_MOTIVACIÓN_PROMEDIO		
		Frecuencia	Porcentaje	
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,3	Porcentaje válido: 3,3
	EN DESACUERDO	1	3,3	Porcentaje acumulado: 6,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	23,3	30,0
	DE ACUERDO	9	30,0	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS

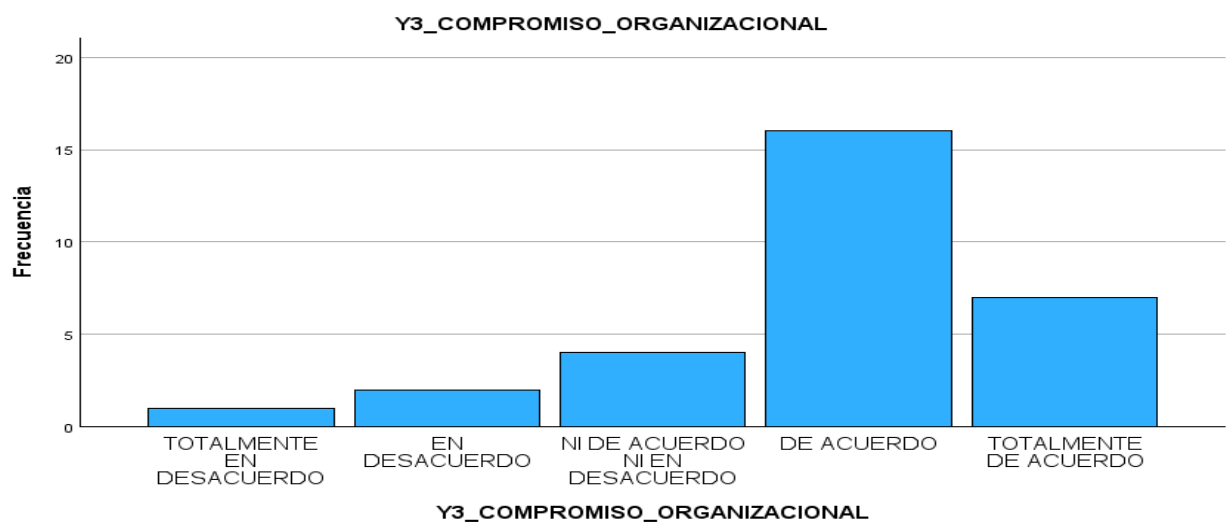


Fuente: Programa estadístico SPSS

Y3_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	10,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	23,3
	DE ACUERDO	16	53,3	53,3	76,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

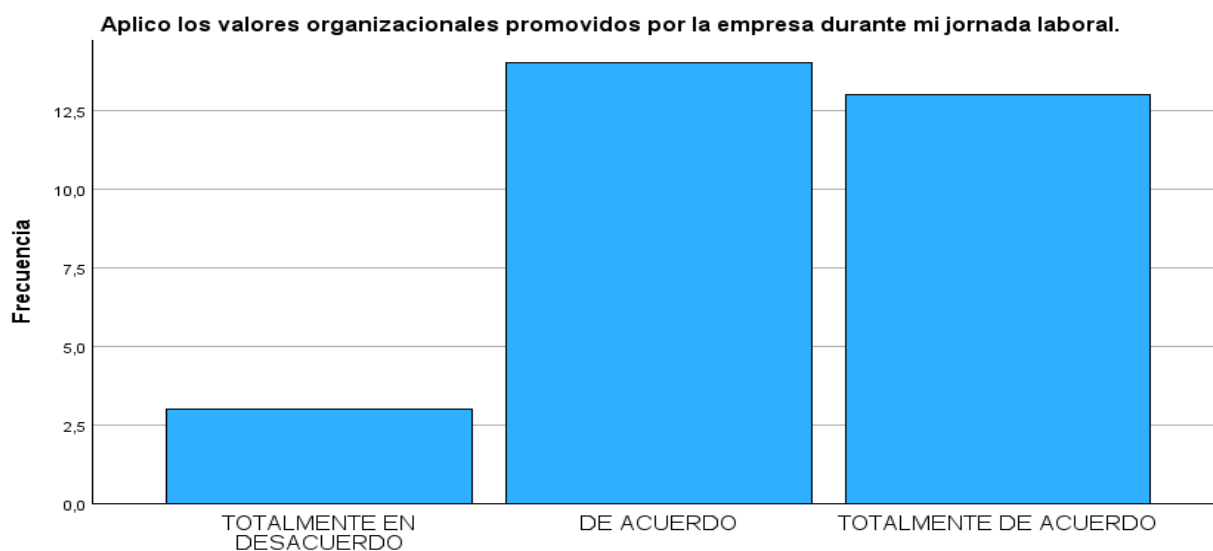


Fuente: Programa estadístico SPSS

Aplico los valores organizacionales promovidos por la empresa durante mi jornada laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	10,0
	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	56,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



Aplico los valores organizacionales promovidos por la empresa durante mi jornada laboral.

Fuente: Programa estadístico SPSS

Existe una comunicación organizacional clara y efectiva en la empresa.

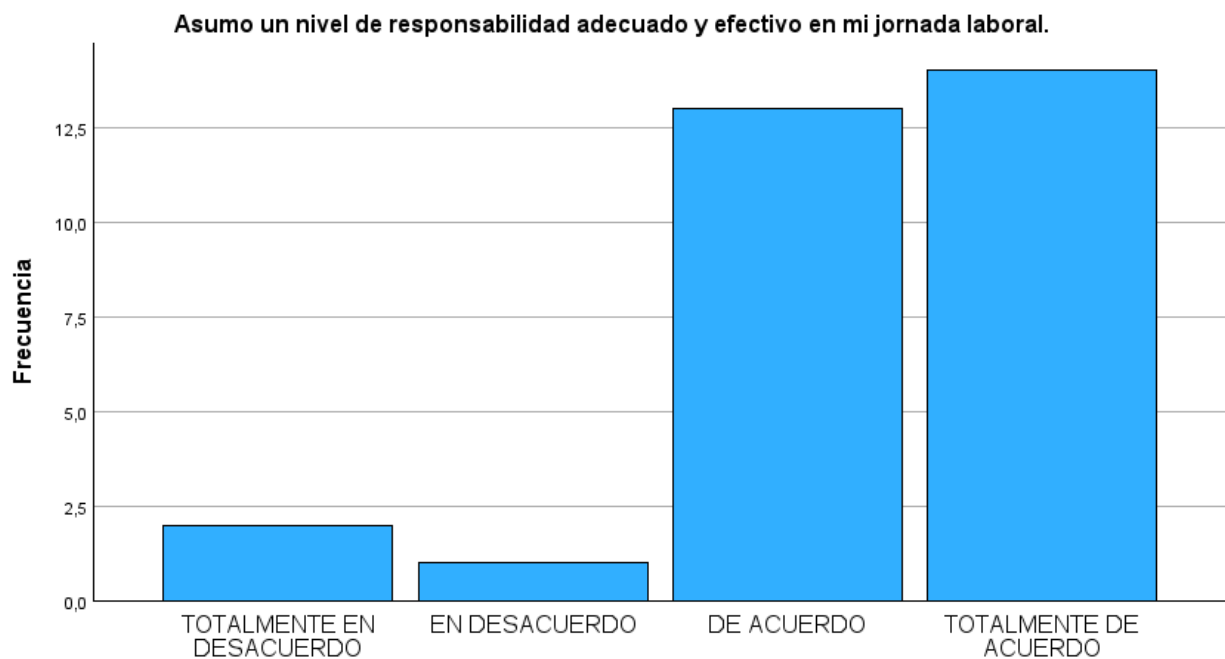
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	16,7
	EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	26,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	30,0
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Asumo un nivel de responsabilidad adecuado y efectivo en mi jornada laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	10,0
	DE ACUERDO	13	43,3	43,3	53,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



Asumo un nivel de responsabilidad adecuado y efectivo en mi jornada laboral.

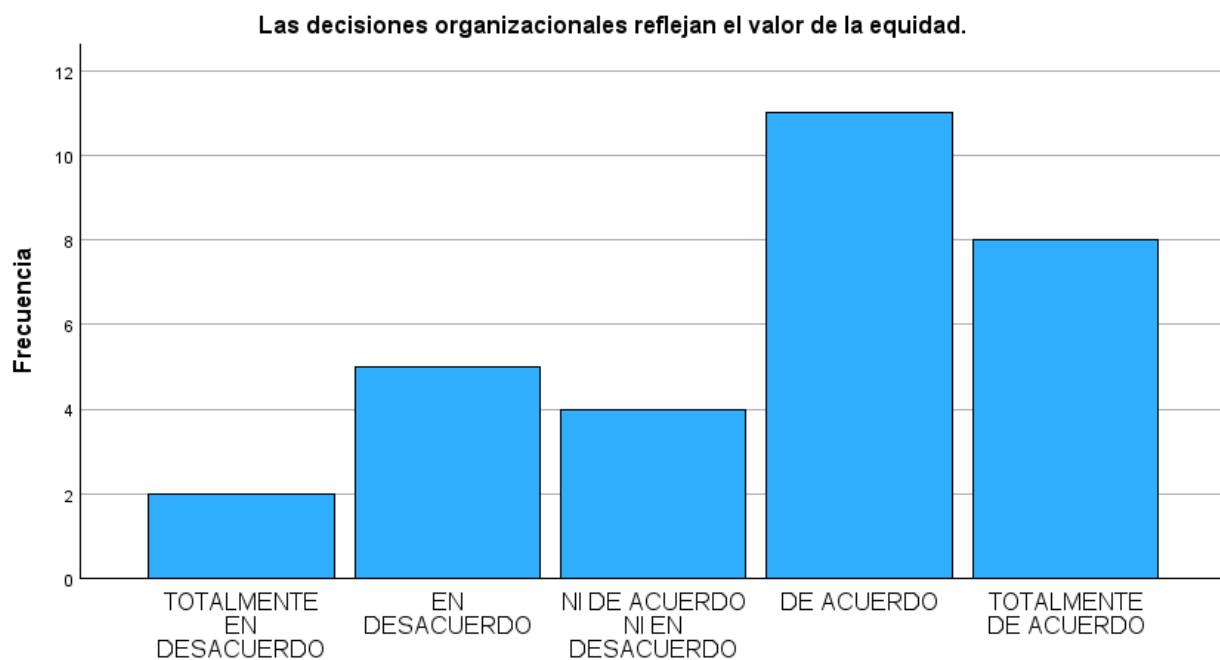
Fuente: Programa estadístico SPSS

Las decisiones organizacionales reflejan el valor de la equidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	23,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	36,7
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	73,3

TOTALMENTE DE ACUERDO	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



Las decisiones organizacionales reflejan el valor de la equidad.

Fuente: Programa estadístico SPSS

Las actividades de la organización se desarrollan en un ambiente laboral inclusivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	20,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	23,3
	DE ACUERDO	15	50,0	50,0	73,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

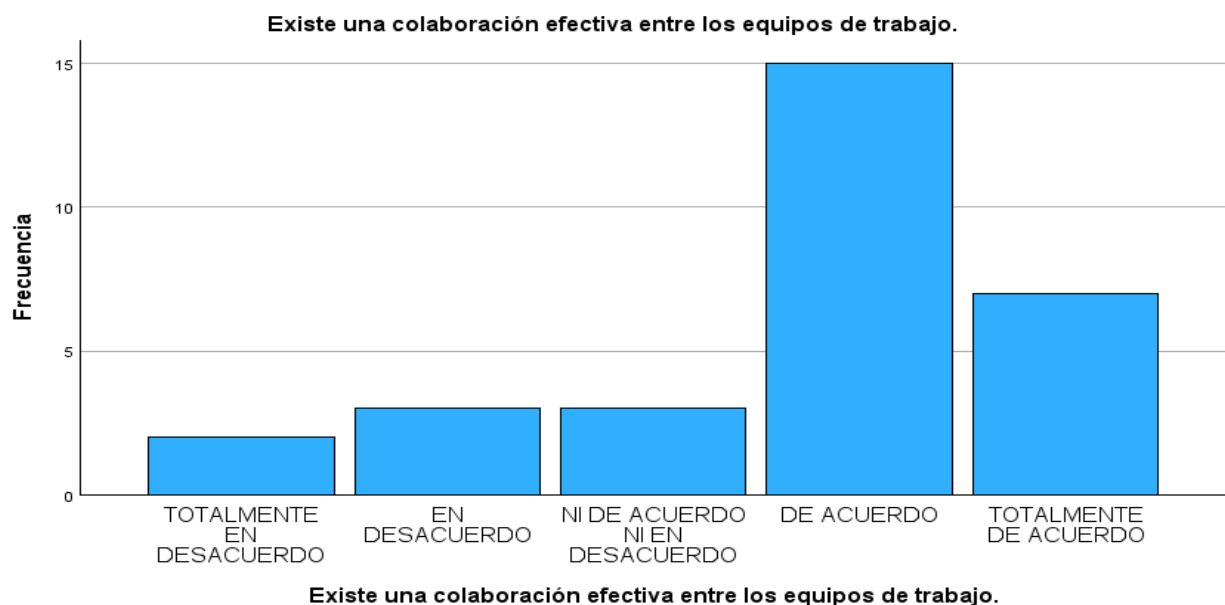
Fuente: Programa estadístico SPSS

Existe una colaboración efectiva entre los equipos de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	16,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	26,7
	DE ACUERDO	15	50,0	50,0	76,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



La organización facilita una adecuada conciliación entre mis responsabilidades laborales y mi vida familiar.

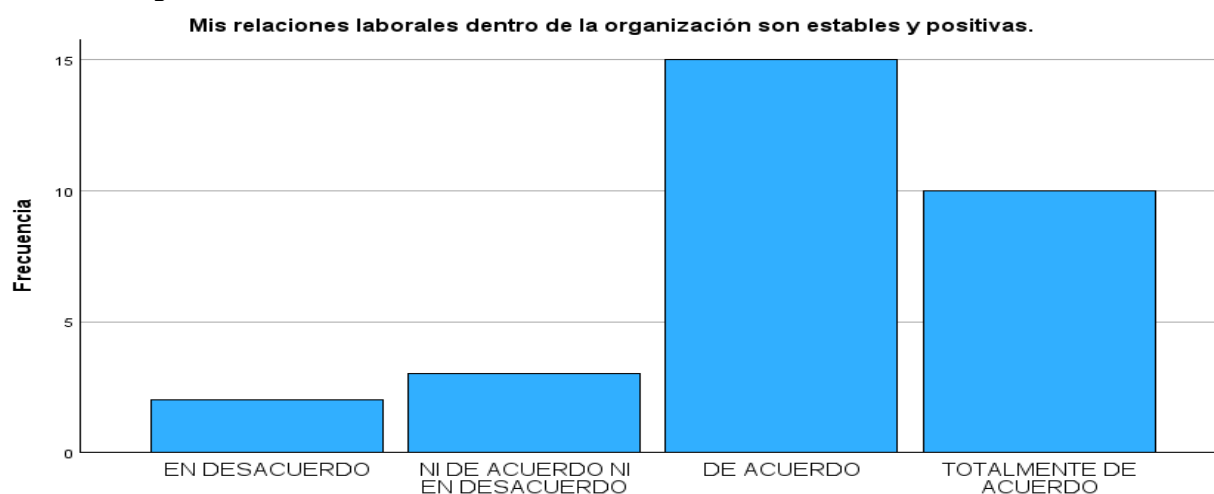
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	10,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	16,7
	DE ACUERDO	16	53,3	53,3	70,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

Mis relaciones laborales dentro de la organización son estables y positivas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	16,7
	DE ACUERDO	15	50,0	50,0	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



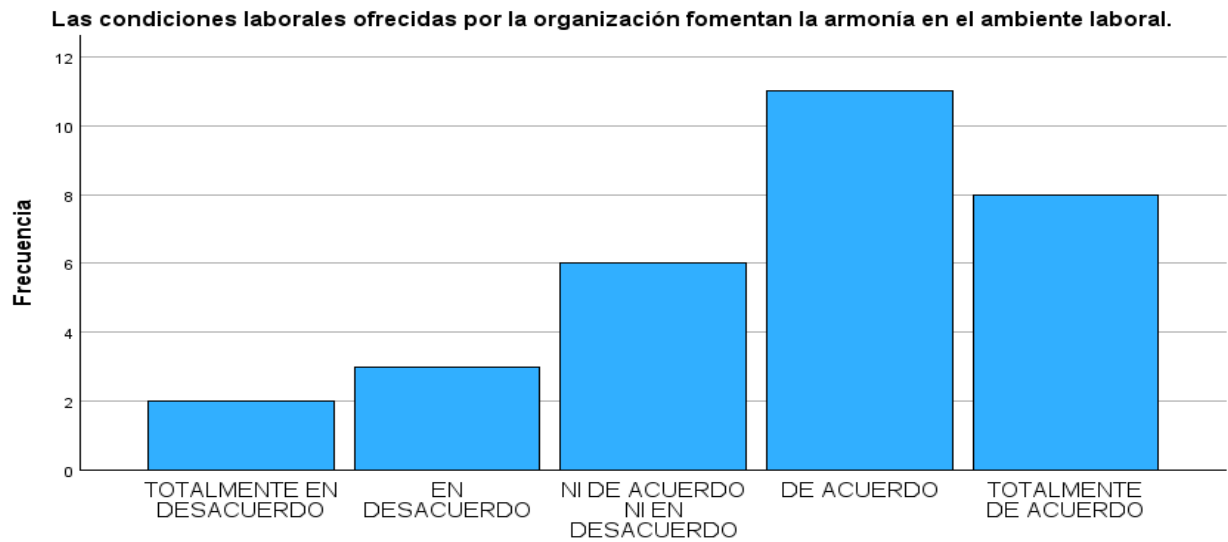
Mis relaciones laborales dentro de la organización son estables y positivas.

Fuente: Programa estadístico SPSS

Las condiciones laborales ofrecidas por la organización fomentan la armonía en el ambiente laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	16,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	36,7
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	73,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



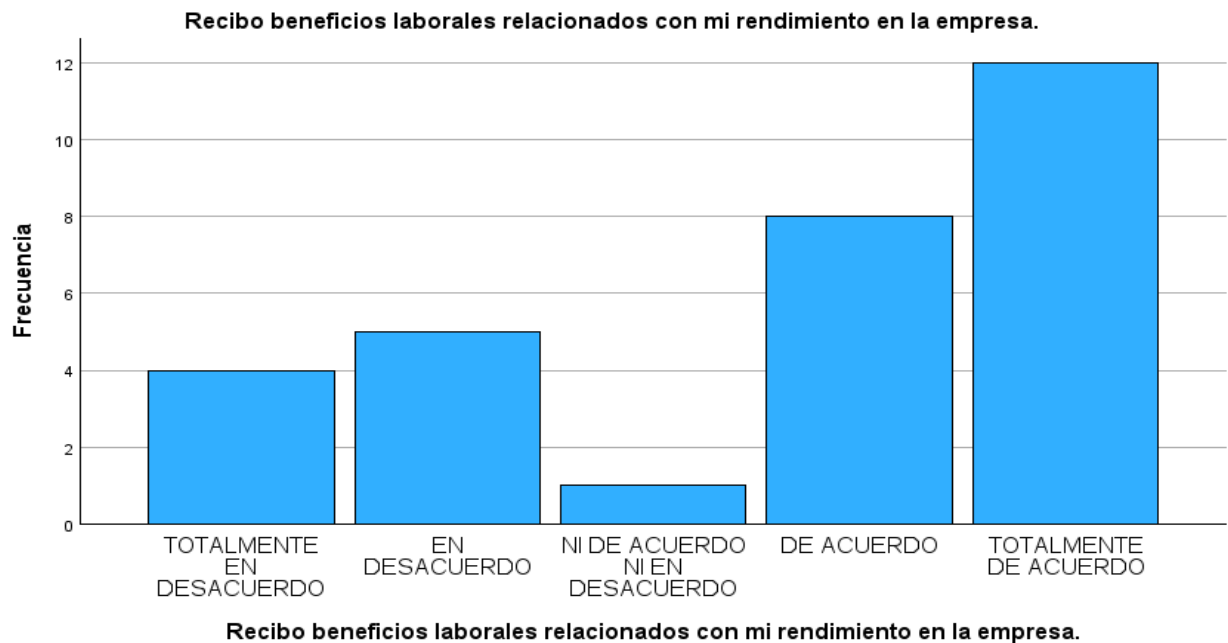
Las condiciones laborales ofrecidas por la organización fomentan la armonía en el ambiente laboral.

Fuente: Programa estadístico SPSS

Recibo beneficios laborales relacionados con mi rendimiento en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
	EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	30,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	33,3
	DE ACUERDO	8	26,7	26,7	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

La organización me brinda reconocimientos y/o recompensas que contribuyen a mi motivación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	26,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	36,7
	DE ACUERDO	7	23,3	23,3	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

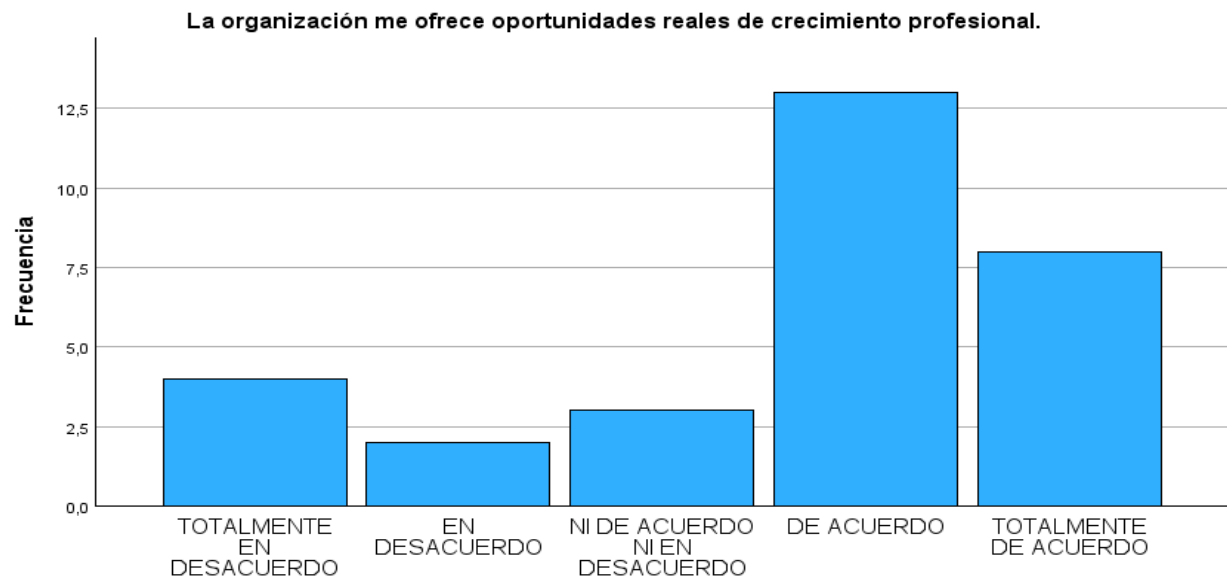
Fuente: Programa estadístico SPSS

La organización me ofrece oportunidades reales de crecimiento profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3
	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	20,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	30,0
	DE ACUERDO	13	43,3	43,3	73,3

TOTALMENTE DE ACUERDO	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



La organización me ofrece oportunidades reales de crecimiento profesional.

Fuente: Programa estadístico SPSS

Desde mi experiencia, el ambiente laboral en la organización es estable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	10,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	26,7
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	63,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

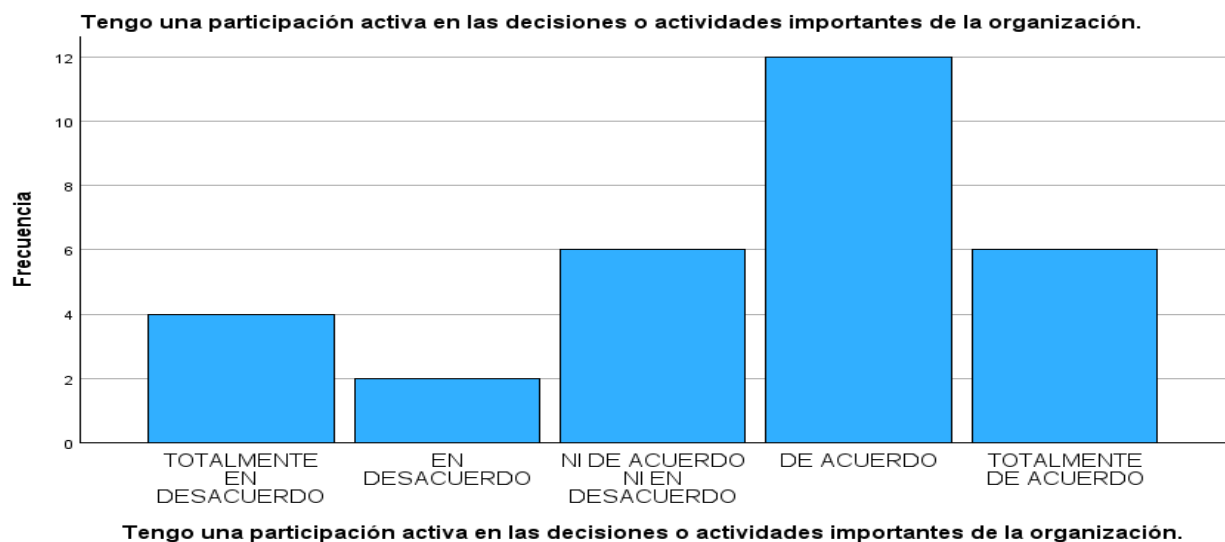
Fuente: Programa estadístico SPSS

Tengo una participación activa en las decisiones o actividades importantes de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	13,3	13,3	13,3

EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	20,0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	40,0
DE ACUERDO	12	40,0	40,0	80,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS



Fuente: Programa estadístico SPSS

La cultura organizacional de la empresa promueve mi compromiso, lealtad y permanencia como colaborador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	10,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	16,7
	DE ACUERDO	16	53,3	53,3	70,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS

7. REVISTA

TÍTULO CORTO

TÍTULO LARGO (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título. Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

TÍTULO CORTO (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

AUTORES: Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor ¹

Autor ²

Autor ³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

RESUMEN/RESUMO (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRYD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE: Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS

¹ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID, Provincia, País.

² Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID .Provincia, País. Correo electrónico.

³ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

(Línea en blanco)

ABSTRACT (Según las indicaciones anteriores)

KEYWORDS: (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

INTRODUCCIÓN: Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

MATERIALES Y MÉTODOS

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.
- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.
- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que **resulten novedosos**.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el

caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.**

REQUISITO INDISPENSABLE: Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la REFAIE.

Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Roman de 10.0 puntos .
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.
- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera línea.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado. (La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.

TÍTULO CORTO

- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

PhD. Rocío Piguave Pérez
Directora Revista REFCALÉ-ULEAM
www.refcale.uleam.edu.ec