



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
EMPRESARIAL Y LA COMPETITIVIDAD DE  
LA EMPRESA IMPORTADORA GRUPO 2B  
E.I.R.L. DE LIMA, 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración y Negocios Internacionales**

**Autor:**

Maylin Yovanka Alexander Guevara

**Asesor:**

MBA. Susan Madeleine Silvera Arcos  
<https://orcid.org/0000-0001-9697-2602>

Lima - Perú

**JURADO EVALUADOR**

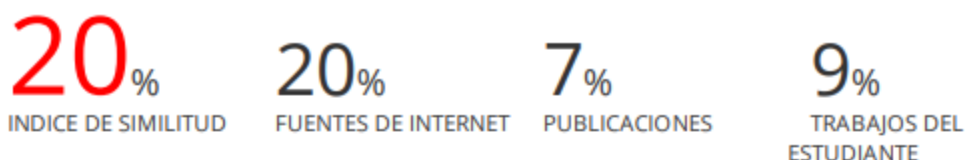
Jurado 1 Presidente(a)	Wendy Karina Nuñez del Arco Vivanco	09898884
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	Guillermo Morales Benavides	46760104
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	Jorge Alberto Vargas Merino	41843715
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>helvia.uco.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Tecnologica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a mis padres Maribel y David por su incondicional apoyo, consejos, amor y comprensión. Ellos se han esforzado para brindarme todo lo que necesito, me han educado en valores y principios, sin ellos nada sería posible.

A mi hermana Camila quien me apoyo incondicionalmente y me animo a crecer como persona.

A mis abuelos por ser mis complementos en toda esta etapa de mi vida profesional

A mi enamorado que siempre ha estado ahí para mí en las buenas y malas y finalmente a mi asesora, que me brindó sus conocimientos y dedicó su tiempo en cada consulta.

## AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme continuar con vida y no permitir rendirme nunca para ser mi gran soporte día a día.

A mi familia, por el apoyo, amor y comprensión que me han brindado en todo este tiempo.

## TABLA DE CONTENIDOS

JURADO EVALUADOR .....	2
INFORME DE SIMILITUD .....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDOS.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	9
RESUMEN.....	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	28
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	34
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	63
REFERENCIAS .....	71
ANEXOS.....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento .....	34
Tabla 2 Establecer la relación entre la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021 .....	35
Tabla 3 Identificar la relación entre los valores organizacionales con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021 .....	36
Tabla 4 Identificar la relación de los colaboradores con la competitividad de empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.....	37
Tabla 5 Identificar la relación con el medio ambiente con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021 .....	38
Tabla 6 Pregunta 3. El salario de los empleados se relaciona con sus competencias y rendimiento.....	38
Tabla 7 Pregunta 8. Se toman en cuenta las propuestas de los empleados en las decisiones de gestión de la empresa.....	39
Tabla 8 Pregunta 9. La empresa participa en proyectos sociales propuestos para la comunidad. ....	40
Tabla 9 Pregunta 15. La empresa se esfuerza por potenciar relaciones estables, de colaboración y beneficio mutuo con sus proveedores.....	41
Tabla 10 Pregunta 17. Se disponen procedimientos eficaces de gestión de quejas. ....	42
Tabla 11 Pregunta 19. Se participa en actividades relacionadas con la protección y mejora del entorno natural.....	43
Tabla 12 Pregunta 22. Se emplean máquinas eficientes que cuidan al medio ambiente.....	44
Tabla 13 Pregunta 30. Se cuenta con parámetros precisos para medir el desempeño laboral de los trabajadores .....	45

Tabla 14 Pregunta 33. La empresa presenta una buena gestión de recursos humanos. ....	46
Tabla 15 Pregunta 39. La empresa invierte en Investigación de información. ....	47
Tabla 16 Pregunta 1. El trabajo que realiza contribuye a lograr los objetivos de la institución con eficiencia.....	48
Tabla 17 Pregunta 2. Su jefe muestra satisfacción sobre la innovación de su trabajo. ....	49
Tabla 18 Pregunta 3. Consideras que los responsables de las áreas funcionales de la empresa tienen capacidades directivas .....	50
Tabla 19 Pregunta 5. Está conforme con los bonos por productividad que otorga la empresa	51
Tabla 20 Pregunta 6. El rendimiento obtenido en los últimos años es el esperado.....	52
Tabla 21 Pregunta 8. El producto cuenta con estándares de calidad ambiental frente a sus competidores.....	53
Tabla 22 Pregunta 9. Ha percibido que el accionar de la empresa está contra a la normativa ambiental. ....	54
Tabla 23 Pregunta 10. El salario es la adecuada de acuerdo al puesto que ocupa. ....	55
Tabla 24 Pregunta 12. Está conforme con la política de la empresa. ....	56
Tabla 25 Pregunta 13. La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores.....	57
Tabla 26 Pregunta 14. El área de RRHH desarrolla programas de capacitación al personal	58
Tabla 27 Pregunta 15. Se otorga todos los beneficios sociales de acuerdo a su relación contractual .....	59
Tabla 28 Pregunta 16. Se implementa programas de desarrollo social e integración de las comunidades aledañas. ....	60
Tabla 29 Pregunta 17. Se promueve empleo en las zonas aledañas de la empresa.....	61



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 El salario de los empleados se relaciona con sus competencias y rendimiento.....	39
Figura 2 Se toman en cuenta las propuestas de los empleados en las decisiones de gestión de la empresa.....	40
Figura 3 La empresa participa en proyectos sociales propuestos para la comunidad. ....	41
Figura 4 La empresa se esfuerza por potenciar relaciones estables, de colaboración y beneficio mutuo con sus proveedores. ....	42
Figura 5 Se disponen procedimientos eficaces de gestión de quejas.....	42
Figura 6 Se participa en actividades relacionadas con la protección y mejora del entorno natural.....	43
Figura 7 Se emplean máquinas eficientes que cuidan al medio ambiente. ....	45
Figura 8 Se cuenta con parámetros precisos para medir el desempeño laboral de los trabajadores. ....	46
Figura 9 La empresa presenta una buena gestión de recursos humanos. ....	46
Figura 10 La empresa invierte en Investigación de información. ....	48
Figura 11 El trabajo que realiza contribuye a lograr los objetivos de la institución con eficiencia.....	49
Figura 12 Su jefe muestra satisfacción sobre la innovación de su trabajo.....	50
Figura 13 Consideras que los responsables de las áreas funcionales de la empresa tienen capacidades directivas.....	51
Figura 14 Está conforme con los bonos por productividad que otorga la empresa. ....	52
Figura 15 El rendimiento obtenido en los últimos años es el esperado.....	53
Figura 16 El producto cuenta con estándares de calidad ambiental frente a sus	

competidores.....	
.....	53
Figura 17 Ha percibido que el accionar de la empresa está contra a la normativa ambiental.....	
.....	54
Figura 18 El salario es la adecuada de acuerdo al puesto que ocupa.....	56
Figura 19 Está conforme con la política de la empresa. ....	57
Figura 20 La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores .....	58
Figura 21 El área de RRHH desarrolla programas de capacitación al personal.....	59
Figura 22 Se otorga todos los beneficios sociales de acuerdo a su relación contractual. ....	60
Figura 23 Se implementa programas de desarrollo social e integración de las comunidades aledañas.....	61
Figura 24 Se promueve empleo en las zonas aledañas de la empresa. ....	62

## RESUMEN

El presente informe de investigación versa sobre la importancia de las empresas y su compromiso con el desarrollo sostenible, esta relación tiene relevancia por el hecho de mejorar su sostenibilidad y crear un mayor nivel de competitividad. Por lo anterior, el objetivo fue establecer la relación entre la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021, el enfoque que se tomó fue cuantitativo, de tipo básica. Además, posee un diseño no experimental - transversal dado que las variables no se manipularon en ningún momento. Así mismo, para el desarrollo de este proyecto de investigación se aplicó la técnica de la encuesta, la cual permitió recopilar la información necesaria sobre la relación social empresarial de la empresa. Por consiguiente, el instrumento utilizado fue un cuestionario, el cual fue aplicado a los trabajadores. Dicho cuestionario validado por tres expertos tiene una confiabilidad del alfa de Cronbach 0.965 de la variable RSE y 0.923 de la variable competitividad, consideradas las dos como excelentes. Finalmente, al culminar el estudio se concluye que si existe una relación moderada, positiva y directa entre la variable RSE y la competitividad en la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L. Del mismo modo, se obtuvieron como resultado que el ambiente laboral, salud y capacitación son puntos importantes para los colaboradores de la empresa.

**PALABRAS CLAVES:** Desarrollo sostenible, competitividad, RSE, alcances económicos

## ABSTRACT

This research report deals with the importance of companies and their commitment to sustainable development, this relationship is relevant to improve their sustainability and create a higher level of competitiveness. Therefore, the objective was to establish the relationship between corporate social responsibility and the competitiveness of the importing company Grupo 2B E.I.R.L., 2021, the approach taken was quantitative, of an applicative type. In addition, it has a non-experimental design since the variables were not manipulated at any time. Likewise, for the development of this research project, the survey technique was applied, which allowed gathering the necessary information on the corporate social relationship of the company. Therefore, the instrument used was a questionnaire, which was applied to the workers. This questionnaire, validated by three experts, has a reliability of Cronbach's alpha 0.965 for the corporate social responsibility variable and 0.923 for the competitiveness variable, both considered excellent. Finally, at the end of the study, it was concluded that there is a moderate, positive and direct relationship between the CSR variable and competitiveness in the importing company Grupo 2B E.I.R.L. In the same way, it was obtained as a result that the work environment, health and training are important points for the company's employees.

**Key words:** Sustainable development, competitiveness, corporate social responsibility, economic scope.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

Durante los últimos lustros, se ha evidenciado una tendencia creciente sobre la importancia del compromiso en el desarrollo sostenible debido al apremiante apuro de alcanzar un balance entre el auge económico, cuidado del medioambiental y el bienestar de los entornos sociales, con la finalidad de saciar las actuales necesidades sin perjudicar a las generaciones venideras. En este contexto, la gestión empresarial ha tratado de vincularse con el desarrollo sostenible dándole la importancia que le corresponde, para ello, las empresas están optando por desarrollar un conjunto de mecanismos que permitan emprender la RSE, dentro de sus esquemas organizacionales y su importancia se ha mantenido creciente tanto para los empresarios como para los consumidores. Efectivamente, Manero (2021) señala que el 94% de la población de América Latina considera que los agentes empresariales deben invertir en base a un eje social y ambiental, también indica que 3 de cada 4 manifestaron que el posicionamiento de la empresa en base a la RSE puede ser relevante para generar una opinión relevante o irrelevante acerca de la empresa, y recalca que estas estadísticas son el reflejo de la relevancia que los consumidores le dan a la RSE.

El caso de Colombia se denota como el más resaltante caso de RSE en Sudamérica, en palabras de Morales (2021), el 85% de las empresas colombianas han considerado que debe haber una estrategia global para que se haga énfasis en la RSE. Por otra parte, según el portal web, Corresponsables (2019), se ha registrado que el número de Grandes Empresas en Iberoamérica que tienen compromiso con su RSE, es decir que calculan y reportan su impacto social, ambiental y económico, muestra que se han alcanzado niveles sin precedentes, no obstante, subraya la existencia de varios retos que enfrentan los grandes

agentes empresariales en cuanto a la aplicación de responsabilidad social, por ejemplo, la existencia del debate legal si la responsabilidad social debe ser voluntario u obligatorio, otro desafío se destaca en el aspecto participativo que sostiene a la potenciación de mecanismos colaborativos como punto clave, sin embargo, un reto sobresaliente de las grandes empresas es como tratar la sostenibilidad en su cadena de suministros para ser incluyente con las pymes. En cuanto a las pymes y a las empresas proveedoras, cabe señalar que el 60% del empleo total fue generado por las pymes, también que contribuyeron en un 28% del PBI y representan el 90% del total de empresas radicadas en Latinoamérica, según el Development Bank of Latin America (CAF), por ende, al inculcarles las bondades de la RSE se estaría concretando una acción crucial con miras hacia al progreso ambiental y socioeconómico dado el ámbito local y regional.

En el contexto peruano, la RSE también ha cobrado importancia por parte del sector empresarial, según Cuba et al. (2020) La responsabilidad social de las empresas se considera como el compromiso de una organización y su contribución activa y voluntaria a la mejora social, económica y medioambiental, centrada principalmente en aumentar la competitividad, la valoración y el valor añadido de una organización, desde otro ángulo, empresas peruanas como Calidda, Arca Continental Lindley, Sodimac, Backus, Pacífico, Motored, Pacasmayo, Ferreyros CAT y BCP, entre otras, son reconocidas como Distintivo Empresa Socialmente Responsable Businesses 2019, pero solo representan la minoría del 1% de participación, por ello, en el Perú, es el único sello que agrega valor a la reputación institucional, la competitividad y las prácticas de mejora de la calidad relacionadas con el desarrollo sostenible, la responsabilidad social y la calidad. La mayoría de las empresas del país no utilizan este tipo de sistemas porque no se han integrado en el sistema de control de calidad, ni se han establecido nuevas normas técnicas peruanas ni se ha dado mayor peso al Instituto Nacional de la Calidad, todo lo cual mejoraría la competencia en el mercado y

mejoraría la calidad de vida y la sostenibilidad medioambiental, como menciona el portal web, Corresponsables (2017) se ha entrevistado a Vanessa Zorrilla, Coordinadora Ejecutiva de Perú Responsable, e indica que la informalidad en el Perú puede desalentar que las empresas tengan un compromiso con la responsabilidad social, además que la competitividad en el Perú suele ser baja debido a que su esquema productivo se conforma principalmente de materias prima con escasa o nula transformación, por consiguiente, ha recalcado la relevancia que recae sobre el fomento de la RSE para generar empleos formales con alto nivel productivo y competitivo.

Si se revisan los datos empíricos sobre los indicadores de competitividad en el Perú, entonces se puede notar que persiste una desviación frente a otros países de la región, de hecho, según el diario Gestión (2019) el Perú se encuentra en el puesto 65 con un puntaje de 61.7, lo que se traduce en que ha retrocedido dos posiciones en el ranking global de competitividad 2019, este decremento se ve acentuado si se toma en cuenta que se encontraba en el puesto 60 anteriormente, además se encuentra rezagado frente a Colombia, México, Uruguay y Chile. Para el MEF (2018), los pilares fundamentales para mejorar la productividad y competitividad peruana son los ejes de infraestructura, educación, mercado laboral, instituciones, entorno de negocios, comercio y logística, financiamiento e innovación, en ese sentido, la aplicación de la RSE por parte del gobierno puede estimular a que el eje mercado laboral concrete sus objetivos como impulsar el empleo formal, concertación de esfuerzos para la inspección y producir un matching dado la existente demanda y oferta laboral. Cabe señalar, que la competitividad tiene bondades no solo en el aspecto organizacional de la empresa, también en el tamaño de la economía debido a que también ha calculado una relación directa entre el PBI per cápita y el índice global de competitividad, lógicamente los países con mayor competitividad tienen un PBI per cápita más alto.

Por consiguiente, la investigación busca analizar como objeto de estudio a la empresa con denominación Grupo 2B E.I.R.L importaciones, que dedica sus actividades comerciales a la importación y venta al por mayor de equipo, partes y piezas electrónicos y de telecomunicaciones según la actividad económica Principal – 4652, además de la venta al por mayor de otros tipos de maquinaria y equipo según la actividad secundaria – 4659, de desde 01 diciembre de 2019, en Lima – Perú. Dicha organización posee una barrera de conocimiento en temas relacionados la RSE y esta ha generado la pérdida de competitividad de las organizaciones, sabiéndose que en el marco de la administración moderna, se exige a las empresas mantener una gestión ética, lo que implica que sean empresas socialmente responsables con la población y el medio ambiente, por ello y de alguna manera esto logra generar beneficios económicos a través de la generación de oferta por productos y servicios, así como de la incorporación de nuevas filosofías orientadas a la visión del negocio.

## 1.2. Formulación del Problema

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L. en 2021?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre los valores organizacionales y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021?

¿Cuál es la relación entre los colaboradores y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021?

¿Cuál es la relación entre el medio ambiente y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021?



### 1.3. Objetivos

#### **Objetivo general**

Establecer la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

#### **Objetivos específicos**

Identificar la relación entre los valores organizacionales con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

Identificar la relación de los colaboradores con la competitividad de empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

Identificar la relación con el medio ambiente con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

### 1.4. Hipótesis

#### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la Responsabilidad Social Empresarial y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

#### **Hipótesis específica**

Existe relación significativa entre los valores organizacionales y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

Existe relación significativa entre los colaboradores y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

Existe relación significativa entre el medio ambiente y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

## **Justificación**

La RSE es uno de los puntos más importantes que toda organización debe de mostrar, puesto que, este no solo sirve para que la empresa se encuentre a un nivel superior y ser competitivamente mundial, si no, que demuestran la calidad que presenta en sus diferentes ámbitos. A contexto de esto, la presente investigación se justifica en determina si existe alguna relación significativa entre la RSE y la competitividad de la empresa importadora de la Grupo 2B E.I.R.L.

Asimismo, la investigación se justifica, en relación con que la misma aportara un valor teórico a futuras investigaciones que aborden temas parecidos al mismo. En este sentido, el contenido que se desprenda fruto de las bases teóricas y de los resultados del instrumento de investigación que pueden servir como base para futuras investigaciones. Por otra parte, el estudio aporta conocimiento para resolver la problemática planteada existente, en lo concerniente a la RSE y la competitividad de la empresa que viene siendo objeto de estudio.

## **Antecedentes**

Según Grijalva y Fernández (2020) en su artículo de investigación "RSE y competitividad en las clínicas de salud privadas de Quito, Ecuador" han planteado como objetivo general establecer las relaciones existentes entre RSE y la competitividad en las clínicas de salud privadas, en el Distrito Metropolitano de Quito, donde se pudo concluir que las clínicas ubicadas en el sur del Distrito Metropolitano de Quito tuvieron tanto por el lado del índice de RSE, como por el de competitividad; unas de las más alta frente a las demás zonas donde se encuentran otras clínicas, estableciendo una relación directa entre la RSE y la competitividad en las clínicas consideradas en la muestra. Esta relación se explica mediante la participación de la comunidad, alcance de RSE aplicada y las prácticas laborales

y la innovación, además recalcan que cuando la comunidad tiene una participación más comprometida, entonces se evidencia un rasante elevado de RSE en todos los indicadores vinculados a la estructura organizacional empresarial y a la concertación comunitaria. Por último, señalan que las prácticas e innovación son factores significativos para obtener niveles más altos de competitividad. Se considera que dicho artículo, aportará al marco teórico, debido a que la metodología empleada, es similar al que se empleará en la presente investigación.

Según Lara y Sánchez (2020), en su artículo científico titulado: "RSE para la competitividad de las organizaciones en México"; se planteó como objetivo central, analizar la responsabilidad social empresarial como un elemento que propicie la competitividad en una organización, en esta investigación se concluye en que la RSE tal y como se plantea en la teoría, funciona como herramienta de mejora continua para el cumplimiento de metas; así mismo, representa un aliado para el aumento de la competitividad para dicha organización, estos beneficios, se ven reflejados en la relación óptima con sus consumidores, una mejor imagen sobre la marca de la empresa, y aporte de beneficios a la sociedad, estos mismos se reflejan en el crecimiento de la presencia de la RSE en las organizaciones, así como en la sociedad en general.

De acuerdo a Núñez (2019), en su tesis titulada: "La RSE y su incidencia en la competitividad de las empresas del sector de curtiembres del cantón Ambato, provincia de Tungurahua", se planteó como objetivo central, evaluar la RSE y su incidencia en la competitividad de las empresas del sector curtiembres del cantón Ambato, provincia de Tungurahua: en este sentido, dicha investigación concluye que la variable de RSE incide positiva y significativamente en la competitividad de las empresas del sector de curtiembres del cantón Ambato, provincia de Tungurahua; además, se corrobora que el 40% de los

encuestados aducen que se realiza el seguimiento de los clientes después de haber realizado una compra. Por lo que, se consideró incluir dicha investigación al marco teórico, debido a que los objetivos planteados son similares a los que se ha establecido en la presente.

Según Guo y Lu (2021), en su artículo científico titulado: "The inverse U-shaped relationship between corporate social responsibility and competitiveness: Evidence from Chinese international construction companies"; cuyo objetivo principal se expresa en la siguiente interrogante: ¿Existe un vínculo cambiante entre la RSE y la competitividad?; y en caso de existirlo, surge una interrogante que se bifurca de la interrogante general: ¿cómo interactúan los beneficios y los costos de la participación en la RSE para afectar conjuntamente a la competitividad. Por lo que la característica primaria que compone a la unidad de análisis, es que sean empresas de construcción internacionales chinas (CICC) y que estén reguladas a través de The China Securities Regulatory Commission (CSRC); ya que esta última se encarga de proveer el directorio de empresas que operan en los mercados de valores según industria y periodo trimestral; dicha investigación, concluye que la interacción entre los beneficios y los costos de la RSE, no es estática; sino de naturaleza curvilínea; que se orienta tanto por el rendimiento como en la competitividad; de modo que, se confirma la hipótesis de la relación en forma de U inversa; no obstante, el autor señala que esto sugiere posibles impactos negativos del compromiso excesivo de RSE en el desempeño corporativo. Se ha considerado añadir dicho artículo científico, ya que el dimensionamiento de las variables es similar al planteado en la presente investigación.

Finalmente, de acuerdo a Hadj (2020) en su artículo de investigación, titulado: "Effects of corporate social responsibility towards stakeholders and environmental management on responsible innovation and competitiveness"; cuyo objetivo principal, se bifurca en dos interrogantes: ¿Es la responsabilidad social corporativa una fuente de

innovación responsable y competitividad de las PYME del norte de África? y ¿Cuáles son los efectos mediadores de la innovación responsable y sus dimensiones en la relación entre la responsabilidad social corporativa, la gestión ambiental y la competitividad; dicha investigación concluye que, la competitividad de las pymes en el norte de África era altamente dependiente y estaban significativamente condicionados por el enfoque de la RSE y la política de protección medioambiental; en este mismo sentido; los efectos indirectos de la RSE hacia los involucrados, tanto interior como exterior; sobre la competitividad en las pymes, se vieron facilitadas por la inclusión, anticipación y capacidad de respuesta. Se ha optado por incluir dicho artículo científico, ya que los objetivos planteados, se alinean a los de la presente investigación.

Según Fernández (2018) en su documento de investigación titulado “Relación entre la RSE y la competitividad en mypes de Lima Norte”, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre la RSE y la competitividad en las mypes de Lima Norte; entre las conclusiones que ha establecido, ha recalcado el efecto positivo que tiene la RSE sobre la competitividad debido a que las empresas que aplican un compromiso con la RSE tienen mejores resultados de competitividad, también han concluido la existencia de varias relaciones entre diversas dimensiones de las mypes de Lima Norte, entre las cuales destacan la relación significativa entre los valores coherencia y gestión gerencial, relación con proveedores y gestión financiera, comunidad y ciencia y tecnología, y medioambiente e internacionalización. Se optó por considerar dicha investigación, ya que el objetivo general y específicos; coincide con la investigación en curso.

Igualmente, acorde con Sánchez y Soto (2020) en su tesis de investigación “RSE: Estudio de su aplicación en Pequeñas y Medianas empresas peruanas” cuyo objetivo primario fue identificar las características y factores que faciliten o dificulten la aplicación

de la RSE en pequeñas y medianas empresas peruanas, han remarcado que la aplicación de la RSE en las Pymes puede funcionar como un elemento fundamental para que puedan elevar su productividad mediante el uso eficiente de la materia y lograr una ventaja competitiva en el mercado ofreciendo bienes y/o servicios que se alineen a las normativas legales y laborales. También señalan la aplicación de la RSE puede ser clasificada como interna y externa, la primera se centra en el bienestar de los colaboradores y de preservar el medio ambiente, y la segunda busca alcanzar el bienestar de los agentes externos. Por último, también han concluido que para impulsar la competitividad de las Pymes peruanas se debe fomentar la migración hacia el sector formal por parte de las empresas, ya que, permanecer en la informalidad implica no cumplir con las normativas laborales, por ende, no respeta los lineamientos del RSE.

Por su parte, Flores et al. (2019) , señalan en su trabajo de investigación “La responsabilidad social y la competitividad empresarial en Pro Premix Nutrición S.R.L. Chorrillos, 2019”, cuyo objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre la responsabilidad social y la competitividad empresarial en Pro Premix Nutrición S.R.L. Chorrillos, 2019. Mediante una metodología cuantitativa de tipo no experimental, de corte transversal, descriptiva, correlacional han aplicado un instrumento de cuestionario para recoger información estadística sobre la competitividad empresarial y la RSE a una población conformada por los colaboradores de la empresa Pro Premix Nutrición S.R.L. De modo, que el autor discurre que la relación entre la RSE y la competitividad empresarial en Pro Premix Nutrición S.R.L., es significativa, dado que se ha encontrado que, si la aplicabilidad de la responsabilidad social crece, entonces la competitividad empresarial será mayor, por consiguiente, la empresa se ha preocupado por mantener excelentes vínculos con sus colaboradores para lograr un ambiente laboral muy cómodo.

Según Delgado (2021), en su tesis titulada: "Relación entre la RSE y la competitividad en las mypes de mantenimiento y señalización vial de Arequipa, 2020", cuyo objetivo principal es determinar si la RES se relaciona con la competitividad en las MYPES de mantenimiento y señalización vial de Arequipa en el año 2020; en la investigación se concluye que, si se llega a evidenciar vínculo directo entre las variables en materia de estudio; además, de que la variable de RSE se manifiesta como una variable que contribuye al éxito empresarial competitivo; por lo que está influenciado por los colaboradores internos y externos del agente empresarial. Se optó por considerar dicha investigación, debido a que los objetivos y operacionalización de variables se ajustan a lo que se pretende lograr con la presente investigación.

Finalmente, de acuerdo a Arbieto (2019), en su tesis titulada: "RSE y la Competitividad de los colaboradores de la empresa SEMMAQ S.M.P. 2019", donde el principal objetivo de la investigación es determinar la relación entre la RSE y la competitividad en la empresa SEMMAQ, en el año 2019; el estudio concluye que, si llega a relacionar la competitividad de SEMMAQ, 2019, no obstante, se llega a evidenciar que la prudente utilización de la RSE, conllevará a mejorar la competitividad de la institución; permitiéndole a esta, generar una buena rentabilidad. Se consideró dicha investigación en la base teórica, debido a que el sujeto de estudio tiene características similares al de la presente investigación en curso.

## **Marco Teórico**

### **V1. Responsabilidad Social Empresarial**

Según Calderón (2019) expresa que recientemente, la responsabilidad social ha evolucionado hacia un nuevo modelo de gestión y negocio en el que la empresa se preocupa por la sostenibilidad de sus operaciones en términos económicos, sociales y

medioambientales, al tiempo que reconoce los Intereses de los diversos grupos con los que interactúa y trabaja para preservar el medio ambiente y garantizar la sostenibilidad de las generaciones futuras. Es una filosofía empresarial que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente en la forma de dirigir la empresa, independientemente de los bienes o servicios que preste, el sector al que pertenezca, su tamaño o su nacionalidad.

Andrade et al. (2020) demuestran que la variable del espíritu empresarial social está creciendo en respuesta al creciente impacto de la actividad de los agentes empresariales en el entorno social en el que desarrollan sus operaciones; sin embargo, el número de organizaciones y directores generales que han demostrado que la incorporación del ethos del espíritu empresarial social a sus propias prácticas empresariales les exige incorporar factores críticos de éxito.; ya que dicho comportamiento gestado por el impacto empresarial, resulta imperativo que el jefe asuma una postura responsable dentro de ello; por lo que resulta indispensable el uso de código de conducta, transparencia y buen gobierno, entre otros instrumentos que permitan integrar la RSE en la organización.

## **Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial**

### **Valores organizacionales**

Poyatos et al (2018), refieren que los valores organizacionales se sitúan bajo el paradigma de una sociedad cambiante y global; de modo que, éstos demandan a las empresas que su compromiso radique en sus valores, cultura y la empatía del bienestar social, derechos humanos y protección medioambiental; es decir, que cuyo enfoque se oriente al desarrollo sostenible.

### **Relación con los colaboradores**

Según Poyatos et al (2018), indica que la dinámica entre los colaboradores y el componente empresarial es importante, ya que garantiza el proceso armónico entre



las practicas responsables empresariales y los empleados; no obstante, revitaliza cuestiones tales como la salud, capacitación e higiene del recurso humano. Además, considera que, los jefes de las entidades tienen que conocer, crear e incentivar el trabajo conjunto para así optimizar mejoras, innovación y la orientación con los colaboradores ya que actualmente los grupos son los que constituyen la unidad laboral básica en las entidades.

### **Relación con el medio ambiente**

Según Poyatos et al (2018), refiere a que es un compromiso voluntario, de parte del empresariado; de modo que, dinamice armónicamente la interacción mutua entre el entorno social y la conservación del ecosistema; enfatizándolo desde el componente social y responsabilidad hacia los grupos de individuos con quienes se interactúa. Por su parte, Remacha (2017) menciona que, partiendo del compromiso de todos los niveles de la entidad, lo primero es lograr progresar en el tema de gestión ambiental llevando a cabo un diagnóstico ambiental preliminar, con el cual la empresa logrará saber e interpretar su impacto ambiental y establecer si sus actuaciones son o no aceptables.

### **V2. Competitividad**

Según La Real Academia de la Lengua Española (2019), la competitividad se define como, “la capacidad de competir” o “rivalidad para la consecución de un fin”. Por otra parte, Barahona et al., (2020) señalan que: “la competitividad, la innovación y la cultura organizacional si bien son variables que aparentemente no tienen relación entre sí, si se consideran variables considerablemente relevantes para que una empresa se mantenga en el paso del tiempo, es por ello se requiere de una mayor cantidad de atención desde las organizaciones medianas y pequeñas”.

## **Dimensiones de la competitividad**

### **Ciente y mercado**

Según Saico & Ventura (2021) nos indican que la relación entre cliente y mercado se relaciona a la distribución y oferta. Para Anampi et al (2018) el mercado es un recurso intangible que da un compromiso e información con preferencias al público objetivo (clientes), creando una ventaja competitiva sostenible.

### **Económico / Financiero**

Según Saico & Ventura (2021), refiere a que las empresas deben poseer una estructura financiera, contable y económica; además de ello, el éxito o fracaso empresarial se basa en las fuentes de financiamiento y los recursos económicos. Para Anampi et al (2018) habla que la entidad y entorno económico corresponde la perspectiva económica.

### **Técnica**

Según Saico & Ventura (2021), sustenta que la competitividad empresarial radica en la capacidad técnica del manejo herramientas modernas de producción certificadas; que a corto plazo mejora la reacción entre la demanda y factores exógenos. A su vez, Anampi et al (2018) indica que plantea y analiza diversas opciones tecnológicas para producir bienes o servicios.

### **Medioambiente**

De acuerdo a Saico & Ventura (2021), indica que las exigencias medioambientales, parten de los consumidores; permitiendo el equilibrio entre la competitividad empresarial y la responsabilidad ambiental. Por otro lado, Anampi et al (2018) nos mencionan que el costo ambiental es un sacrificio preciso para crear un producto con valor agregado. Asimismo, indica que las entidades no solo deben de percibir con temas de contaminación sino con innovaciones estratégicas.

## Social

De acuerdo a Saico & Ventura (2021), refiere a que parte de la competitividad empresarial, también se relaciona con el uso adecuado del recurso humano; de igual manera garantizar su seguridad. A su vez, Anampi et al (2018) habla del emprendimiento social indicándolo como una herramienta personal y organizacional.

## CAPÍTULO II. MÈTODO

### **Tipo de investigación**

En el presente estudio tiene la finalidad de establecer la relación entre la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L.,2021. Para ellos se está definiendo dos variables: RSE y competitividad de la empresarial.

La presenta investigación muestra un enfoque cuantitativo porque recolecta y analiza datos de una encuesta, para ello Hernández-Sampieri & Mendoza (2020), mencionan que este inicia con una idea general asignándole objetivos; se revisa literatura y se construye un marco teórico; dando origen a una hipótesis y a la determinación de variables y de un diseño el cual permitirá probarlas. Siguen los métodos estadísticos y se extraen los resultados con los cuales se plantea la discusión y finaliza con las conclusiones y recomendaciones; su alcance es correlacional teniendo en cuenta que se busca saber la relación o grado de asociación que hay entre dos variables como es el caso en un contexto en particular, la empresa Grupo 2B E.I.R.L., el tipo es básica, tomando como finalidad la resolución de un problema y su diseño es no experimental – transversal, ya que ninguna de las variables se va a manipular.

### **Población y muestra (Materiales, instrumento y métodos)**

#### **Población**

Es la suma de objetos, personas o medidas que poseen características similares observadas en un espacio y/o tiempo determinado al momento de realizar una investigación Hernández-Sampieri & Mendoza (2020).

Es mejor estudiar a todo el mundo cuando la población es pequeña y accesible;

en este caso, la exposición refleja la población. (Condori-Ojeda, 2020).

La población se conforma por los trabajadores de la empresa Grupo 2B E.I.R.L.

Y se constituye por 13 colaboradores de empresa Grupo 2B E.I.R.L.

### **Muestra**

Así mismo en la presente investigación se consideró un muestreo por conveniencia, para Hernández-Sampieri & Mendoza (2020) este tipo de muestreo se utiliza para crear exposiciones basadas en la accesibilidad, la disponibilidad del público para participar en la exposición, dentro de un plazo determinado, o cualquier otra especificación práctica de un aspecto concreto.

Debido a esta definición de criterios, se define por conveniencia que la muestra será conformada por 13 colaboradores de la empresa Grupo 2B E.I.R.L.

### **Método analítico**

Con dicho método se logrará analizar las variables de la investigación, con ayuda de la investigación presentada en la situación problemática y en las bases teóricas, para determinar la relación entre los valores y la gerencia; los colaboradores y la producción y entre el medio ambiente y las políticas de la empresa.

Sanitaria & Labajo (2018) indican que se toman en cuenta los conocimientos específicos sobre un tema concreto, las características únicas de los distintos elementos no sólo difieren, sino que se apoyan mutuamente como tales.

### **Método deductivo**

Sanitaria & Labajo (2018) señalan que el método deductivo facilita la comprensión de las características singulares de un determinado entorno objeto de estudio como consecuencia de los hallazgos o resultados de elementos relacionados con la investigación.

El presente método acata la derivación de las conclusiones a las que la investigación llegue. Brindando también un conocimiento de la problemática presentada en la investigación, en este caso, permitirá proponer demostrar si existe o no relación entre los conceptos antes mencionados.

## **Técnica e instrumento de recolección y análisis de datos**

### **Técnica**

Se tiene como técnica a la encuesta, teniendo a Katz et al. (2019) mencionan que, los indicadores propuestos en la investigación se evalúan mediante la elaboración de una serie de preguntas, y comienza la búsqueda de información precisa para analizar la realidad del estudio.

Dicha técnica permitirá proyectar un grupo de inquietudes encaminadas a los trabajadores de la empresa Grupo 2B E.I.R.L. con el fin de conocer la opinión de dichas personas en relación con los conceptos planteados en los objetivos.

### **Instrumento**

Se denomina cuestionario a una técnica de recogida de datos cuantificables en forma de una serie de preguntas presentadas en un orden predeterminado. (Ortega, 2018)

El instrumento en esta investigación es el cuestionario, el cual será aplicado a

los trabajadores de la empresa Grupo 2B E.I.R.L. teniendo como fin el de recopilar información sobre la relación entre la RSE de la empresa.

### **Validez del instrumento**

Para el presente estudio se acudió a especialistas para la validación de juicio de expertos del instrumento utilizado en la investigación, los cuales fueron 4 expertos metodólogos y teóricos, que evaluaron y aprobaron de acuerdo lo que se presenta en el anexo 4, 5,6.

### **Confiabilidad**

Con respecto a la confiabilidad o fiabilidad, el método utilizado es el Alfa de Cronbach, en nuestro instrumento de la variable de RSE presenta un 0.965 y para el instrumento de la variable competitividad empresarial presenta un 0.923, ambos considerados como excelentes.

Asimismo, se proporcionó una encuesta a la muestra basada en respuestas en escala de Likert, con los criterios de valoración de: Totalmente de acuerdo (4), de acuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1) para que ellos sean los encargados de completar la encuesta a su criterio y apreciación.

### **Procedimiento**

Al terminar de recolectar la información propuesta en el instrumento, se pasó al paso del procesamiento, utilizando el programa S.P.S.S. V. 27.0 para desarrollar el cruce de información y para la realización de tablas y gráficos se empleará el programa Microsoft Excel.

Seguido de la aplicación de los instrumentos de investigación, la data resultante

será reflejada en los resultados con su respectivo análisis, de igual manera se realizará un contraste con las teorías e investigaciones de autores descritos en esta investigación, a su vez, servirán para considerar las conclusiones y recomendaciones.

### **Análisis de Datos / Análisis Estadísticos**

En el proceso de análisis de datos, se iniciará con el traspaso de información de las encuestas en físico a la sabana de datos virtual del programa S.P.S.S. V. 27.0 donde al culminar el llenado de todas las respuestas, se procederá al cruce de información para determinar cuáles son los datos encontrados dentro de esta recojo de información.

Asimismo, se realizará una estadística descriptiva a través de gráficos y tablas de frecuencia para visualizar las respuestas de los integrantes de la muestra, luego de ellos se procederán a aplicar el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables y dimensiones de estudio, con el fin de ver los resultados de la investigación.

### **Aspectos Éticos**

Los aspectos éticos para la presente investigación se basan en claridad imparcial de la indagación, además de la autorización de la empresa que, bajo trámites respectivos, se dio consentimiento por parte de la empresa para la realización del presente estudio. De igual manera, el consentimiento informado por parte de los colaboradores de la empresa, por otro lado, el presente estudio no está compartiendo información confidencial de la organización que pueda perjudicar de alguna manera a esta y, por último, esta investigación si presenta citas y referencias



bibliográficas, en las que alude las teorías de diferentes autores que respaldan el estudio, para no caer en la falta ética, se está aplicando la herramienta del formato APA 7° edición.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el presente acápite se pone en evidencia, los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento metodológico, para ello se contrasta la confiabilidad de los instrumentos.

**Tabla 1**  
*Confiabilidad del instrumento*

Coeficiente	Relación
0, 0.3]	Deficiente
]0.7, 0.9]	Regular
]0.5, 0.7]	Bueno
]0.7, 0.9]	Muy bueno
]0.9, 1]	Excelente

*Nota:* Hernández-Sampieri & Mendoza (2020)

*Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Válido	13	100,0
Casos Excluido	0	0,0
Total	13	100,0

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,965	40

En Base a los resultados de la tabla anterior, se evidencia que la confiabilidad del instrumento que mide la variable de RSE resultó tener un coeficiente excelente, proporcionando un valor de 0.965. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 96.5%, considerado como excelente.

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	13	100,0

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,923	18

Los resultados mostrados anteriormente, evidencian que la confiabilidad del instrumento que mide la variable de Competitividad posee un coeficiente excelente. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 92.3%, considerado como excelente.

**Tabla 2**

*Establecer la relación entre la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021*

		RSE	Competitividad
Rho de Spearman	RSE	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.0009
	N		13
	Competitividad	Coefficiente de correlación	0,689**
		Sig. (bilateral)	0,009
		N	

En base a los resultados de la tabla anterior, realizado a 13 trabajadores de la unidad de investigación de la empresa Grupo 2B E.I.R.L., que el valor del coeficiente de correlación

de Spearman (0.689) evidencia, por ser positivo, la existencia de una correlación directamente proporcional y, por estar cercano de 1, una relación alta entre las variables analizadas. En concordancia, el nivel de significancia correspondiente a ese coeficiente es un valor que está por debajo de 0.05, por lo que se rechazaría la  $H_0$  y se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, RSE y Competitividad.

### Tabla 3

*Identificar la relación entre los valores organizacionales con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.*

			Valores Organizacionales	Competitividad
Rho de Spearman	Valores Organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	0,698**
		Sig. (bilateral)	.	0,008
		N	13	13
	Competitividad	Coeficiente de correlación	0,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,008	.
		N	13	13

En base a los resultados de la tabla anterior, realizado a 13 trabajadores de la unidad de investigación de la empresa Grupo 2B E.I.R.L., que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (0.698) evidencia, por ser positivo, la existencia de una correlación directamente proporcional y, por estar cercano de 1, una relación alta entre las variables analizadas. En concordancia, el nivel de significancia correspondiente a ese coeficiente es un valor que está por debajo de 0.05, por lo que se rechazaría la  $H_0$  y se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, Valores Organizacionales y Competitividad.

**Tabla 4**

*Identificar la relación de los colaboradores con la competitividad de empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.*

		Relación con los colaboradores	Competitividad
Rho de Spearman	Relación con los colaboradores	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	N		13
	Competitividad	Coefficiente de correlación	0,585
		Sig. (bilateral)	0,036
		N	

En base a los resultados de la tabla anterior, realizado a 13 trabajadores de la unidad de investigación de la empresa Grupo 2B E.I.R.L., que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (0.585) evidencia, por ser positivo, la existencia de una correlación directamente proporcional y, por estar cercano de 1, una relación moderada entre las variables analizadas. En concordancia, el nivel de significancia correspondiente a ese coeficiente es un valor que está por debajo de 0.05, por lo que se rechazaría la  $H_0$  y se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, Relación con los colaboradores y Competitividad.

**Tabla 5**

*Identificar la relación con el medio ambiente con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.*

		Relación con el medio ambiente	Competitividad
Rho de Spearman	Relación con el medio ambiente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	13
	Competitividad	Coefficiente de correlación	0,538
		Sig. (bilateral)	0,058
		N	13

En base a los resultados de la tabla anterior, realizado a 13 trabajadores de la unidad de investigación de la empresa Grupo 2B E.I.R.L., que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (0.538) evidencia, por ser positivo, la existencia de una correlación intermedia y moderada entre las variables analizadas. En concordancia, el nivel de significancia correspondiente a ese coeficiente es un valor que está por encima de 0.05, por lo que se rechazaría la H1 y se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, Relación con el medio ambiente y Competitividad, aceptado la H0.

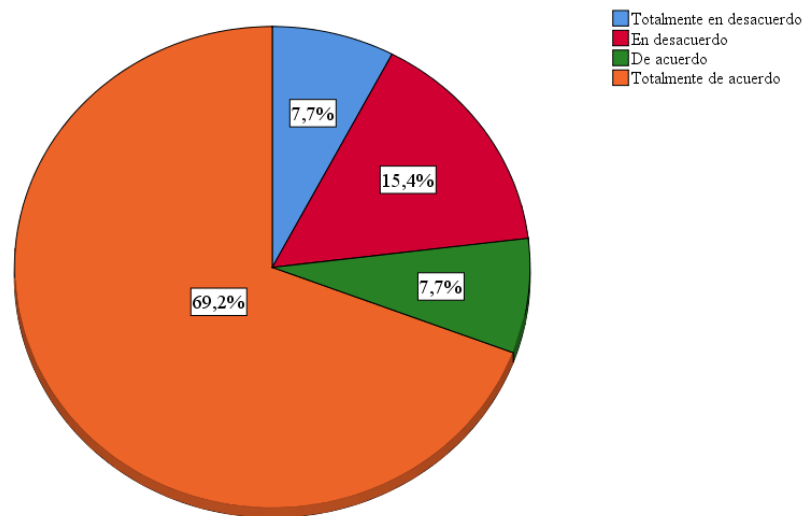
**Tabla 6**

*Pregunta 3. El salario de los empleados se relaciona con sus competencias y rendimiento.*

	fh	%	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	7,7	7,7
En desacuerdo	2	15,4	23,1
De acuerdo	1	7,7	30,8
Totalmente de acuerdo	9	69,2	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 1**

*El salario de los empleados se relaciona con sus competencias y rendimiento.*



Con respecto a la pregunta el salario de los empleados se relaciona con sus competencias y rendimiento, se observa que el 69.2% está totalmente de acuerdo, mientras que un 15,4% está en desacuerdo.

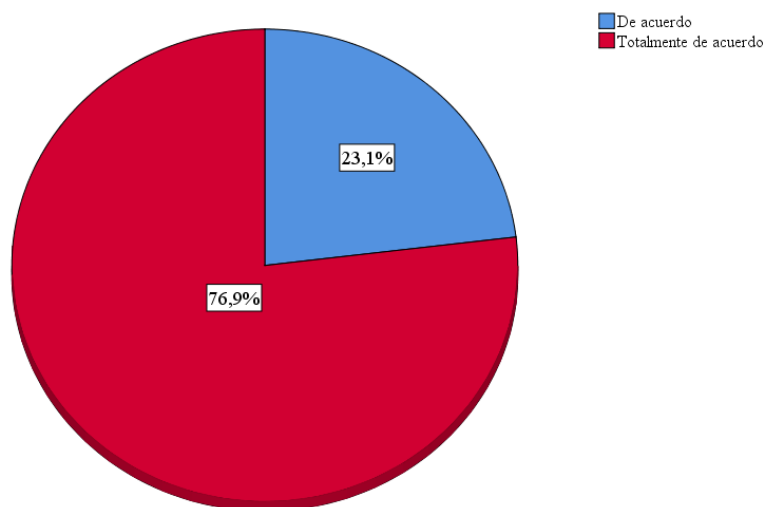
**Tabla 7**

*Pregunta 8. Se toman en cuenta las propuestas de los empleados en las decisiones de gestión de la empresa*

	fh	%	% acumulativo
De acuerdo	3	23,1	23,1
Totalmente de acuerdo	10	76,9	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 2**

*Se toman en cuenta las propuestas de los empleados en las decisiones de gestión de la empresa.*



El 76.9 % de los encuestados están totalmente de acuerdo que, si se toman en cuenta las propuestas de los empleados en las decisiones de gestión de la empresa, mientras que un 23.1% opinan que están solo de acuerdo.

**Tabla 8**

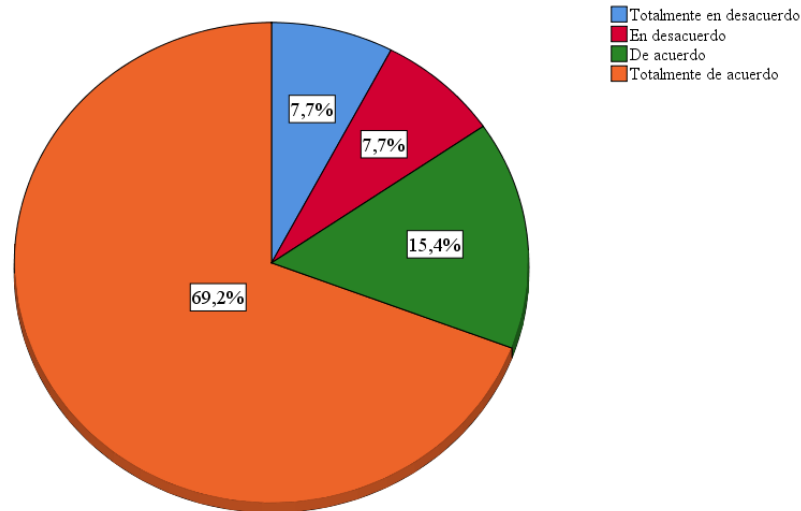
*Pregunta 9. La empresa participa en proyectos sociales propuestos para la comunidad.*

	fh	%	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	7,7	7,7
En desacuerdo	1	7,7	15,4
De acuerdo	2	15,4	30,8
Totalmente de acuerdo	9	69,2	100,0
Total	13	100,0	



**Figura 3**

*La empresa participa en proyectos sociales propuestos para la comunidad.*



En la pregunta acerca La empresa participa en proyectos sociales propuestos para la comunidad, el 69.2% indica que está totalmente de acuerdo, mientras que un 7.7% responde que no está totalmente de acuerdo.

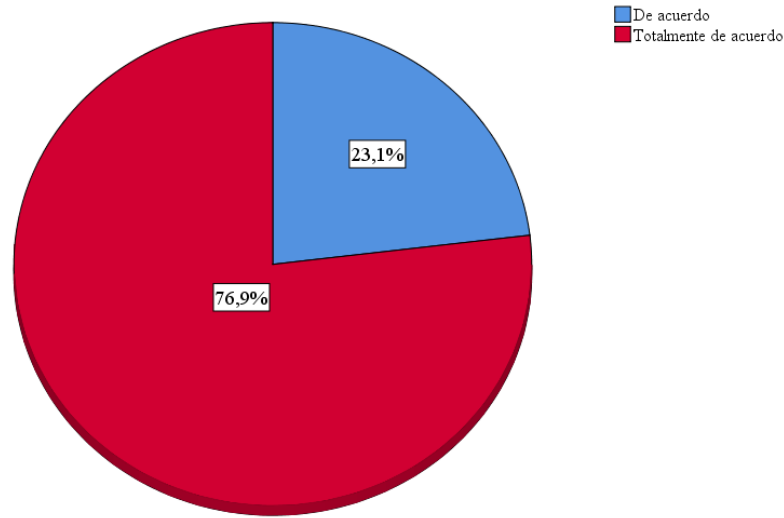
**Tabla 9**

*Pregunta 15. La empresa se esfuerza por potenciar relaciones estables, de colaboración y beneficio mutuo con sus proveedores*

	fh	%	% acumulativo
De acuerdo	3	23,1	23,1
Totalmente de acuerdo	10	76,9	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 4**

*La empresa se esfuerza por potenciar relaciones estables, de colaboración y beneficio mutuo con sus proveedores.*



En la pregunta 8 que menciona sobre si la empresa se esfuerza por potenciar relaciones estables, de colaboración y beneficio mutuo con sus proveedores, el 76.9% está totalmente de acuerdo, mientras que 23.1% está solo de acuerdo.

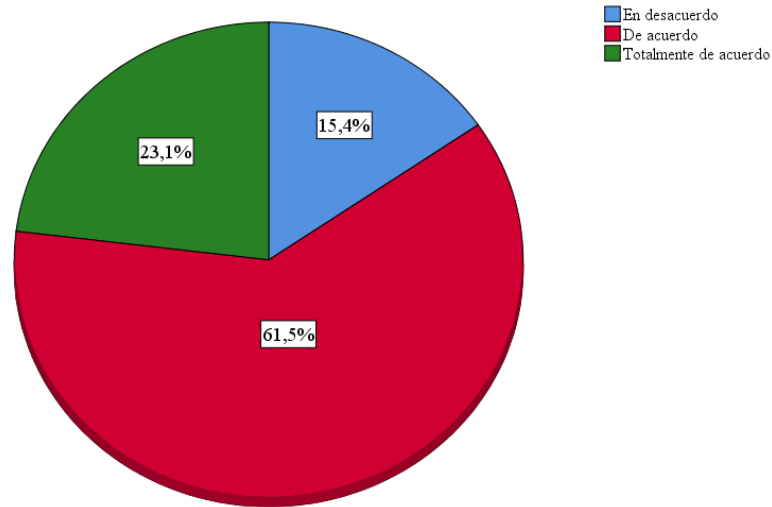
**Tabla 10**

*Pregunta 17. Se disponen procedimientos eficaces de gestión de quejas.*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	2	15,4	15,4
De acuerdo	8	61,5	76,9
Totalmente de acuerdo	3	23,1	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 5**

*Se disponen procedimientos eficaces de gestión de quejas.*



En la pregunta se disponen procedimientos eficaces de gestión de quejas, en los resultados de la encuesta se observa que el 61.5% está de acuerdo, siguiendo un 23.1% totalmente de acuerdo y un 15.4% está en desacuerdo.

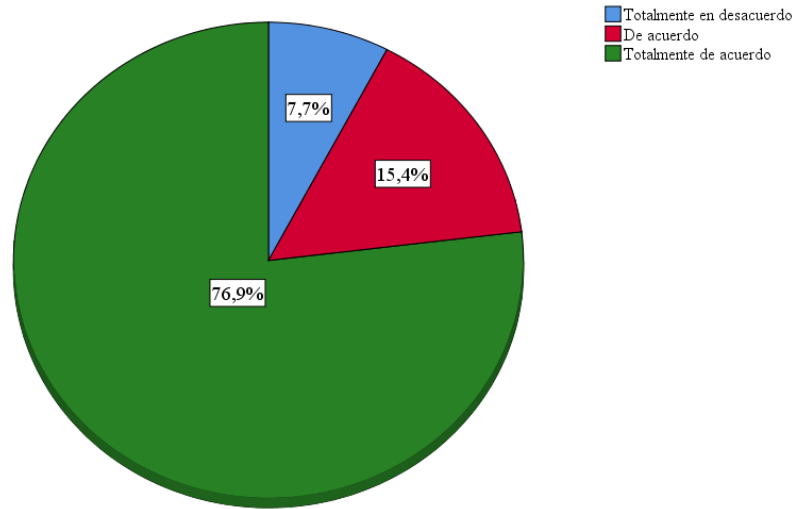
**Tabla 11**

*Pregunta 19. Se participa en actividades relacionadas con la protección y mejora del entorno natural.*

	fh	%	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	7,7	7,7
De acuerdo	2	15,4	23,1
Totalmente de acuerdo	10	76,9	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 6**

*Se participa en actividades relacionadas con la protección y mejora del entorno natural.*



Con respecto a la tabla 11 figura 6, nos indica que el 76.9% está totalmente de acuerdo que se participa en actividades relacionadas con la protección y mejora del entorno natural, en contraste, un 7.7% de los encuestados indica que está en desacuerdo.

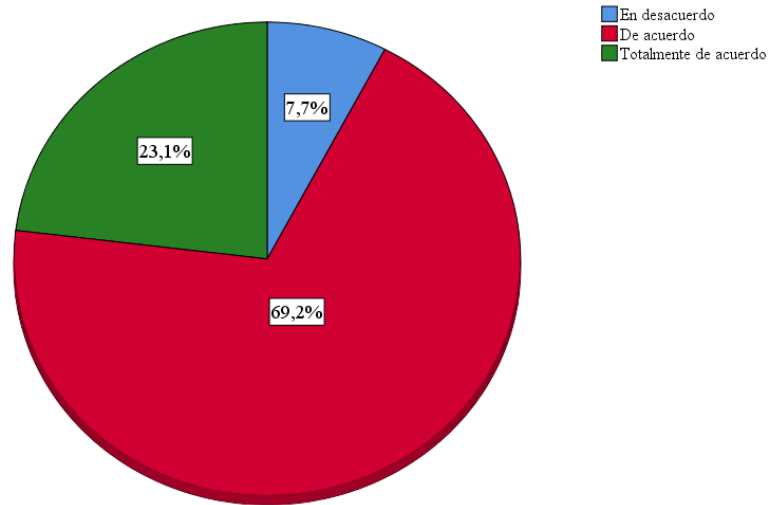
**Tabla 12**

*Pregunta 22. Se emplean máquinas eficientes que cuidan al medio ambiente.*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	1	7,7	7,7
De acuerdo	9	69,2	76,9
Totalmente de acuerdo	3	23,1	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 7**

*Se emplean máquinas eficientes que cuidan al medio ambiente.*



En la pregunta: se emplea maquinas eficientes que cuiden al medio ambiente, el 69.2% los encuestados indican que solo están de acuerdo, mientras que un 23.1% está totalmente de acuerdo y un 7.7% está en desacuerdo.

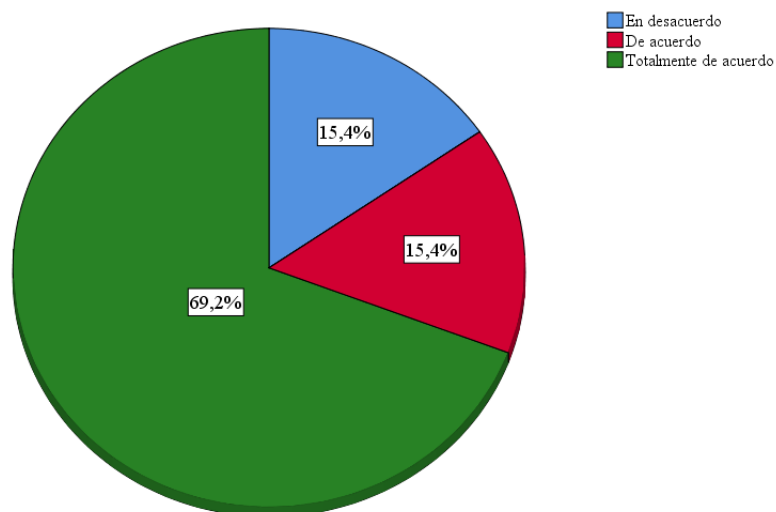
**Tabla 13**

*Pregunta 30. Se cuenta con parámetros precisos para medir el desempeño laboral de los trabajadores*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	2	15,4	15,4
De acuerdo	2	15,4	30,8
Totalmente de acuerdo	9	69,2	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 8**

*Se cuenta con parámetros precisos para medir el desempeño laboral de los trabajadores.*



En la tabla 13 y figura 9, en la pregunta: Se cuenta con parámetros precisos para medir el desempeño laboral de los trabajadores, el 69.2% está totalmente de acuerdo, mientras que en valores iguales de un 15.4% están de acuerdo y desacuerdo.

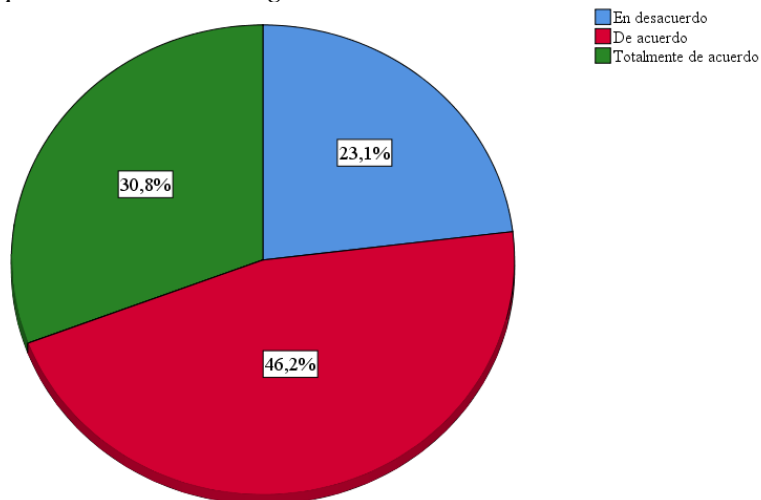
**Tabla 14**

*Pregunta 33. La empresa presenta una buena gestión de recursos humanos.*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	3	23,1	23,1
De acuerdo	6	46,2	69,2
Totalmente de acuerdo	4	30,8	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 9**

*La empresa presenta una buena gestión de recursos humanos.*



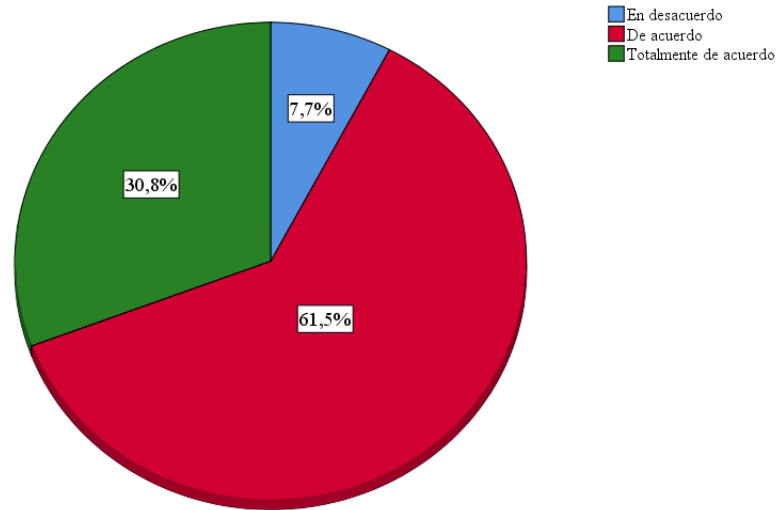
En la pregunta acerca de la empresa presenta una buena gestión de recursos humanos, los encuestados indica que el 46.2% está de acuerdo, mientras que un 30.8% está totalmente de acuerdo y en contraste un 23.1% está en desacuerdo.

**Tabla 15**

*Pregunta 39. La empresa invierte en Investigación de información.*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	1	7,7	7,7
De acuerdo	8	61,5	69,2
Totalmente de acuerdo	4	30,8	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 10**  
*La empresa invierte en Investigación de información.*



En la tabla 15, figura 11, en la pregunta la empresa invierte en investigación de información, el 61.5% de los encuestados están de acuerdo, mientras que un 30.8% está totalmente de acuerdo y un 7.7% está en desacuerdo.

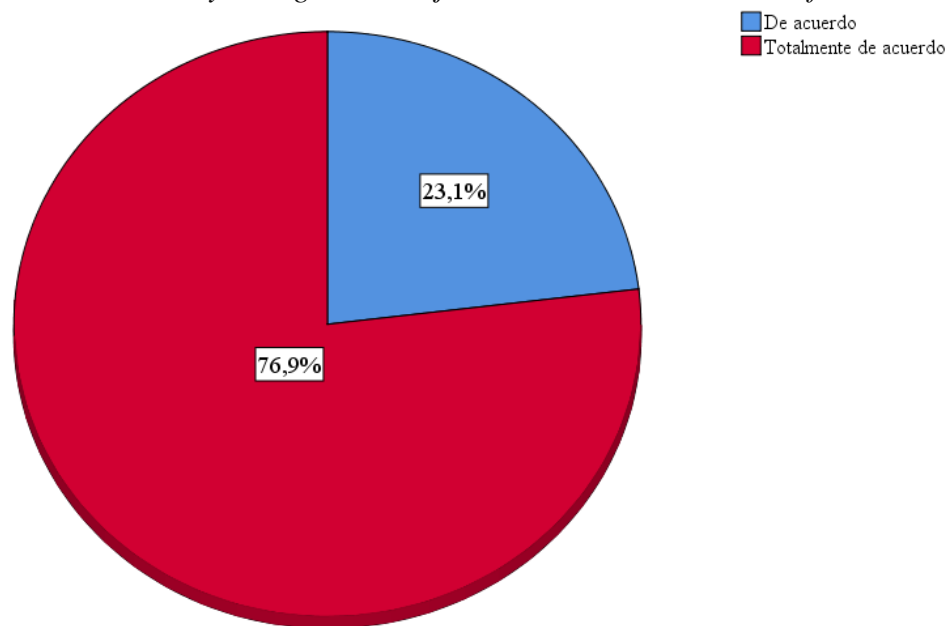
**Tabla 16**  
*Pregunta 1. El trabajo que realiza contribuye a lograr los objetivos de la institución con eficiencia.*

	fh	%	% acumulativo
De acuerdo	3	23,1	23,1
Totalmente de acuerdo	10	76,9	100,0
Total	13	100,0	



**Figura 11**

*El trabajo que realiza contribuye a lograr los objetivos de la institución con eficiencia.*



En la pregunta: El trabajo que realiza contribuye a lograr los objetivos de la institución con eficiencia, el 76.9% de los encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que un 23.1% están de acuerdo.

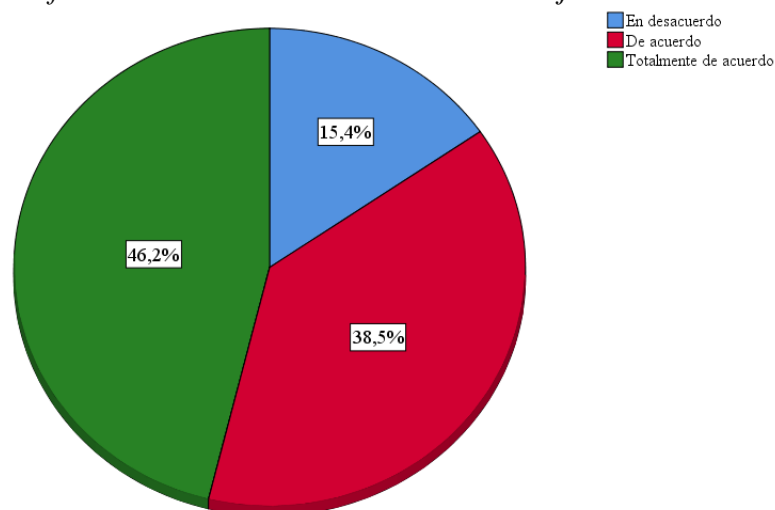
**Tabla 17**

*Pregunta 2. Su jefe muestra satisfacción sobre la innovación de su trabajo.*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	2	15,4	15,4
De acuerdo	5	38,5	53,8
Totalmente de acuerdo	6	46,2	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 12**

*Su jefe muestra satisfacción sobre la innovación de su trabajo.*



En la tabla 17, figura 13, en la pregunta: Su jefe muestra satisfacción sobre la innovación de su trabajo, el 46,2% de los encuestados está totalmente de acuerdo, mientras que un 38,5% está de acuerdo y por último un 15,4% está en desacuerdo.

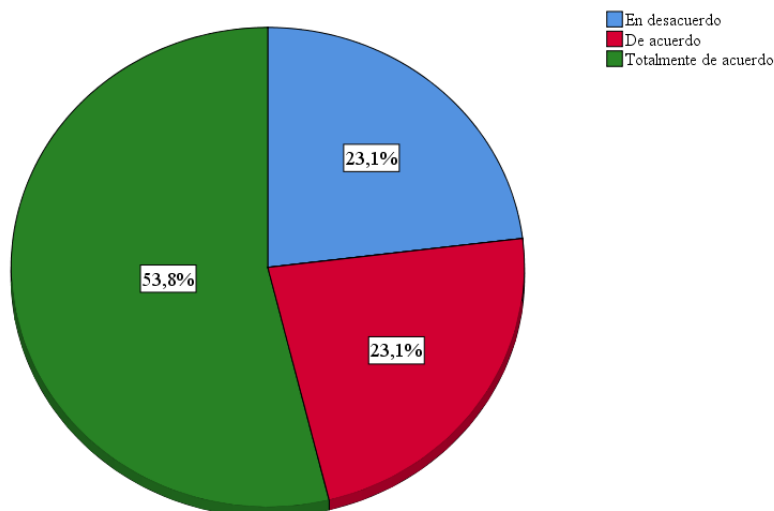
**Tabla 18**

*Pregunta 3. Consideras que los responsables de las áreas funcionales de la empresa tienen capacidades directivas*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	3	23,1	23,1
De acuerdo	3	23,1	46,2
Totalmente de acuerdo	7	53,8	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 13**

*Consideras que los responsables de las áreas funcionales de la empresa tienen capacidades directivas.*



En la pregunta Consideras que los responsables de las áreas funcionales de la empresa tienen capacidades directivas, se observa que el 53.8% de los encuestados está totalmente de acuerdo, mientras que un 23.1% está de acuerdo y un 23.1% está en desacuerdo.

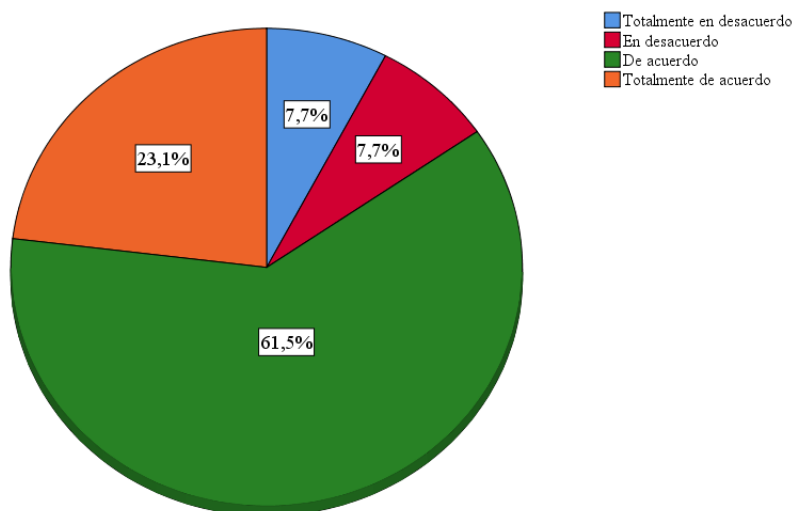
**Tabla 19**

*Pregunta 5. Está conforme con los bonos por productividad que otorga la empresa.*

	fh	%	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	7,7	7,7
En desacuerdo	1	7,7	15,4
De acuerdo	8	61,5	76,9
Totalmente de acuerdo	3	23,1	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 14**

*Está conforme con los bonos por productividad que otorga la empresa.*



En la tabla 19, figura 14, en la pregunta está conforme con los bonos por productividad que otorga la empresa, el 61.5% de los encuestados están de acuerdo, siguiendo un 23.1% de la muestra están totalmente de acuerdo y al último un 7.7% están totalmente en desacuerdo.

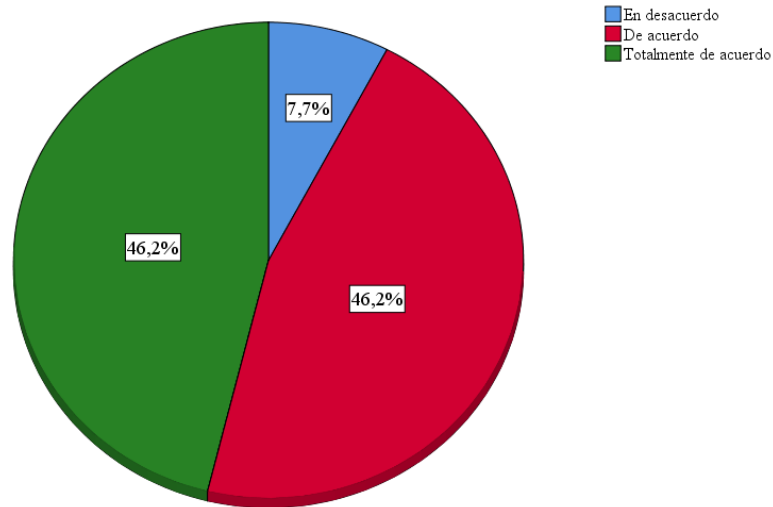
**Tabla 20**

*Pregunta 6. El rendimiento obtenido en los últimos años es el esperado.*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	1	7,7	7,7
De acuerdo	6	46,2	53,8
Totalmente de acuerdo	6	46,2	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 15**

*El rendimiento obtenido en los últimos años es el esperado.*



En la pregunta sobre el rendimiento obtenido en los últimos años es el esperado, se muestra una inclinación positiva entre el de acuerdo y totalmente de acuerdo de un 46.2% por cada uno y en contraste tiene un 7.7% que se encuentra en desacuerdo.

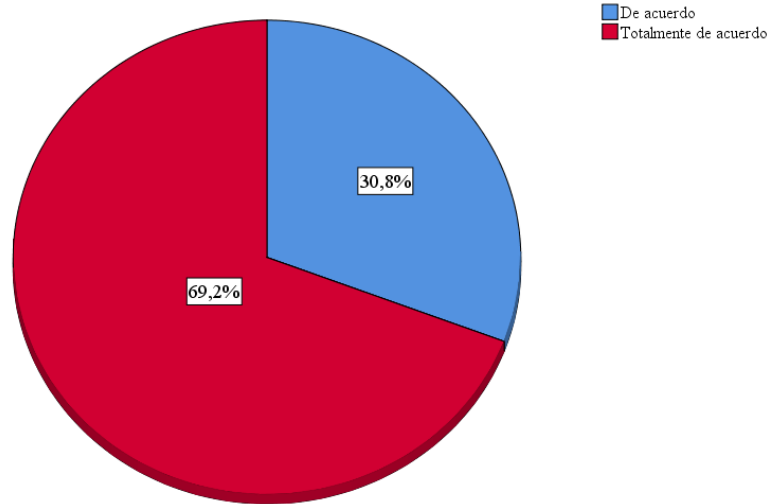
**Tabla 21**

*Pregunta 8. El producto cuenta con estándares de calidad ambiental frente a sus competidores.*

	fh	%	% acumulativo
De acuerdo	4	30,8	30,8
Totalmente de acuerdo	9	69,2	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 16**

*El producto cuenta con estándares de calidad ambiental frente a sus competidores.*



Con respecto a la tabla 21, figura 16, se muestra que un 69,2% está totalmente de acuerdo con que el producto cuenta con estándares de calidad ambiental frente a sus competidores.

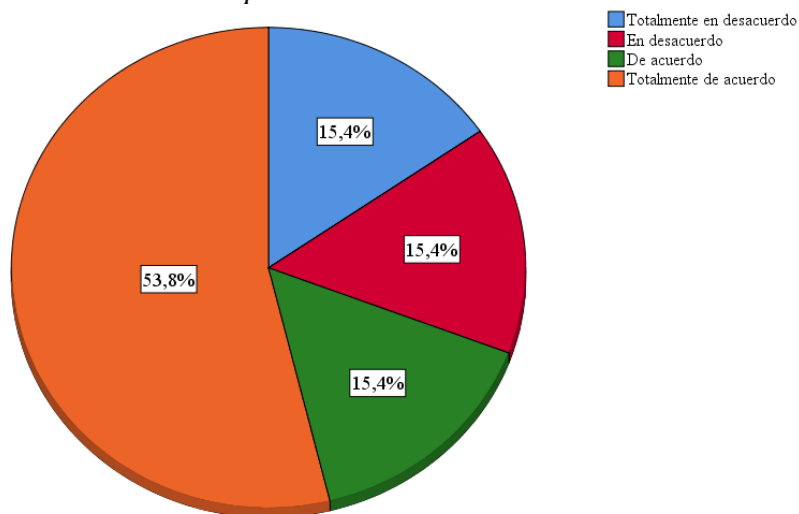
**Tabla 22**

*Pregunta 9. Ha percibido que el accionar de la empresa está contra a la normativa ambiental.*

	fh	%	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	2	15,4	15,4
En desacuerdo	2	15,4	30,8
De acuerdo	2	15,4	46,2
Totalmente de acuerdo	7	53,8	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 17**

*Ha percibido que el accionar de la empresa está contra a la normativa ambiental.*



En la pregunta ha percibido que el accionar de la empresa está contra a la normativa ambiental, el 53% de los encuestados están totalmente de acuerdo mientras que existe tres grupos de un 15,4% que están en de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

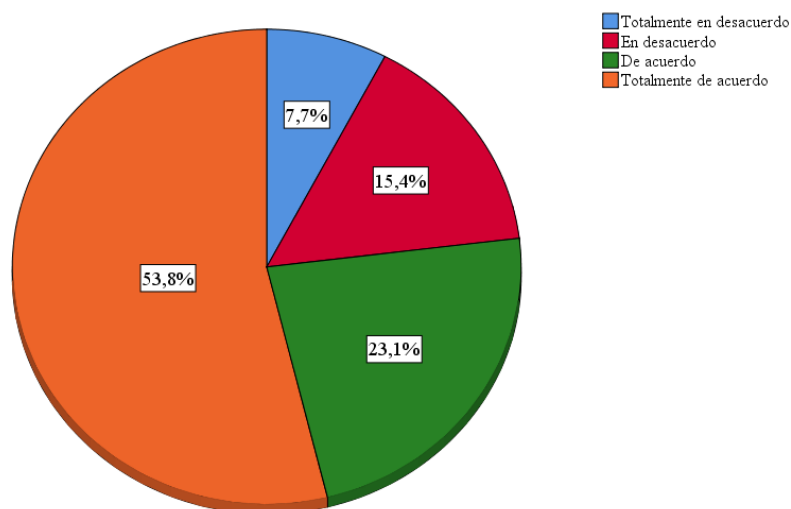
**Tabla 23**

*Pregunta 10. El salario es la adecuada de acuerdo al puesto que ocupa.*

	fh	%	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	7,7	7,7
En desacuerdo	2	15,4	23,1
De acuerdo	3	23,1	46,2
Totalmente de acuerdo	7	53,8	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 18**

*El salario es la adecuada de acuerdo al puesto que ocupa.*



En la tabla 23, figura 19, en la pregunta El salario es la adecuada de acuerdo con el puesto que ocupa. El 53.8% está totalmente de acuerdo mientras que en otro porcentaje de 15.4% y 7,7% de la muestra que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente.

**Tabla 24**

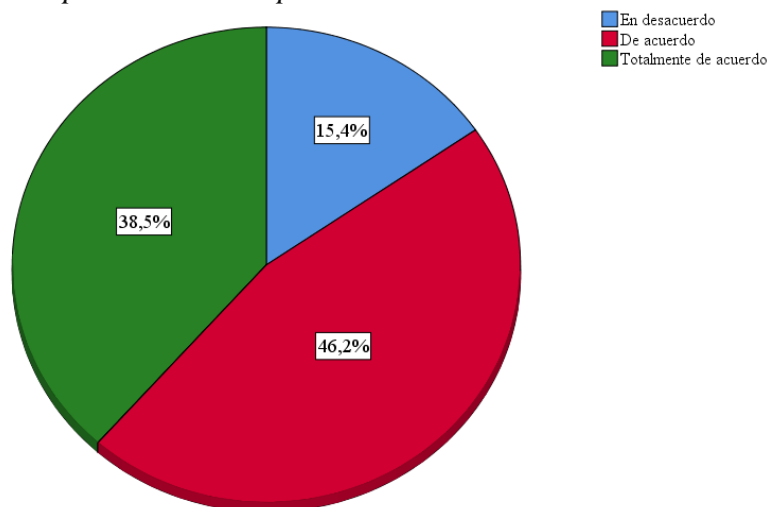
*Pregunta 12. Está conforme con la política de la empresa.*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	2	15,4	15,4
De acuerdo	6	46,2	61,5
Totalmente de acuerdo	5	38,5	100,0
Total	13	100,0	



**Figura 19**

*Está conforme con la política de la empresa.*



Con respecto a la pregunta: Está conforme con la política de la empresa, se muestra un cierto lineamiento positivo entre un 46.2% de acuerdo y un 38.5% en totalmente de acuerdo, mientras que un 15.4% está en desacuerdo.

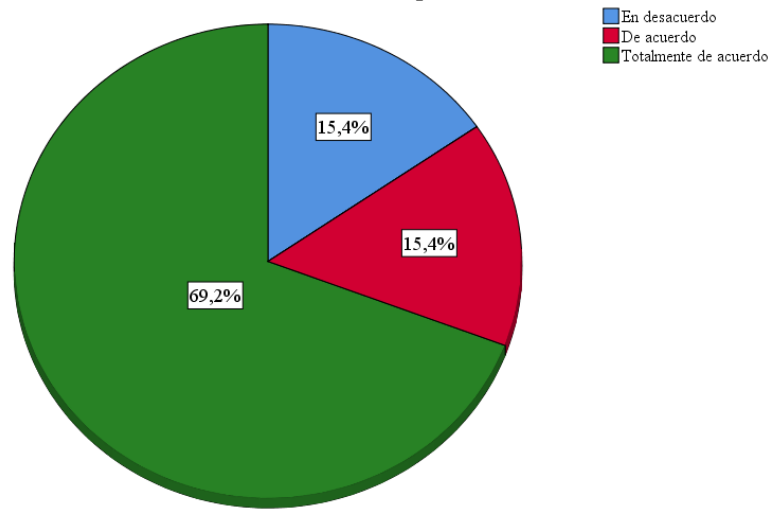
**Tabla 25**

*Pregunta 13. La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	2	15,4	15,4
De acuerdo	2	15,4	30,8
Totalmente de acuerdo	9	69,2	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 20**

*La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores*



En la tabla 25, figura 21, en la pregunta la empresa mantiene una buena relación con sus proveedores, se observa que el 69.2% de los encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que existe una contrariedad entre de acuerdo y desacuerdo de 15,4% respectivamente.

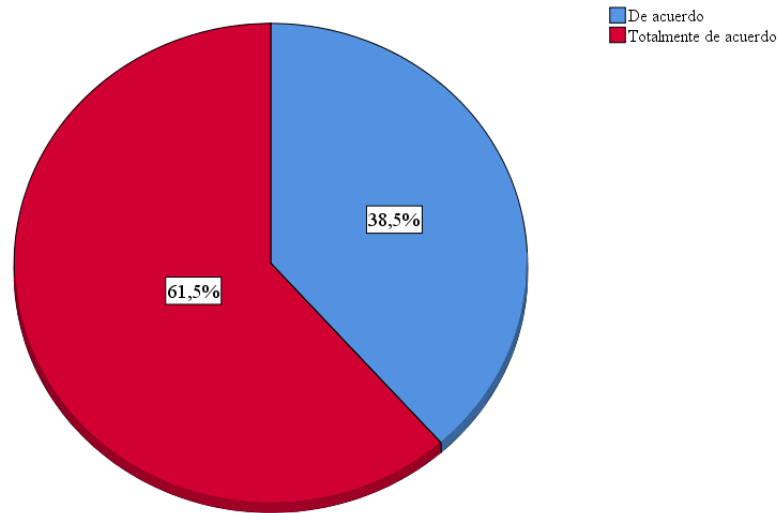
**Tabla 26**

*Pregunta 14. El área de RRHH desarrolla programas de capacitación al personal.*

	fh	%	% acumulativo
De acuerdo	5	38,5	38,5
Totalmente de acuerdo	8	61,5	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 21**

*El área de RRHH desarrolla programas de capacitación al personal.*



Con respecto a la pregunta el área de RRHH desarrolla programas de capacitación al personal, el 61.5% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo mientras que un 38.5% solo de acuerdo.

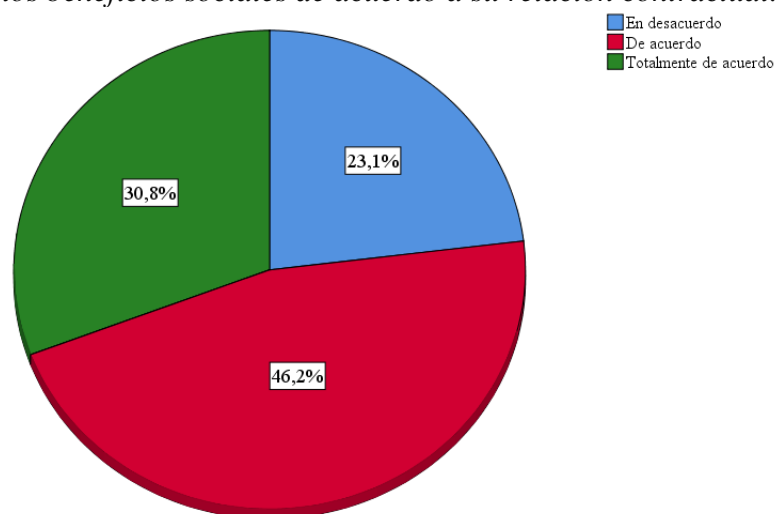
**Tabla 27**

*Pregunta 15. Se otorga todos los beneficios sociales de acuerdo a su relación contractual.*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	3	23,1	23,1
De acuerdo	6	46,2	69,2
Totalmente de acuerdo	4	30,8	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 22**

*Se otorga todos los beneficios sociales de acuerdo a su relación contractual.*



En la tabla 27, figura 23, en la pregunta se otorga todos los beneficios sociales de acuerdo a su relación contractual, se muestra una inclinación positiva de un 46.2% que están de acuerdo un 30.8% están totalmente de acuerdo, mientras que un 23.1% está en desacuerdo.

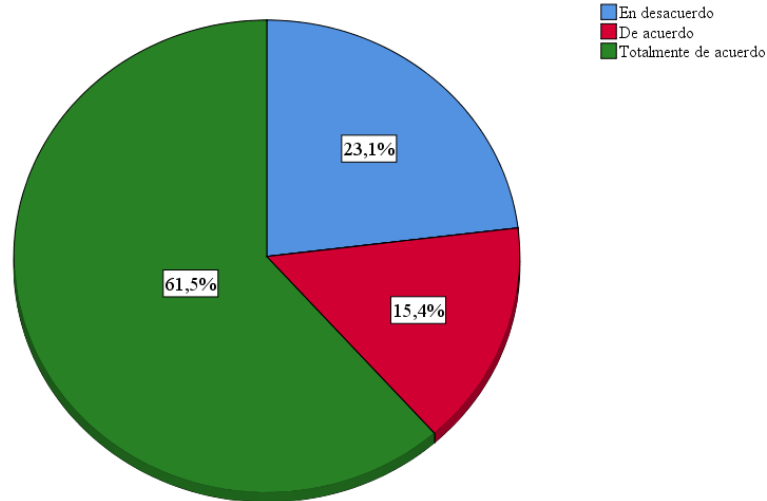
**Tabla 28**

*Pregunta 16. Se implementa programas de desarrollo social e integración de las comunidades aledañas.*

	fh	%	% acumulativo
En desacuerdo	3	23,1	23,1
De acuerdo	2	15,4	38,5
Totalmente de acuerdo	8	61,5	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 23**

*Se implementa programas de desarrollo social e integración de las comunidades aledañas.*



Con respecto a la pregunta Se implementa programas de desarrollo social e integración de las comunidades aledañas, se muestra que un 61.5% está totalmente de acuerdo, siguiendo un 15,4% de acuerdo y en contraste un 23.1% en desacuerdo.

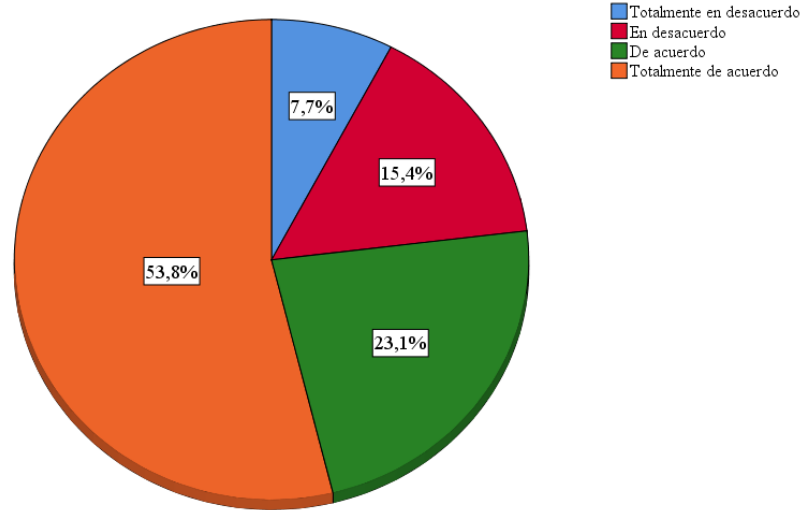
**Tabla 29**

*Pregunta 17. Se promueve empleo en las zonas aledañas de la empresa.*

	fh	%	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	7,7	7,7
En desacuerdo	2	15,4	23,1
De acuerdo	3	23,1	46,2
Totalmente de acuerdo	7	53,8	100,0
Total	13	100,0	

**Figura 24**

*Se promueve empleo en las zonas aledañas de la empresa.*



En la tabla 29, figura 25, en la pregunta: Se promueve empleo en las zonas aledañas de la empresa. Se observa que un 53.8% de los encuestados está totalmente de acuerdo, mientras que un 23.1% está de acuerdo, mientras que un 15,4% y un 7.7% está en desacuerdo y totalmente desacuerdo respectivamente.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación tiene como propósito fundamental de establecer una relación entre la RSE y la competitividad en la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., en el periodo 2021; es por ello, que se pondrá en evidencia los objetivos planteados para dar respuesta a la investigación.

**Objetivo General:** Establecer la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

De acuerdo al objetivo general, se establece que, si existe una relación moderada, positiva y directa entre la variable responsabilidad social empresa y la competitividad en la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., así mismo, se contrasta con lo planteado por Flores et al. (2019) en su tesis titulada "La responsabilidad social y la competitividad empresarial en Pro Premix Nutrición S.R.L. Chorrillos, 2019" donde indica que la responsabilidad social tiene un vínculo directo con la competitividad empresarial, puesto que, si la primera crece la segunda también, del mismo modo, en su estudio plantea que las empresas deben de crear estrategias para aumentar la RSE basadas en los valores éticos, salud, capacitación y generar actitud proactiva en el trabajo, por otro lado, los autores mencionan que la empresa tiene que preocuparse por mantener excelentes vínculos con sus colaboradores para lograr un ambiente laboral muy cómodo, permitiendo a la empresa ser más competitiva, manteniendo un balance entre los ejes de la RSE que entorno al presente estudio, también la empresa lo debe de tomar en cuenta, puesto que a ser una relación moderada esta debe de mejorar si desea incrementar su competitividad empresarial. Del mismo modo Andrade et al. (2020) en su teoría respecto a la RSE, expresa que las organizaciones que contemplan la incorporación de ethos de espíritu en su empresarial tienen garantizado una postura y mejora responsable por parte de sus colaboradores respecto al cumplimiento de funciones y desenvolvimiento, por lo que

resulta casi indispensable el uso y manejo de un código conductual, en base a la transparencia, responsabilidad y dirección empresarial, y en todos aquellos instrumentos que garanticen integrar la RSE dentro de las organizaciones, a su vez estos factores son importantes porque suelen consolidar a la organización de forma independiente en otras palabras concreto el equilibrio entre sus acciones que el impacto económico ambiental y social que éstas tienen. Asimismo, Solarte y Barahona (2020), es una teoría respecto a la competitividad imparten que esta es una capacidad de competencia, mismo que se orienta hola rivalidad para el cometido de un fino objetivo, a la par que esta permite que las organizaciones mantengan su flujo de existencia sobre el tiempo y destaquen de entre sus competidores.

**Objetivo Específico 1:** Identificar la relación entre los valores organizacionales con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

En base a los resultados procesados y obtenidos, se contrasta que la relación entre los valores organizacionales y la competitividad de la empresa importador Grupo 2B E.I.R.L. arroja como resultados, qué tiene una relación directa, positiva, moderada; es decir, que en base al dimensionamiento de la RSE se vincula de manera efectiva con la variable de competitividad empresarial, de este modo, se corrobora a lo manifestado por Díaz y Salazar (2018), en su investigación que lleva por título "Responsabilidad empresarial y competitividad en "Trucha Dorada" S.R.L – Chota, Cajamarca" el autor indica que el desarrollo armónico de los valores de una determinada empresa, genera mayor confianza entre los colaboradores, lo que permite establecer vínculos de confianza entre el empleado y empleador, en consecuencia, se traduce en desarrolla mejora en la competitividad organizacional, estos basado en sustentabilidad y ética. De igual modo, esta investigación muestra que los valores organizaciones también presentan dificultades que a través de estrategias pueden mejorar la competitividad de la empresa. Para Poyatos et al. (2018) según su teoría, refiere que los valores de las organizaciones son situados bajo un paradigma es



sociedad constantemente dinámica, en tal forma que estos demandan a las organizaciones de manera comprometida a modificar sus costumbres cultura y valores, orientándolos el desarrollo sostenible. Estos valores, permiten a las organizaciones a definir su personalidad enmarcando características que la realzan sobre los competidores, este aspecto resalta un valor de aporte sobre la competitividad ya que la distinción son la característica que mejor la representan.

**Objetivo Específico 2:** Identificar la relación de los colaboradores con la competitividad de empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.

Tomando en cuenta los resultados, se pone en evidencia que la relación entre los colaboradores y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L. es directa, moderada y positiva; en otras palabras, que el vínculo entre los colaboradores generados a partir de los factores organizacionales conlleva a que genere un desarrollo integral de la competitividad, así mismo, se contrasta con lo mencionado por Fernández (2018) que se denomina "Relación entre la RSE y la competitividad en MYPES de Lima Norte" estipula que dicha dimensión es correlativa con la competitividad empresarial, puesto que, incluye un factor clave para la empresa que es el capital humano, que al ser fundamental debe de estar muy bien cuidado en el aspecto físico y psicológico, además que para su eficiencia se tiene que capacitar y brindar las herramientas para desarrollar su productividad. Teniendo relación con la presente investigación donde muestra que los colaboradores están en un término medio que no permite elevar la competitividad de la empresa. Según la Teoría que plantean Poyatos et al. (2018), hace referencia a que los colaboradores o trabajadores, son el combustible empresarial de toda organización, por lo que la relación entre ellos consiste en un proceso armónico que permite el cumplimiento de prácticas de manera eficiente, responsable y activa, no obstante, este factor debe estar vitalizado bajo cuestiones específicas

como la higiene salud ocupacional y el recurso humano. Esta relación también se considera como la llave para el cumplimiento de metas a nivel de crecimiento, principalmente porque se orienta más como un vínculo entre la organización y sus colaboradores que como un proceso de implementación de productividad.

**Objetivo Específico 3:** Identificar la relación con el medio ambiente con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021

En virtud de los datos obtenidos, se pone en evidencia que la relación entre el medio ambiente con la competitividad, tiene como resultado del estudio aplicado a la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L. un valor muy bajo, evidenciando que la correlación no es fuerte ni directa, es decir, que no se implementan de manera efectiva y sustancial, ello se contrasta con lo planteado por Arbieto Espinoza (2019), el autor señala en su investigación denominada "Responsabilidad social empresarial y la competitividad de los colaboradores de la empresa Semmaq, S.M.P. 2019" que el desarrollo de mecanismos en materia ambiental, como la proactividad, sistemas ambientales y de residuos, también forma parte de la imagen que la empresa desea proyectar como eco amigable, es por ello que se deben de tomar en cuenta, igualmente, Grupo 2B E.I.R.L. debe de trabajar los puntos medio ambientales analizados en la investigación que les permita mejorar su competitividad empresarial. Para la teoría que plantea Remacha (2017), el compromiso de niveles de entidad con el medio ambiente es un logro en progreso referente al tema de gestión ambiental, mediante el cual las organizaciones pueden conocer cuál es el impacto de sus acciones sobre este contexto, a la vez que permiten reconocer el grado de positividad que éstas poseen, esto también se enmarca dentro de un enfoque de compromiso voluntario, bajo, el cual las organizaciones dinamiza la interacción mutua entre el entorno social y la preservación del ecosistema, donde

la búsqueda del componente social y responsabilidad hacia estos contextos, es el factor indispensable para su correcta aplicación.

### **Alcance y limitaciones:**

Con respecto a los alcances, los resultados de la presente investigación ayudaran a la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L. a mejorar su competitividad empresarial a través de los lineamientos de la RSE, lo que permitirá a la empresa estar a la altura de otros negocios en el ámbito internacional, negocios que conocen lo fundamental que es RSE en un rubro tan competitivo, como es de las exportaciones. Por otro lado, estos resultados ayudaran al gerente de la empresa a crear estrategias para superar estos obstáculos que no permite elevar a la empresa a otro nivel.

Así mismo, dentro de las limitaciones en el presente estudio, se denota la coyuntura de la pandemia que ha ocasionado la poca disponibilidad presencial de la empresa, sin embargo, esto no detuvo el recojo de información en las encuestas por parte de los colaboradores para la investigación.

## Conclusiones

- Respecto a los resultados extraídos, referente a la relación que existe entre la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., se concluye que la relación que existe entre ambas variables objeto de estudio es fuerte y positiva, evidenciando su influencia directa sobre la organización, en causa por que la RSE es un factor elemental para la independencia de las organizaciones.
- Tomando en cuenta los resultados del presente estudio acerca de la relación entre los valores organizacionales y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., se concluye que, presentan características de relación directa y moderada que influyen parcialmente en el desarrollo de la empresa, dado que el clima laboral está compuesto por los valores entre los colaboradores y con la empresa.
- Ante la relación considerable que se establece entre la relación de los colaboradores y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., se concluye a través de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a la empresa, que si existen vínculos donde la empresa debe de tomar en cuenta a los colaboradores dada la influencia e importancias que tienen estos frente a la empresa.
- En cuanto a la relación del medio ambiente con la competitividad de la empresa Grupo 2B E.I.R.L., se concluye que estadísticamente se mantiene una muy baja, por tanto no hay una relación considerablemente significativa, sin embargo existen ámbitos como son las prácticas medioambientales, los sistemas de gestión de residuos sólidos y la actitud proactiva, la cual desarrolla la empresa constantemente para conservar un balance operativo y del entorno en que se desarrolla el cual le ha permitido un mejor posicionamiento, reconocimiento social y su factible desarrollo de proyectos sociales a su entorno.

### **Recomendaciones**

- Es recomendable que la RSE promueva de manera constante, la integración estratégica dentro de la organización, en relación con el compromiso por parte de los colaboradores con los objetivos y la visión y misión de la empresa, a fin de mantener un estándar adecuado sobre la competitividad, y que a la vez permita beneficiar a todos los grupos de interés, y lineamientos corporativos de la empresa, diferenciándose de manera representativa de la competencia en cuestión.
- Se recomienda reforzar los valores organizacionales de la empresa a través de campañas de concientización acerca de los valores y ética de la empresa, estas campañas pueden ser a través de capacitaciones, pequeñas reuniones grupales, pausas activas, publicidad con afiches en los lugares más concurridos en la empresa, del mismo modo, se puede dar reconocimiento, bonificaciones o premios a los colaboradores que estén más alineados a los estatutos de la organización. Es esencial que la empresa de a conocer a sus empleadores como es el compromiso en el ambiente en que se trabaja. Además de poder inducir a los nuevos empleados de forma grata y adecuada.
- Por otro lado, en relación a los colaboradores, se recomienda a la empresa mejorar los puntos que afectan la productividad de los trabajadores, estos basados en salud capacitación e higiene, recordando a la organización que el capital humano es la base fundamental de toda empresa, por lo cual, en el punto de salud, lo puede tomar desde la perspectiva psicológica, para ello puede contar con un coach, un persona especializada en impulsar y sacar lo mejor del colaborador, esto no solo ayudara a la persona, si no, que aumentara su productividad que es beneficioso para la empresa,

asimismo, las capacitaciones no se deben de dejar de lado, estas no solo pueden estar basadas en la parte operativa de la empresa, también puedan ser capacitaciones para mejorar su rendimiento del día, aumentar su productividad, autoestima y trabajo en el equipo. También la empresa debe de mejorar el punto de higiene, está en la parte de limpieza del ambiente de trabajo.

- Por último, respecto a la relación con el medio ambiente, se recomienda a la empresa adoptar o tomar como referencia medidas de la ISO 14001, estas aplicadas por muchas empresas de éxito, los cual les ayudara a mejorar el indicador en relación al medio ambiente y la competitividad.

## Referencias

- Acuña, O., Severino, P., & Gómez, A. (2019). Responsabilidad social empresarial y ventaja competitiva. El estudio de pequeñas empresas mineras de Chile. *Encuentros*, 17(2), 178-186. <https://doi.org/https://doi.org/10.15665/encuent.v17i02.979>
- AEC. (2019). <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/competitividad>
- Aguilar et al. (2017). *Comunicación e imagen corporativa*. Machala: UTMACH.
- Ana María Cazallo Antúnez, I. M. (2019). La Alianza del Pacífico y los Brics: dos modelos de competitividad país. *Scielo*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492019000200122](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492019000200122)
- Anampi et al. (2018). Gestión ambiental en las organizaciones: análisis desde los costos ambientales. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23.
- Andrade, J., Crespo, J., Valarezo, F., & Vázquez, J. (2020). *Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030*. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7565475>
- Arbieto Espinoza, R. (2019). Responsabilidad social empresarial y la competitividad de los colaboradores de la empresa Semmaq, S.M.P. 2019. *Repositorio Institucional - UCV*, 64. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42955>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
- Barahoma, J., Solarte, C., & Solarte, M. (2020). *Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia)*. Colombia. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>
- Barbachan, M. (2017). La responsabilidad social empresarial en el Perú. *InnovaG*, 2, 56-62. <https://doi.org/https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749>
- Blácido, I., Guerra, E., Reyes, N., Luque, O., & Olortegui, M. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

- Calderón, F. (2019). *Concepto de responsabilidad Social Empresarial*. CEMEFI.  
[https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)
- Castañeda, M., & Melgar, W. (2019). *Guía para la gestión de la comunicación en las instituciones*.  
Lima: Brot.
- Castro Alfaro, A. (6 de Noviembre de 2017). La Responsabilidad Social Empresarial y la  
Competitividad en las Organizaciones Empresariales. *Revista INNOVA ITFIP*, I(1), 78-  
89. <http://www.revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/download/16/19>
- Chávez. (2018). *La responsabilidad social empresarial de los principales contribuyentes del  
distrito de Cajamarca y la incidencia en su rentabilidad – 2017*. Cajamarca.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las  
organizaciones*. McGraw-Hill.
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*.
- Cordón et al. (2019). *Comunicación digital. Estrategias integradas de marketing*. Síntesis.
- Corresponsables. (2017). *Anuario Corresponsables 2017. Organizaciones Responsables y  
Sostenibles*. <http://publicaciones.corresponsables.com/publication/b906a871/mobile/>
- Corresponsables. (2019). *Anuario Corresponsables 2019. Organizaciones Responsables y  
Sustentables*. <http://publicaciones.corresponsables.com/publication/5e3866d4/mobile/>
- Cuba, N., Mohamed, H., & Pacheco, A. (2020). *Responsabilidad social y rendimiento laboral en  
los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú*. Lima - Perú.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100278](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100278)
- De las Heras-Pedrosa et al. (2018). *Gestión de la Comunicación en Instituciones*. Malaga: Pearson.
- Delgado Meza, K. (19 de Mayo de 2021). RELACIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL Y LA COMPETITIVIDAD EN LAS MYPES DE  
MANTENIMIENTO Y SEÑALIZACIÓN VIAL DE AREQUIPA, 2020. *Repositorio  
Institucional- ULASALLE*, 84. <http://repositorio.ulasalle.edu.pe/handle/20.500.12953/114>
- Dueñas, J. (2018). *Gestión de proveedores*. IC Editorial .



- Fernandez, W. (2018). *Relación entre la responsabilidad social empresarial y la competitividad en MYPES de Lima Norte*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2349>
- Flores, W., Rodriguez, F., & Saldaña, K. (2019). *La responsabilidad social y la competitividad empresarial en Pro Premix Nutrición S.R.L. Chorrillos, 2019*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1240>
- Gestión. (08 de Octubre de 2019). WEF: Perú retrocede dos puestos en el Ranking Global de Competitividad. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/peru-retrocede-dos-puestos-en-el-ranking-global-de-competitividad-wef-mef-sni-noticia/>
- Grijalva, B., & Fernández, A. (2020). Responsabilidad social empresarial y competitividad en las clínicas de salud privadas de Quito, Ecuador. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(2), 315-328. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2310-340X2020000200315&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2310-340X2020000200315&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Guo, H., & Lu, W. (1 de Mayo de 2021). The inverse U-shaped relationship between corporate social responsibility and competitiveness: Evidence from Chinese international construction companies. *Journal of Cleaner Production*, 295, 126374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126374>
- Gutiérrez Machuca, O. A. (24 de Febrero de 2021). La responsabilidad social empresarial y su influencia en el crecimiento empresarial de las Mypes de la ciudad de Cajamarca. *Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca*, 122. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4175>
- Hadj, T. (20 de Marzo de 2020). Effects of corporate social responsibility towards stakeholders and environmental management on responsible innovation and competitiveness. *Journal of Cleaner Production*, 250, 119490. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119490>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.
- Ibarra, et al. (18 de Enero de 2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *ESTUDIOS FRONTERIZOS*, 18(35), 107-

130. <https://doi.org/10.21670/ref.2017.35.a06>

Instituto Nacional Tecnológico INATEC. (2018). *Higiene y seguridad del trabajo*. Tecnológico Nacional.

Intriago, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones De Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016*. Lima. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9611/Intriago\\_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9611/Intriago_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

JIMENEZ, M. C. (2019). *ENFOQUES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17603/2019marialozano.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>

Lara, I., & Sánchez, G. (2020). *esponsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México*. Universidad de Guadalajara, Guadalajara , México. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546>

Lugo, E., Landazury, L., Ferrer, F., Jaafar, H., Ovallos, D., Roncallo, A., & Lugo, J. (2018). *Productividad, competitividad y creación de valor del sector agroexportador: un enfoque de los costos, la responsabilidad social y la gestión ambiental en la región Caribe*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3915>

Manero, P. (12 de Agosto de 2021). En Latinoamérica, 3 de cada 4 ven a la responsabilidad social como eje para empresas. *NotiPress*. <https://notipress.mx/negocios/latinoamerica-3-de-4-ven-responsabilidad-social-eje-empresas-8258>

MEF. (2018). Principales ejes para impulsar la competitividad y productividad. Lima. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/competitividad\\_productividad.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/competitividad_productividad.pdf)

Meléndez Ramos, D. A. (2021). La responsabilidad social empresarial y su influencia en la estrategia competitiva de las empresas agropecuarias del Perú. Una revisión de la literatura

científica. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25800>

Mendoza. (2019). *Plan de minimización y manejo de residuos sólidos para una planta cementera en Piura*. Piura.

Ministerio de Energía y Minas. (2018). *Empresas mineras de talla mundial con presencia en Perú y su importancia para el país y el mundo*. Lima.  
<https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/VARIABLES/2018/BEM2018FEB.PDF>

Morales, N. A. (28 de Julio de 2021). Más de 85% de líderes empresariales pide una estrategia de responsabilidad social. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/empresas/mas-de-85-de-lideres-empresariales-pide-una-estrategia-de-responsabilidad-social-3207772>

Moreno. (2018). *Empresa y medio ambiente: Gestión medioambiental e ISO 1400*. Facultad de Economía .

Núñez Sánchez, N. B. (Febrero de 2019). La responsabilidad social empresarial y su incidencia en la competitividad de las empresas del sector de curtiembres del cantón Ambato, provincia de Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*, 1-97.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29353>

Oficina de Asesoramiento en Asuntos Socioambientales. (2021).  
<https://sinia.minam.gob.pe/personas/oficina-asesoramiento-asuntos-socioambientales-0aas-0>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo : una guía práctica*. Ginebra.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_560782.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf)

Ortega, C. (20 de setiembre de 2018). *QuestionPro*. ¿Qué es un cuestionario?:  
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-cuestionario/>

Pastor, B. F. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*.

Poyatos et al. (2018). La responsabilidad social corporativa y su importancia en el espacio europeo

- de educación superior. *Estableciendo puentes en una economía global. II*, pág. 48. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2740076>
- Prada, J. L. (2018). Enfoques de la responsabilidad social empresarial en los agronegocios.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n148/0123-5923-eg-34-148-00347.pdf>
- Quispe et al. (2019). *Impacto de la responsabilidad social universitaria mediante la acción UNSA sin plásticos en las prácticas ambientales de los estudiantes universitarios de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, 2019*. Arequipa.
- Real Academia Española . (2021). *Diccionario prehispánico del español jurídico* . Madrid.
- Remacha. (2017). *Medioambiente: desafíos y oportunidades para las empresas*. Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa.
- Revista Industrial Data. (2020). *Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú*. Lima.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/17653/16264>
- Rivera. (2019). *La responsabilidad social empresarial como herramienta de desarrollo de las empresas exportadoras del Cantón Guayaquil*. Guayaquil.
- Robledo. (2017). *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo*. Guía de Buenas Prácticas de PRL en el Sector Cementero Español.
- Rojas. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Facultad de Humanidades.
- Saico, J., & Ventura, C. (2021). *Outsourcing en la competitividad empresarial. Revisión sistemática de la literatura*.
- Salazar, D. &. (2018). *Responsabilidad empresarial y competitividad en "Trucha Dorada" S.R.L – Chota, Cajamarca*. Pimentel.
- Sanchez, E., & Soto, G. (2020). *Responsabilidad Social Empresarial: Estudio de su aplicación en Pequeñas y Medianas empresas peruanas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19409>

Sanitaria, P., & Labajo, D. (2018). El Método científico (I). *El Método científico (I) Generalidades 608104 EL MÉTODO PERICIAL*. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2017-02-08-EI%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico%20I.pdf>

Vallejos et al. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019*. Chiclayo. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176>

Vásquez Escobar, J. L. (2021). Programa de responsabilidad social empresarial y comportamiento del consumidor del restaurant "Jijuna", Cajamarca. *Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo*, 71. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65047>

ANEXO n° 1. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre los valores organizacionales y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los colaboradores y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el medio ambiente y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Establecer la relación entre la RSE y la competitividad de la empresa Grupo 2B E.I.R.L., 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Identificar la relación entre los valores organizacionales con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.</p> <p>-Identificar la relación de los colaboradores con la competitividad de empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.</p> <p>- Identificar la relación con el medio ambiente con la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la RSE y la competitividad de la empresa Grupo 2B E.I.R.L., 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> - Existe relación significativa entre los valores organizacionales y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.</p> <p>-Existe relación significativa entre los colaboradores y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.</p> <p>-Existe relación significativa entre el medio ambiente y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021.</p>	<p><b>Independiente:</b> RSE</p> <p><b>Dependiente:</b> Competitividad</p>	<p>-Valores organizacionales, Poyatos et al (2018)</p> <p>- Relación con los colaboradores, Poyatos et al (2018)</p> <p>- Relación con el medio ambiente, Poyatos et al (2018)</p> <p>-Cliente y Mercado, Saico &amp; Ventura (2021)</p> <p>- Económico / Anampi et al (2018)</p> <p>- Técnica, Saico &amp; Ventura (2021)</p> <p>-Medioambiente, Saico &amp; Ventura (2021)</p> <p>-Social Saico &amp; Ventura (2021),</p>	<p>- Ética, sustentabilidad.</p> <p>-Higiene, salud, capacitación.</p> <p>-Prácticas medioambientales, sistemas de gestión de residuos, actitud proactiva.</p> <p>-Proveedores, satisfacción, nivel de inconformidad.</p> <p>-Indicadores financieros, productividad.</p> <p>-Innovación, eficiencia, capacidad.</p> <p>-Cultura ambiental, contravenciones.</p> <p>-RR.HH., aporte a la seguridad social, apoyo al desarrollo comunitario, generación de empleo.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental - transversal.</p> <p>Unidad de investigación: Empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L.</p>

## ANEXO n° 2. Matriz de Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
RSE(X)	La RSE es el compromiso que asume la empresa para lograr mejoras económicas y desarrollo en ella, con el aporte de los empleados, familias y sociedad en general. Con el propósito de cumplir las necesidades sociales, comprender la realidad de cómo funcionan las empresas al considerar el entorno que lo rodea para lograr un negocio exitoso (Lozanano & Parra, 2019).	Valores organizacionales.	- Sustentabilidad. - Ética.
		Relación con los colaboradores.	- Salud. - Capacitación - Higiene.
		Relación con el medio ambiente.	- Actitud proactiva. - Prácticas medioambientales. - Sistema de gestión de residuos.
Competitividad (Y)	La competitividad es una variable multifactorial que se compone de formación empresarial, prácticas administrativas, laborales y productivas, la innovación (interna o externa) y el progreso tecnológico (Meléndez, 2021).	Cliente y Mercado	- Proveedores. - Satisfacción. - Nivel de inconformidad.
		Económico / Financiero	-Indicadores financieros. - Productividad.
		Técnica	- Innovación. - Eficiencia. - Capacidad.
		Medioambiente	- Cultura ambiental. - Contravenciones.
		Social	- RR.HH. - Aporte a la seguridad social. - Apoyo al desarrollo comunitario. - Generación del empleo.

**ANEXO n° 3. Instrumento – RSE**

## Cuestionario

El siguiente cuestionario tiene como finalidad: establecer la relación entre la RSE y la competitividad de la empresa Grupo 2B E.I.R.L., 2021. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia laboral, por lo que, no habrá respuestas que se califiquen como buenas o malas. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque con una “X” la respuesta que considere la más adecuada.

La escala utilizada es del 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (De acuerdo), 3 (En desacuerdo) y 4 (totalmente de acuerdo).

RSE		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		4	3	2	1
<b>RELACIÓN CON LOS COLABORADORES</b>					
<b>Salud</b>					
1	Se valora el apoyo de personas discapacitadas al mundo empresarial				
2	Se pagan salarios que superan la media del sector				
3	El salario de los empleados se relaciona con sus competencias y rendimiento				
4	La empresa cuenta con niveles de salud y seguridad laboral independientemente de los mínimos legales				
<b>Capacitación</b>					
5	Se muestran procedimientos para la gestión de quejas				
6	Se fomenta la formación y el desarrollo profesional de los empleados				
7	Se cuenta con políticas de flexibilidad laboral que ayudan a conciliar la vida laboral con la personal				
8	Se toman en cuenta las propuestas de los empleados en las decisiones de gestión de la empresa				
<b>Higiene</b>					
9	La empresa participa en proyectos sociales propuestos para la comunidad				
<b>RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE</b>					



<b>Actitud Proactiva</b>					
10	La empresa se preocupa por facilitar un servicio de alta calidad para sus clientes				
11	Sus servicios cumplen con estándares internacionales de calidad				
12	Se cuenta con certificaciones internacionales que afirman la calidad del servicio				
13	La empresa se distingue por mantener mejores niveles de precios relacionados con la calidad que se ofrece				
14	La garantía del servicio ofrecido es más amplia que la de la media del mercado				
15	La empresa se esfuerza por potenciar relaciones estables, de colaboración y beneficio mutuo con sus proveedores				
16	Se fomentan las relaciones comerciales con empresas regionales				
17	Se disponen procedimientos eficaces de gestión de quejas				
<b>Prácticas medioambientales</b>					
18	La empresa utiliza productos en curso y/o transformados de bajo impacto ambiental				
19	Se participa en actividades relacionadas con la protección y mejora del entorno natural				
20	Se hace lo posible por disminuir las emisiones de gases, residuos y también se cumple con reciclar los materiales.				
<b>Sistemas de gestión de residuos</b>					
21	Se cuenta con un sistema de gestión medioambiental de acuerdo al Reglamento EMAS o ISO 14001				
22	Se emplean máquinas eficientes que cuidan al medio ambiente				
23	Se usan fuentes de energía alternativa como paneles solares u otros dependiendo de la zona donde se encuentre.				
<b>VALORES ORGANIZACIONALES</b>					
<b>Sustentabilidad</b>					
24	Se cuenta con un buen liderazgo dentro de la empresa				

25	El servicio ofrecido por la empresa es de calidad ante otras empresas del sector				
26	Se cuenta con un nivel de conocimiento del mercado, know-how y experiencia acumulada				
27	Se cuenta con conocimiento del entorno económico actual				
28	Se cuenta con una política ambiental				
29	En la empresa existe fluidez de información y trabajo coordinado entre sus áreas				
30	Se cuenta con parámetros precisos para medir el desempeño laboral de los trabajadores.				
31	Se cuenta con conocimientos de la normativa y su reglamento que administran sus prácticas				
32	Se cuenta con conocimiento sobre la utilidad y rentabilidad				
33	La empresa presenta una buena gestión de recursos humanos				
34	Se cuenta con capacidades en el campo del marketing (acceso a nuevos mercados, servicio al cliente)				
<b>Ética</b>					
35	Se cuenta con niveles de cohesión de los valores y cultura corporativa				
36	La empresa cuenta con una buena relación con sus proveedores				
37	La empresa tiene la intención de expandir su negocio a nivel nacional				
38	Se cuenta con recursos tecnológicos y sistemas de información				
39	La empresa invierte en Investigación de información				
40	La empresa cuenta con una buena capacidad de innovación al prestar su servicio				

El siguiente cuestionario tiene como finalidad: establecer la relación entre la RSE y la competitividad de la empresa Grupo 2B E.I.R.L., 2021. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia laboral, por lo que, no habrá respuestas que se califiquen como buenas o malas. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque con una “X” la respuesta que considere la más adecuada.

La escala utilizada es del **1** (totalmente en desacuerdo), **2** (De acuerdo), **3** (En desacuerdo) y **4** (totalmente de acuerdo).

<b>Competitividad</b>		<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>TÉCNICA</b>					
<b>Eficiencia</b>					
1	El trabajo que realiza contribuye a lograr los objetivos de la institución con eficiencia.				
<b>Innovación</b>					
2	Su jefe muestra satisfacción sobre la innovación de su trabajo.				
<b>Capacidad</b>					
3	Consideras que los responsables de las áreas funcionales de la empresa tienen capacidades directivas.				
<b>ECONOMICO / FINANCIERO</b>					
<b>Productividad</b>					
4	Es reconocido por su superior por el compromiso y la eficacia de su trabajo.				
5	Está conforme con los bonos por productividad que otorga la empresa.				
<b>Indicadores Financieros</b>					
6	El rendimiento obtenido en los últimos años es el esperado.				
7	Está de acuerdo que los productos que tiene la empresa, le permiten tener una utilidad positiva				
<b>MEDIOAMBIENTE</b>					
<b>Cultura Ambiental</b>					
8	El producto cuenta con estándares de calidad ambiental frente a sus competidores.				
<b>Contravenciones</b>					
9	Ha percibido que el accionar de la				

	empresa está contra a la normativa ambiental.				
<b>CLIENTE Y MERCADO</b>					
<b>Nivel de Conformidad</b>					
10	El salario es la adecuada de acuerdo al puesto que ocupa				
<b>Satisfacción</b>					
11	Está de acuerdo que cuenta con un valor agregado.				
12	Está conforme con la política de la empresa.				
<b>Proveedores</b>					
13	La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores				
<b>SOCIAL</b>					
<b>Recursos Humanos</b>					
14	El área de RRHH desarrolla programas de capacitación al personal				
<b>Seguridad Social</b>					
15	Se otorga todos los beneficios sociales de acuerdo a su relación contractual.				
<b>Desarrollo Comunitario</b>					
16	Se implementa programas de desarrollo social e integración de las comunidades aledañas				
<b>Generación de Empleo</b>					
17	Se promueve empleo en las zonas aledañas de la empresa.				
18	Se impulsa el desarrollo profesional y técnico a través de los diferentes puestos de empleo en la empresa.				

**ANEXO n° 5. Documento de Constancias de Validación del cuestionario de la Variable de RSE 1.**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo Jorge Luis Canales La Rosa, con Documentos Nacionales de Identidad N° 15614483, de profesión: Administrador de Empresas, grado académico Maestría en Administración Estratégica, labor que ejerzo actualmente como Docente a Tiempo Parcial, en la empresa: Universidad Privada del Norte.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Guía de entrevista semiestructurada, cuyo propósito es identificar y describir la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (6)	BA (3)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones	X				
Nivel de aporte parcial:	2 4			No aporta	
Puntaje total:(máximo 24 puntos)	24				

Apreciación total: ( 24 ) puntos

No aporta: (

Lima, a los 20 días del mes de Setiembre del 2021



EL DOCENTE

Apellidos y nombres: Canales La Rosa Jorge Luis

DNI: 15614483

Firma

**ANEXO n° 6. Documento de Constancias de Validación del cuestionario de la Variable de RSE 2.**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo ORELLANA QUISPE CRISTIAN NASSER, con Documentos Nacionales de Identidad N°40448088, de profesión ECONOMISTA, grado académico MAGISTER, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE, en la empresa UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Guía de entrevista semiestructurada, cuyo propósito es identificar y describir la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

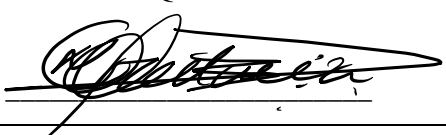
Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (6)	BA (3)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones	X				
Nivel de aporte parcial:	24			No aporta	
Puntaje total:(máximo 24 puntos)	24				

Apreciación total: ( 24 ) puntos

No aporta: ( )

Lima, a los veintidós días del mes de septiembre del 2021

Apellidos y nombres: ORELLANA QUISPE CRISTIAN NASSER

DNI: 40448088 Firma: 

**ANEXO n° 7. Documento de Constancias de Validación del cuestionario de la Variable de RSE 3.**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, José Alfredo Flores Fernández, con Documento Nacional de Identidad N° 40733313 de profesión Abogado, grado académico Magister en Administración de Negocios Internacionales, ejerzo actualmente como Socio del Estudio Jurídico AD Partners SAC. y Representante Legal ante el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Guía de entrevista semiestructurada, cuyo propósito es identificar y describir la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (6)	BA (3)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones	X				
Nivel de aporte parcial:	1 8	3		No aporta	
Puntaje total:(máximo 24 puntos)	21				

Apreciación total: ( 21 ) puntos

No aporta: ( )

Lima, a los 20 días del mes de setiembre del 2020



Firmado digitalmente por:  
FLORES FERNANDEZ JOSE  
ALFREDO FIR 40733313 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 20/09/2021 00:02:26-0500

Flores Fernández, José Alfredo, DNI: 40733313

**ANEXO n° 8. Documento de Constancias de Validación del cuestionario de la Variable de**
**Competitividad 1**
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo Evelyn Sono Tantarico, con Documentos Nacionales de Identidad N° 75203295, de profesión: Ingeniera comercial, con grado académico en: Maestría en Gestión Empresarial, laboro actualmente como Jefa de Investigación en la empresa: Grupo Ases.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Guía de entrevista semiestructurada, cuyo propósito es identificar y describir la RSE y la competitividad de la empresa importadora Wef Peru. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (6)	BA (3)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones	X				
Nivel de aporte parcial:	24			No aporta	
Puntaje total:(máximo 24 puntos)	24				

Apreciación total: (24) puntos

No aporta: ( )

Lambayeque, a los 30 días del mes de septiembre del 2021

Apellidos y nombres: Evelyn Sono Tantarico

DNI: 75203295

Firma


  
**EVELYN SONO TANTARICO**  
 INGENIERA COMERCIAL  
 REG. OIP 227701



**ANEXO n° 9. Documento de Constancias de Validación del cuestionario de la Variable de  
Competitividad 2**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo GIANMARCO ÑAÑEZ CORTEZ, con Documento Nacional de Identidad N° 48065644, de profesión: INGENIERO COMERCIAL, grado académico MAGÍSTER, labor que ejerzo actualmente como Docente a Tiempo Parcial, en la empresa: Universidad SEÑOR DE SIPÁN. CÉSAR VALLEJO Y JUAN MEJÍA BACA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Guía de entrevista semiestructurada, cuyo propósito es identificar y describir la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (6)	BA (3)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones		X			
Nivel de aporte parcial:	12	6		No aporta	
Puntaje total:(máximo 24 puntos)	18				

Apreciación total: (18) puntos

No aporta: ( )

Lambayeque, a los 30 días del mes de septiembre del 2021

Apellidos y nombres: ÑAÑEZ CORTEZ GIANMARCO  
  
 INGENIERO COMERCIAL  
 DNI: 4806564459

**ANEXO n° 10. Documento de Constancias de Validación del cuestionario de la Variable de**

**Competitividad 3**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo Sonia Fernanda Núñez Castillo, con Documentos Nacionales de Identidad N°73130536, de profesión: Administradora grado académico Licenciado en Administración, labor que ejerzo actualmente como Administradora de la empresa Grupo Ases Capital SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Guía de entrevista semiestructurada, cuyo propósito es identificar y describir la RSE y la competitividad de la empresa importadora Grupo 2B E.I.R.L., 2021. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (6)	BA (3)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones	X				
Nivel de aporte parcial:	18	3		No aporta	
Puntaje total:(máximo 24 puntos)	21				

Apreciación total: (21) puntos

No aporta: ( )

Lambayeque, a los 2 días del mes de octubre del 2021



Sonia Fernanda Núñez Castillo  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD - N° 31732





## Reporte de Ficha RUC

Lima, 09/05/2023

GRUPO 2B IMPORT E.I.R.L.  
20605575375

Información General del Contribuyente	
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	07 EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA
Fecha de Inscripción	28/11/2019
Fecha de Inicio de Actividades	01/12/2019
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Dependencia SUNAT	0023 - INTENDENCIA LIMA
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO
Emisor electrónico desde	19/12/2019
Comprobantes electrónicos	FACTURA (desde 19/12/2019), (desde 26/12/2019),BOLETA (desde 28/12/2022)

Datos del Contribuyente	
Nombre Comercial	-
Tipo de Representación	-
Actividad Económica Principal	4652 - VENTA AL POR MAYOR DE EQUIPO, PARTES Y PIEZAS ELECTRÓNICOS Y DE TELECOMUNICACIONES
Actividad Económica Secundaria 1	4659 - VENTA AL POR MAYOR DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA Y EQUIPO
Actividad Económica Secundaria 2	- - -
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	MANUAL
Sistema de Contabilidad	MANUAL
Código de Profesión / Oficio	-
Actividad de Comercio Exterior	SIN ACTIVIDAD
Número Fax	-
Teléfono Fijo 1	-
Teléfono Fijo 2	-
Teléfono Móvil 1	1 - 997508676
Teléfono Móvil 2	1 - 950423159
Correo Electrónico 1	ventas@grupo2bperu.com
Correo Electrónico 2	-

Domicilio Fiscal	
Actividad Económica Principal	4652 - VENTA AL POR MAYOR DE EQUIPO, PARTES Y PIEZAS ELECTRÓNICOS Y DE TELECOMUNICACIONES
Departamento	LIMA
Provincia	LIMA
Distrito	LIMA
Tipo y Nombre Zona	URB. CHACRA RIOS NORTE
Tipo y Nombre Vía	JR. DINAMARCA
Nro	1427

Página 1 de 4

[www.sunat.gob.pe](http://www.sunat.gob.pe)

Central de Consultas  
Desde teléfonos fijos 0-801-12-1000  
Desde celulares (01)315-0730



Km	-
Mz	-
Lote	-
Dpto	-
Interior	-
Otras Referencias	A DOS CUADRAS DE NACIONES UNIDAS
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	ALQUILADO

Datos de la Persona Natural / Datos de la Empresa	
Fecha Inscripción RR.PP	25/11/2019
Número de Partida Registral	14411681
Tomo/Ficha	-
Folio	-
Asiento	-
Origen de la Entidad	NACIONAL
País de Origen	-

Registro de Tributos Afectos				
Tributo	Afecto desde	Exoneración		
		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	01/12/2019	-	-	-
RENTA STA. CATEG. RETENCIONES	01/10/2022	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/12/2019	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/10/2022	-	-	-

Representantes Legales					
Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD 72710028	RAMIREZ FLORES ANTHONY ISAAC	TITULAR-GERENTE	22/10/1999	25/11/2019	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo	
		---	--	-	

Otras Personas Vinculadas

